

承包合同名不符实

法院确认员工与鞋店存在劳动关系

□本报记者 赵新政

在职期间,肖丽颖(化名)不知鞋店老板王某出于什么目的,要求与她签订《承包经营合同》。当时,王某称签这个合同只是走走形式,以前该怎么着还怎么着。于是,她就相信了,并在合同上签上自己的名字。事实也的确是如此,至该承包合同于2020年12月底到期,老板从未与她谈及承包如何进行、承包费用如何支付等问题,一切都像没有发生一样。

可是,事情在2021年春节后发生了变化。当年3月5日,肖丽颖因交通事故左脚受伤严重。待伤愈返岗时,鞋店却不同意她来上班。她认为鞋店构成违法解除劳动关系,考虑到自己曾经签订过承包合同,所以,未要求鞋店赔偿,只要求鞋店向她支付待岗及病假期间的工资。即使这样,她的请求也被拒绝。

法院审理本案过程中,鞋店果然以承包合同说事,但因肖丽颖既无自主经营权,亦不享受经营效益、承担经营风险,该合同不具承包经营特征。依据查明的事实,法院认定双方之间形成的是劳动关系,并于3月16日终审判决鞋店给付肖丽颖被拖欠工资5719元。

鞋店拒绝员工上班 员工要求给付欠薪

肖丽颖是河北承德人。因从小喜欢穿戴打扮且天生丽质,2018年7月她到北京一家高档鞋店应聘时一试用中。可是,鞋店开出的条件特别苛刻,既不与她签订劳动合同,也不为她支付保底工资,更不为其缴纳社会保险。她在鞋店的职务是专业销售,每个月的工资收入按照销售业绩提成核算,上不封顶。

虽然工作时长、收入不稳定,但肖丽颖不怕吃苦,各项业绩都居于领先地位。2020年2月1日至同年2月28日,肖丽颖因新冠肺炎疫情原因无法回京上班,当月没有业绩,鞋店也没有向她发放工资。

2021年3月5日,肖丽颖发生交通事故。因左脚伤重无法上班,她通过微信向老板王某请假,并出示了医院出具的病假手续。两个月后,肖丽颖伤愈出院。2021年5月15日,她给老板王某打电话,请求返岗上班。王某告知她,因其病情原因,不同意其回店上班。同年5月18日,鞋店正式通知她解除劳动关系。

肖丽颖认为,鞋店的做法构成违法解除劳动关系。可是,考虑到双方曾经签订过一份《承包经营合同》,老板王某又称与她不存在劳动关系,她不敢要求鞋店向其支付经济赔偿,只要求鞋店支付其2020年待岗期间及2021年病假期间被拖欠的工资。

争议双方分别举证 激辩劳动用工性质

肖丽颖的请求被鞋店拒绝。为证明其与鞋店存在劳动关系,庭审中,她向劳动争议仲裁机构提交如下证据:一是银行账户历史明细清单,显示自2018年8月

20日起至2021年4月25日期间,户名为范某的账号先后32次按月向她的账户转入数额不等的款项,转入款项时间集中在当月20日至月底。肖丽颖主张这些款项为鞋店向她支付的劳动报酬。

二是肖丽颖与名为“店长”及“商业街王某”的微信聊天记录截图,内容为肖丽颖就工作情况与“店长”沟通交流,肖丽颖主张“店长”即王某。再者是肖丽颖完成销售业绩情况及王某对肖丽颖休假审批情况,王某于2019年6月至2020年1月3次审批肖丽颖请假事项。

三是肖丽颖与王某的2次录音,录音内容为肖丽颖就病假请假、退货单据处理、病假休完是否上班等事宜进行沟通。

四是天眼查截图,内容为鞋店的法定代表人是王某,注册时间为2018年9月27日。

经质证,鞋店对上述证据的真实性均予以认可,但不认可关联性、证明目的,认为不能证明双方存在劳动关系。鞋店主张其与肖丽颖之间成立的是承包经营关系,并提交《结算表》及肖丽颖签字的《承包经营合同》为证。

