

公司以员工与老板系恋人否定劳动关系

# 法院详查案情 员工3年工龄获认定

□本报记者 赵新政

与用人单位签订的劳动合同,是认定劳动者与用人单位存在劳动关系最直接、最明显的法律依据。可是,为否认与孙越琬(化名)存在劳动关系,其所在公司连这一最浅显、最基本的常识也不承认了。无奈,她只得将公司诉至法院,要求确认她与公司存在3年多劳动关系且被拖欠的工资事实。

公司给出的理由是:孙越琬与公司法定代表人之间系恋人关系,双方在2019年2月18日之前存在合作关系,之后为了给孙越琬缴纳社保才签订了劳动合同,实际上不存在劳动关系。如果说签订劳动合同期间存在劳动关系,那么,劳动合同到期后就不存在劳动关系了。因此,不同意孙越琬的主张。

法院认为,劳动者的入职时间由用人单位承担举证责任,并应当建立职工名册备查。而公司未提交该类证据,其已提交的工资表及考勤表亦未显示孙越琬的入职时间且无孙越琬签字。孙越琬提交的微信聊天记录显示,其在签订劳动合同之前已参与公司工作,公司虽主张其系基于私人关系参与相关工作,但无证据证明该主张。因此,二审法院于7月6日终审判决确认孙越琬在2017年8月1日至2020年12月31日期间与公司存在劳动关系。

## 虽然签订劳动合同 公司否认劳动关系

“2017年8月1日入职后,公司与口头约定工资标准为12000元/月,工作岗位是销售部经理。”孙越琬说,她正常工作至2020年12月31日,劳动关系解除时间是2021年1月11日。

谈及与公司之间的关系,孙越琬说,在2017年8月1日之前,她与公司就存在合作关系。她自己联系的工程项目曾委托公司代收款项,由公司代收税费后再付给她。此后,经公司法定代表人邀请,她入职公司。双方约定,她入职前已经开发好的老客户业务仍按照原合作关系由公司代收并给付款项。她入职后开发的业务属于公司,由公司支付提成款。

2019年2月18日,公司与孙越琬签订《劳动合同书》一份,记载合同期限为2019年2月18日至2019年12月30日。合同约定孙越琬为市场部经理,薪资由基本工资8000元/月和绩效工资4000元/月组成。社保记录显示,公司于2019年4月至2020年12月为孙越琬缴纳社保。

公司不同意孙越琬的主张,称其与公司法定代表人曾某之间系恋人关系,认可2019年2月18日之前与公司有过合作。为了给孙越琬缴纳社保,双方才签订了劳动合同。因此,双方即使签订有劳动合同,实际上也不存在劳动关系,更不存在代收款项关系。

## 员工举证工作事实 公司辩称只是合作

由于公司否认劳动关系、拒绝支付拖欠工资及提成款,孙越

琬向劳动争议仲裁机构提起仲裁申请。

为证明自己的工作,孙越琬提交多份微信聊天记录。其中,她与王某2017年8月9日的聊天记录显示:王某称:“孙经理您好!昨天勘察的小区有5个楼共858户。”孙越琬回复:“曾总说不做了,要换份合同。下午给你消息。”

2018年11月10日,王某问孙越琬说:“搬家公司到了。”孙越琬答:“箱子别丢,还要搬家用。曾总房间灯要亮着。”2018年12月5日,王某向孙越琬发送某建筑合同文档,孙越琬要求其提供钢材样品查看。

孙越琬与公司会计尤某在2018年6月19日的微信聊天记录显示:尤某问:“孙总,把你的收件地址发给我。”2019年1月17日,孙越琬向尤某发送上述建筑公司的发票信息。

孙越琬与公司史经理2017年8月16日的微信聊天记录显示,孙越琬问:“史经理!有两个小区做手机信号覆盖,共计30万平方米。小区名称发给你,请查收!”2017年11月2日,孙越琬告诉史经理:“小区的欠款不能拖了。那800多户居民的事抓紧解决。”史经理回复:“欠款一事,就等着曾总签字了。居民的事已安排处理。”

