

无法证明已与员工解除劳动关系

公司在诉讼中应承担举证不能后果

□本报记者 赵新政

除了员工本人，最了解员工业务能力、薪资标准和工作状态的莫过于用人单位。可是，郦子期（化名）所在公司称他早在几年前已经离职，现在居然又回过头来要求补足其在公司所称的“离职期间”的工资差额15万元，以及因拖欠工资导致其主动解除劳动合同应得的经济补偿7万元，两项费用合计22万元。

由于仲裁裁决、一审法院均支持郦子期的诉讼请求，公司遂向二审法院提起上诉。公司称劳动关系的存在与否应由劳动者负责举证，但郦子期只是泛泛提及公司曾向他支付“离职期间”工资，且无证据证明该工资系公司支付的情况下，原审判决径行认定双方之间在相应期间存在劳动关系是错误的，应当予以撤销。

二审法院认为，因用人单位作出解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，由用人单位负举证责任。本案中，公司主张郦子期曾经离职但无证据证明，应当承担不利后果。公司在二审期间否认郦子期提交的采购合同的真实性，但与其一审时的自认相互矛盾，应当采信郦子期的主张。据此，二审法院判决驳回公司上诉，维持原判。

公司诉称员工离职 员工举证予以批驳

对于郦子期何时入职、何时离职，公司称，其于2011年11月5日入职，被聘为销售业务员职务。2013年4月，他主动离职并办理了离职结算。在职期间，公司为他正常缴纳了社会保险。2017年9月之前，他在内蒙古一旅游景点工作。之后，他在北京

接受卢某个人雇佣。至2018年12月期间，一直由卢某为他安排工作、支付报酬。

郦子期说，公司原法定代表人是卢某的姐姐。入职时，公司未与他签订劳动合同，双方口头约定月工资1万元。2018年12月5日，因公司拖欠工资，他提出解除劳动合同。就此，他提交银行流水，证明公司卢某姐姐自2011年12月6日开始按照每月1万元的标准支付工资。

公司认可银行流水的真实性，但称相应款项是按照卢某的指示和安排向郦子期支付的业务款。自2013年5月开始，公司与郦子期不存在劳动关系，但公司未提交证据予以证明。

郦子期否认自己曾经离职，称其一直与公司存在劳动关系并代表公司办理相关业务。为此，他提交了2014年7月20日公司作为承包方，与发包方某置业公司签订的建材《采购合同》一份予以证明，该合同载明公司方代表是郦子期。此外，他还提交2017年10月9日《供货通知单》、2017年11月9日、2017年11月30日《送货确认单》3份单据，这些单据上记载的送货单位为公司，经办人为郦子期。公司认可这些证据的真实性，但称系卢某借用公司名义进行的项目。

此外，郦子期提交其与卢某姐姐的微信聊天记录、通话录音，证明他与公司存在劳动关系。公司认可录音真实性，称根据录音内容郦子期应向卢某要钱。

员工因为欠薪请辞 要求给付经济补偿

由于公司拒绝补足欠薪且不

承认双方之间一直存在劳动关系，郦子期向劳动争议仲裁机构申请仲裁。庭审中，公司提交卢某于2020年11月11日作出的《证明》《情况说明》、卢某与郦子期的微信聊天记录等证据，证明郦子期系卢某聘用，与公司之间无劳动或者雇佣关系，郦子期的工作由卢某安排，待遇由卢某解决。郦子期认可微信聊天记录、工商查询的真实性，不认可《证明》《情况说明》的真实性，称公司的实际控制人均为卢某，其从未在卢某创办的另一家企业工作过。

经询，郦子期表示工资发放周期不固定，刚开始由卢某姐姐发放，2013年6月之后由卢某现金或者微信支付，自2015年7月开始拖欠工资。他正常工作至2018年12月5日，公司先后支付了24万元，仍拖欠15万元未支付。2018年12月5日，他因公司拖欠工资口头向卢某姐姐提出辞职。

经审理，仲裁机构裁决公司应支付郦子期2015年7月1日至2018年12月5日期间工资差额15万元、解除劳动关系经济补偿金7万元，驳回其他仲裁请求。

公司不服仲裁裁决，向一审法院提起诉讼。

公司缺乏离职证据 不能中断劳动关系

一审法院认为，公司称其与郦子期自2013年4月解除劳动合同但未就此提交证据，郦子期提交的证据显示2014年、2017年其代表公司签订合同、参与项目经营、向客户送货。公司主张该期间系卢某借用公司名义进行相关项目的运作并由卢某雇佣郦子期

工作，但公司现有证据不足以证明该主张。

公司未就其与卢某之间的关系举证，但郦子期提交的录音中显示公司法定代表人卢某姐姐多次提及向卢某索要工资无果的情况，一审法院认为公司所称的系卢某个人雇佣郦子期并借用公司的名义对外工作的主张难以成立，对郦子期未曾离职的主张予以采信。

公司作为用人单位对于郦子期的解除劳动合同情况、工资发放情况均未提交证据，郦子期作为劳动者认可双方劳动合同于2018年12月5日解除，并认可公司已发放2015年7月1日至2018年12月5日期间工资240000元，一审法院不持异议。