关于《结算表》,鞋店主张表中列明的是肖丽颖在2020年5月-12月的工作业绩及每月经营款项,肖丽颖对该证据的真实性、关联性、证明目的均不认可。

《承包经营合同》显示,肖丽颖作为乙方承包甲方鞋店位于商业街的专卖柜,承包期限为2020年5月1日至2020年12月31日,并对收益、承包内容、注意事项、终止与延期事项进行了明确,双方签字盖章。肖丽颖对该合同的签字予以认可,但主张双方并无承包经营的意思表示,且该合同未实际履行。

经审理,仲裁机构裁决确认双方在2018年9月27日至2021年5月18日期间存在劳动关系、鞋店应支付肖丽颖2020年2月1日至2

月28日待岗工资1540元、2021年3月5日至同年5月18日病假工资4179元,驳回肖丽颖其他申请请求。

承包合同名实不符 双方存在劳动关系

鞋店不服裁决诉至一审法院。一审法院认为,本案的争议焦点在于双方之间究竟构成承包经营关系还是劳动关系。

承包经营关系的通常模式为,发单人将特定经营权或工作业务发包给承包人,由承包人按照协议约定向发单人支付承包费,发单人收取承包费后即不再参与特定业务的经营管理活动,而承包人支付承包费后,有权对特定业务进行管理,并有权享受来自承包关系之外第三方的超额利润,且自负盈亏、自主支配盈利。承包关系一般受民法调整,遵循“平等、自愿、等价有偿”原则,双方法律地位平等,不存在管理与被管理的关系。

一审法院认为,本案中,双方虽然签订了《承包经营合同》,但未形成承包经营关系,原因如下:

其一,双方并未约定承包费,且实际上肖丽颖也从未向鞋店支付过承包费,鞋店也从未主张、催要过该笔费用。在庭审中,鞋店亦认可没有承包费。

其二,鞋店在《承包经营合同》签署后依然实际参与门店的业务、人员管理,且双方在合同中亦有“鞋店有权随时对店铺的经营状况进行审查,若肖丽颖违反财务、人事、商品等相关规定,应按规定承担相应责任”的表述,这些事实表明肖丽颖作为所谓“承包人”,对门店并不享有自主经营权;

其三,肖丽颖对门店经营收入没有自主支配权,其每月所谓的“承包收益”是鞋店根据店铺经营状况按一定方法核算后支

付,且合同中还约定“利润和亏损由鞋店享有和承担”“承包期间,如经营状况不佳,鞋店有权解除本承包经营,且不承担任何责任。”换言之,肖丽颖的工作成果仅提供给鞋店而非自己享有,而鞋店享受肖丽颖的工作成果,并根据该成果多少计算给肖丽颖发放的“承包收益”,并决定合同是否继续履行。

综上,可以看出肖丽颖与鞋店之间的法律地位并不是平等的,且具有人身、经济和组织上的从属性,肖丽颖需遵守鞋店的规章制度,其工作内容、日常考勤均接受鞋店的管理、指挥与监督,而不能自由安排自身行为;收入系以工资的形式按月固定发放,体现出劳动力与劳动报酬的交换关系;且肖丽颖从事的劳动是鞋店业务的主要组成部分,双方均具有确立劳动关系所要求的主体资格,因此,双方签订的承包协议包含了劳动权利义务方面的内容,具有劳动合同的属性,故一审法院确认了双方之间存在劳动关系。

既然劳动关系成立,那么,劳动者的合法权益就要受到法律的保护。肖丽颖提供的银行账户明细清单显示2020年3月20日至月底没有转账记录,鞋店亦未提供证据证明已发放工资,故鞋店应支付肖丽颖2020年2月1日至2月28日的待岗工资。肖丽颖在2021年3月5日后因病未上班并按鞋店规章制度提交了病假条,鞋店亦审核通过,故依法应支付病假工资。

综上,一审法院判决确认双方之间存在劳动关系,鞋店应向肖丽颖支付相应期间待岗工资、病假工资合计5719元,驳回鞋店的诉讼请求。

鞋店不服该判决提起上诉,二审法院认为鞋店的上诉请求不能成立,一审判决认定事实清楚,适用法律正确,遂判决驳回上诉,维持原判。

公司未经清算即解散 员工可向股东要欠薪

编辑同志:

我们所在公司是一家股份公司。因其长期拖欠工资,我们选择了离职。可是,就在我们离职之后,该公司因经营受阻,经济效益越来越差,股东们凑到一起,一商量便一致决定解散了公司,但公司解散的过程未经过清算程序。

请问:在公司未经清算即解散的情况下,我们能否要求公司股东支付欠薪?