公司对上述微信聊天记录的真实性认可,认可王某、尤某、史经理为公司员工,但称这些工作是孙越琬以曾某女朋友的身份做的协调工作。双方之间的关系充其量是合作关系,根本谈不上劳动关系。

为此,公司提交2017年8月至2019年2月期间的工资表,证明双方该期间不存在劳动关系。工资表加盖有公司公章、总经理和制表人签字,但没有孙越琬姓

名。公司提交的2020年的工资表中,3月至12月的表中有孙越琬信息。

经审理,仲裁机构裁决确认双方在2017年8月1日至2020年12月31日存在劳动关系、公司应支付孙越琬2017年8月1日至2020年12月31日被拖欠工资466826.25元、2020年3月16日至2020年12月31日期间未签书面劳动合同二倍工资差额114000元。

## 无法证明没有用工 公司承担用工责任

因不服仲裁裁决,双方均向一审法院提起诉讼。

一审法院认为,劳动争议申请仲裁的时效期间为1年,仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。因拖欠劳动报酬发生争议的,应当自劳动关系终止之日起1年内提出。本案中,孙越琬主张劳动关系解除时间是2021年1月11日,公司认可的劳动关系终止时间为2020年12月31日,孙越琬于2021年3月15日申请仲裁,其因拖欠劳动报酬发生争议的相关请求,并未超过时效期间。孙越琬要求确认劳动关系的请求,并非债权或其他财产权请求权,不适用仲裁时效的相关规定。故对于公司关于时效的抗辩,不予采信。

劳动者入职时间应当由用人单位承担举证责任。用人单位自用工之日起与劳动者建立劳动关系,用人单位应当建立职工名册备查。本案中,孙越琬与公司虽于2019年2月18日签订有《劳动合同书》,但公司未能提交职工名册或入职登记表等记载有孙越琬入职时间的相关证据,公司提交的工资表及考勤签到表未显示孙越琬入职时间、亦缺少孙越

琬签字,无法证明公司所主张的入职时间。而根据孙越琬所提交的微信聊天记录确有显示在2019年2月18日之前,孙越琬已参与公司的相关工作及业务。公司虽主张孙越琬系基于私人关系帮忙或参与相关工作,但其并未就此主张提交任何证据。故一审法院对公司主张孙越琬于2019年2月18日入职不予采信,对孙越琬的主张予以确认。

根据公司提交的转账凭证,除2020年6月23日支付的款项外,其余转账款项均未附有工资的信息,公司现主张附言涉及借款的162000元转账系发放孙越琬的工资与一般常理不符。

依据转账附言信息及孙越琬陈述意见,确认公司已付工资部分为3万元,扣减该部分后,一审法院认为,公司应支付孙越琬2017年8月1日至2020年12月31日期间工资差额462000元。

二倍工资的计算基数为相对应月份的应得工资,属于劳动者固定工资数额的部分应当作为计算未签订劳动合同双倍工资差额的基数。本案中,双方签订的《劳动合同书》约定孙越琬的薪资由基本工资和绩效工资组成,其中绩效工资为每月4000元,即说明双方就绩效工资有约定固定的数额标准。在公司未举证证明孙越琬的业绩考核情况不应按劳动合同约定计发绩效工资的情况下,仲裁以月工资12000元的标准计算未签书面劳动合同二倍工资差额并无不当。

综上,一审法院判决确认双方在2017年8月1日至2020年12月31日期间存在劳动关系,公司应支付孙越琬在职期间差额462000元、未签书面劳动合同二倍工资差额114000元。公司上诉后被二审法院驳回。

## 前夫迟延支付房屋价款 房子涨价后应加价补偿

编辑同志:

我与丈夫陈某在同一家公司上班。3年前,我们二人协议离婚并办理了离婚手续。在离婚协议书中,双方就房产分割约定如下:夫妻共有的一套价值100万元的房子产权归陈某所有,陈某按房价的一半付给我50万元,由我另行购房居住。该笔款项应当自房屋过户之日起30天内一次性付清,收到款项后我搬出该房屋。

在房屋过户后,因陈某无法一次性付清50万元,我就一直没有搬离。最近,陈某凑够了50万要付给我,让我搬出。我则让他另外再给15万元,否则就不搬离。因为,不仅该套房屋的价值现在已经涨到130万元了,而且现在市面上的房价都涨了很多。

请问,我这种要求会得到法律支持吗?