因郦子期主张的欠薪并未超过公司应支付的工资差额，应当予以支持，一审法院依法作出了与仲裁裁决内容一致的判决。

公司不服一审法院判决，上诉称2013年6月之后，公司未为郦子期安排工作，亦未向其支付劳动报酬，且无社会保险缴纳等事实，原审判决径行认定双方在相应期间存在劳动关系属于错误。另外，郦子期只是泛泛的提及公司向他支付工资24万元，却未提供公司支付这些款项的任何证据，根本无法证实其与公司之间存在劳动关系。同理，公司因与郦子期在该期间无劳动关系，故不能亦无法提供任何证据证明与郦子期之间不存在劳动关系，而原审以公司未提供证据为由判决公司承担责任显然是错误的。

再者，郦子期在原诉讼中提供了《采购合同》复印件，公司在一审中认可存在该项目的供货关系，并未认可证据的真实性，且对合同中郦子期的签名进

行了否认，而原审判决无视证据举证责任及客观事实，仅凭该无从考证来源的复印件确认双方之间在相应期间存在劳动关系显然错误。

二审法院认为，本案的争议焦点是2013年6月至2018年12月期间郦子期与公司之间是否存在劳动合同关系？

公司上诉主张2013年4月郦子期已经从公司离职，2017年9月其受卢某雇佣，由卢某为其安排工作支付报酬。原审判决径行认定双方之间在2013年6月至2018年12月期间存在劳动关系错误。郦子期根本无法证实公司此期间向其支付劳动报酬，且其与公司之间存在劳动关系的事实。

对此，二审法院认为，因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。本案中，公司主张双方在2013年4月解除劳动关系，但郦子期不认可，故公司应当就此承担举证责任，但公司并未就此提交任何证据，应当承担举证不利的后果。

其次，公司虽在二审期间否认郦子期提交采购合同的真实性，但郦子期在一审期间提供了该份证据的原件，公司在一审期间对其真实性亦不持异议，其在二审期间虽推翻其一一审自认，但并未提交充分相反证据，故一审法院采信郦子期提交的该份证据的真实性，并据此认定2014年、2017年郦子期均代表公司签订合同、参与项目经营、向客户送货的事实，并无不当。

鉴于公司的上诉理由不能成立，一审判决并无不当，二审法院判决驳回上诉，维持原判。

劝阻工友斗殴被撞伤 可以要求工友给付赔偿

近日，读者邓雪娟向本报反映说，她见同事王某和谢某因琐事发生口角后在宿舍里大打出手就上前劝架。岂料，她竟被他们撞倒跌伤。面对她要求赔偿医疗费用等的请求，王某和谢某互相推诿，理由是他们没有要求她劝架，也说不清楚是谁撞的她，故拒绝赔偿。

她想知道：他们二人应否承担赔偿责任？

法律分析

王某和谢某应当承担赔偿责任。

首先，从无因管理角度上看，王某和谢某必须担责。

《民法典》第121条规定：“没有法定的或者约定的义务，为避免他人利益受损失而进行管理的人，有权请求受益人偿还由此支出的必要费用。”即无因管理是指未受他人委托，也无法律上的义务，为避免他人利益受损失而自愿为他人管理事务或提供服务的事实行为。

与之对应，邓雪娟的行为符

合相应要件：一方面，对于王某和谢某斗殴，邓雪娟没有劝阻的法定义务，也没有与王某和谢某约定。另一方面，邓雪娟之所以自愿上前劝架，是为了让王某和谢某停止斗殴，避免造成不应有伤害，符合公序良俗。再一方面，邓雪娟的目的对王某和谢某均有利无害。

其次，从侵权角度上看，王某和谢某难辞其咎。

《民法典》第183条规定：“因保护他人民事权益使自己受到损害的，由侵权人承担民事责任，受益人可以给予适当补偿。没有侵权人、侵权人逃逸或者无力承担民事责任，受害人请求补偿的，受益人应当给予适当补偿。”即虽然无法确定邓雪娟是谁撞的，但基于其是为了制止王某和谢某的权益被侵害，且自己伤害的发生不存在疏忽大意或者轻信可以避免的过失，更不存在希望或者放任自己受伤的故意，故王某和谢某必须根据“受益补偿”原则，对邓雪娟的损失给予赔偿。 颜东岳 法官

两家公司混同用工 应当向谁索要赔偿？

常律师：

您好！

去年我与A公司签订了3年期的劳动合同，但A公司安排我到B公司上班，由A公司给我缴纳社会保险，B公司直接给我发放工资。不久前，两公司均以工作岗位调整为由，通知我不再继续上班。

请问：B公司和A公司做法是否合法？若不合法，我可以要求哪家公司支付赔偿金？

答：

《劳动合同法》第三十九条规定：“劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；（二）严重违反用人单位的规章制度的；（三）严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；（四）劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单

位提出，拒不改正的；（五）因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；（六）被依法追究刑事责任的。”

《劳动合同法》第四十条规定“有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：……（三）劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。”

根据上述规定，若您没有《劳动合同法》第三十九条规定的情形，且不属于《劳动合同法》第四十条规定的情形，公司以没有工作岗位为由解除您的劳动关系属于违法，您可以要求公司向您支付经济赔偿。

另外，《北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会关于劳动争议案件法律适

用问题研讨会会议纪要（二）》第20条规定：“……劳动者虽在被派往单位工作，应认定其与签订劳动合同的用人单位存在劳动关系。可根据案件审理情况，追加实际用人单位参加诉讼。在判决仅由签订劳动合同的用人单位承担责任的情况下，可判决由实际用人单位承担连带责任。”因此，您与A公司存在劳动关系，可以向A公司主张。若A公司无力支付，您可以要求B公司承担连带责任。

北京司法大讲堂 常鸿律师事务所 协办

常律师信箱

免费咨询热线：**13601074357**

lawyerchang@188.com