读者:沈丽丽等17人

沈丽丽等读者:

你们有权要求股东支付欠薪。

公司解散是指已经成立的公司,因公司章程或者法定事由出现而停止公司的对外经营活动,消灭公司法人资格的行为。

就公司解散的前置程序,《公司法》第二百二十八条第一款、第二百三十一条第一款、第二百三十二条第一款分别规定:“公司因本法第二百五条第一款第一项、第二项、第四项、第五项规定而解散的,应当清算。董事为公司清算义务人,应当在解散事由出现之日起十五日内组成清算组进行清算。”“清算组应当自成立之日起十日内通知债权人,并于六十日内在报纸上或者统一的企业信用信息公示系统公告……”“清算组在清理公司财产、编制资产负债表和财产清单后,应当制订清算方案,并报股东会或者人民法院确认。”

上述规定中的清算,实际上就是依法清理公司的债权债务,包括出资、资产、债权、债务的审查等。

对于股东解散公司时不清算或虚假清算等违法行为,法律已经规定了其应当承担的后果。其中,《公司法》第二十一条规定:“公司股东滥用公司法人独立地位和股东有限责任,逃避债务,严重损害公司债权人利益的,应当对公司债务承担连带责任。公司股东利用其控制的两个以上公司实施前款规定行为的,各公司应当对任何一个公司的债务承担连带责任。”

此外,《最高人民法院关于适用〈公司法〉若干问题的规定(二)》第十八条规定:“有限责任公司的股东、股份有限公司的董事和控股股东未在法定期限内成立清算组开始清算,导致公司财产贬值、流失、毁损或者灭失,债权人主张其在造成损失范围内对公司债务承担赔偿责任的,人民法院应依法予以支持。有限责任公司的股东、股份有限公司的董事和控股股东因怠于履行义务,导致公司主要财产、账册、重要文件等灭失,无法进行清算,债权人主张其对公司债务承担连带清偿责任的,人民法院应依法予以支持。上述情形系实际控制人原因造成,债权人主张实际控制人对公司债务承担相应民事责任的,人民法院应依法予以支持。”

本案中,公司股东滥用权利,未经清算即解散公司,其目的是逃避欠薪等债务。因其行为导致包括你在内的员工的利益受到严重损害,就应当依法承担清偿责任。

廖春梅 法官

不服劳动争议仲裁裁决,起诉后撤诉将失去诉权

近日,读者李菲菲向本报反映说,她与所在公司发生劳动争议后,因不服劳动争议仲裁委员会的仲裁向法院提起了诉讼。由于被他人劝解,她随即向法院申请撤回起诉,法院裁定准予撤诉并向她和公司送达了裁定书。而此时,她又感到后悔。

她想知道:在这种情况下,她还能再次向法院提起诉讼吗?

法律分析

李菲菲不能再次向法院提起

诉讼。

《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉的解释》第二百一十四条第一款规定:“原告撤诉或者人民法院按撤诉处理后,原告以同一诉讼请求再次起诉的,人民法院应予受理。”该规定表明,原告撤诉之后,仍然享有诉权。但是,这并非绝对,因为劳动争议案件具有特殊性。

《最高人民法院关于人民法院对经劳动争议仲裁裁决的纠纷

准予撤诉或驳回起诉后劳动争议仲裁裁决从何时起生效的解释》第一条规定:“当事人不服劳动争议仲裁裁决向人民法院起诉后又申请撤诉,经人民法院审查准予撤诉的,原仲裁裁决自人民法院裁定送达当事人之日起发生法律效力。”

另外,《2015年全国民事审判工作会议纪要》第58条指出:“当事人不服劳动人事仲裁机构作出的仲裁裁决或不予受理裁决、决定或通知向人民法院起诉后,撤

回起诉或被人民法院按撤诉处理的,当事人又提起诉讼的,人民法院不予受理,已经受理的,裁定驳回起诉。”

依据以上规定,对于劳动争议案件,只要法院已经准予提起诉讼的当事人撤诉并将裁定书送达给了当事人,原劳动争议仲裁委员会的仲裁裁决便随之发生了法律效力,原来向法院提起诉讼的当事人便不再享有诉权。

与之对应,李菲菲自然也不例外。

廖春梅 法官