读者:邵琪

邵琪读者:

你和陈某协商离婚时,在离婚协议书中就房产分割所达成的条款,是出自双方的真实意思,并不存在欺诈、胁迫等情形,因此是合法有效的。在双方领取离婚证之时起,该份离婚协议就已经发生法律效力,双方应当全面履行。在房屋过户给陈某后,你没有履行协议,即没有从该房屋搬出,但造成协议不能全面履行的原因是陈某没有在约定期限内向你付清补偿款,是陈某违约在先。陈某至今才付当时约定的补偿款50万元,而如今该房屋已经涨价,可见,陈某的违约行为造成了你不能按原定的钱购买原同等条件房屋的损失。

《民法典》第五百七十七条规定:“当事人一方不履行合同义务或者履行合同义务不符合约定的,应当承担继续履行、采取补救措施或者赔偿损失等违约责任。”第五百八十四条规定:“当事人一方不履行合同义务或者履行合同义务不符合约定,造成对方损失的,损失赔偿额应当相当于因违约所造成的损失,包括合同履行后可以获得的利益。”据此,你现在以房屋涨价为由要求陈某增补房价,是有法律依据的。

现在,你可以申请有关部门对该房屋进行价格评估,并根据房屋增值情况,要求陈某在原有50万元补偿的基础上给你增加补偿。即如果经有关鉴定部门评估,该房屋的价值确已升至130万元,那么,你有权要求陈某再增加补偿你15万元。你和陈某如果就增加补偿款事宜不能协商解决,那就只能通过打官司来解决。

潘家永 律师

颜东岳 法官

## 高温作业引发中暑应当视为工伤

近日,读者方莉向本报反映说,为赶生产进度,在连续多日最高气温达38℃的情况下,公司仍要求她和其他同事照常露天作业。她因此中暑后,曾要求公司给予工伤待遇,但被拒绝。由于公司没有为她缴纳工伤保险,为规避相关责任,公司辩称,她和别人在同样环境里工作,只有她一人中暑,表明致病原因在于她自身,该情形不属于构成工伤。

方莉想知道:公司的说法对吗?

## 法律分析

公司的说法是错误的。

首先,公司的做法属于违法。

《防暑降温管理办法》第八条规定:“日最高气温达到37℃以上、40℃以下时,用人单位全天安排劳动者室外露天作业时间累计不得超过6小时,连续作业时间不得超过国家规定,且在气温最高时段3小时内不得安排室外露天作业。”本案中,公司在日最高气温达38℃时,仍要求员工照常露天作业,明显与之相违。

其次,方莉的情形构成工伤。

一方面,工伤是指劳动者在

用人单位工作时间、于工作场合内,因工作原因所遭受的人身伤亡的突发性伤害事故以及所患职业病。就什么是职业病,《职业病防治法》第三条第二款界定的概念为:“是指企业、事业单位和个体经济组织等用人单位的劳动者在职业活动中,因接触粉尘、放射性物质和其他有毒、有害因素而引起的疾病。”而因高温引发的中暑,当属“有害因素而引起的疾病”。

另一方面,原卫生部、劳动和社会保障部联合印发的《职业病目录》中,已明确将“中暑”纳入了“因物理因素所致的职业

病”范畴。

再一方面,《防暑降温管理办法》第十九条规定:“劳动者因高温作业或者高温天气作业引起中暑,经诊断为职业病的,享受工伤保险待遇。”《关于进一步加强工作场所夏季防暑降温工作的通知》第五条第(四)项也指出:“在高温、高湿场所因工作原因引起中暑,并经取得职业病诊断资质的医疗卫生机构诊断为职业病的劳动者,劳动保障部门要做好工伤认定工作,使劳动者依法享受工伤保险待遇。”