员工当上董事长，劳动关系还存在吗？

□本报记者 赵新政

应同学李某的邀请，庄及第（化名）进入李某为实际控制人的一家文化公司担任制作部总监，双方签订了劳动合同。一年后，应李某的请求，他开始担任该公司董事长，成为公司的法定代表人。因此，当他以未足额支付工资为由要求解除与公司之间的劳动关系时，公司称双方之间本来就没有劳动关系，不用解除也没有必要解除。

对于双方之间是否存在劳动关系这一问题，庄及第的主张是双方存在劳动关系，理由是他担任法定代表人只是挂名，自己从未履行过董事长职责。在职期间，公司一直按月向他发放工资、缴纳社保。公司称双方之间并非劳动关系，为其缴纳社保是公司的一项基本制度，并不区分身份是否为劳动者。

法院审理查明，相关证据能够说明庄及第与公司之间存在组织、人身、经济从属性，可以认定双方存在劳动关系。公司虽主张庄及第非普通劳动者，向其发放的报酬由公司董事会决定，但公司并未提交证据证明其参与公司经营与管理，无法证明其与公司是以经营管理为内容的委托关系而非劳动合同体现的劳动者受公司管理而形成的劳动关系，故应承担举证不能的后果。9月16日，二审法院判决支持庄及第的索赔请求。

从总监变成董事长 劳动关系受到质疑

庄及第说，经同学李某介绍，他于2016年12月16日入职，公司安排他担任制作部制作总监职务。由于李某是公司实际控制人，所以，应李某的请求，他于2017年2月5日担任公司董事长，成为公司法定代表人。不过，他说这只是挂名，其工作内容并没有改变，仍为制作总监工作范畴。事实上，他也没有实际履行法定代表人职责，公司按照其工作完成情况每月向他发放工资、缴纳社保。

为证明自己的主张，庄及第提交了多份证据。其中，劳动合同显示，他到公司工作的起始时间为2016年12月15日、合同期限自2016年12月16日至2018年12月15日、从事制作部制作总监工作、公司每月10日前以货币形式支付其上月工资。合同约定其月工资标准为北京市最低工资、双方按国家和北京市的规定参加社会保险。银行交易及社保查询记录显示，公司按月为庄及第发工资、缴社保。

另外，庄及第提交的公司与上海某企业关于话剧项目合作合同书载明，对方在寻求人力配合，公司愿意派员参与本项目制作。庄及第是公司签约员工，与公司之间存在劳动关系。该合同约定，公司派庄及第参与话剧项目制作，双方的合作时间自2019年3月1日起至8月31日止。期间，对方向公司支付庄及第的劳务报酬，公司保持庄及第在公司的一切权利。该合同落款处加盖有对方企业、公司印章以及庄及第签字。

公司不认可上述证据的真实性、证明目的及关联性，称庄及第变更为公司法定代表人之后从事公司管理方面的工作，之前双方签订的劳动合同不再履行，庄及第的劳动报酬是根据公司章程由董事会决定，因此，庄及第与公司不是劳动关系。

公司无故克扣工资 员工有权辞职索赔

公司就其主张提交了公司章程予以证明。庄及第对该证据真实性无异议，但不认可证明目的，表示其虽是公司法定代表人，但不能否认双方之间的劳动关系。

庄及第说，因公司未及时足额支付工资，他以此为由与公司解除劳动关系。同时，他申请劳动争议仲裁，请求裁决向他支付工资、经济补偿金等费用。

关于工资标准及发放情况，庄及第主张双方对于月工资标准没有书面约定，其离职前12个月平均工资为13045元，工资发放周期为每月15日左右发放上月整月工资。其正常工作至2020年12月17日，公司自2020年3月开始没有足额发放工资，2020年5月9日发放7339.26元，之后未支付工资。

公司对庄及第提交的银行交易清单的真实性无异议，但主张不能以此证明双方系劳动关系，且庄及第劳动报酬是根据公司章程由董事会决定的，认可工资发放情况，表示庄及第自2020年开始就不再出勤，但就此未提交证据。

经审理，仲裁裁决支持了庄及第的部分请求，其不服该裁决向一审法院提起诉讼。

一审法院认为，庄及第与公司签订了劳动合同，劳动合同中约定了公司作为用人单位、庄及第作为劳动者的相应权利义务，说明庄及第的工作内容是公司的业务组成部分，庄及第接受公司的用工管理、受公司管理制度的约束，庄及第提交的话剧项目合作合同书也可对上述情况进行了印证。此外，公司按月向庄及第支付劳动报酬，为庄及第缴纳社会保险、代缴个人所得税。由此来看，双方之间符合劳动关系的基本特征，对庄及第关于双方系劳动关系的主张予以采信。

关于工资差额，公司虽主张庄及第自2020年未再出勤，但就此未能提交证据，且根据庄及第提交的纳税清单及社保缴费记录，公司为庄及第代缴个税至2020年11月、代缴社保至2020年10月，一审法院采信庄及第正常工作至2020年12月17日的主张，公司应当支付工资差额。

综上，一审法院判决公司支付庄及第2020年3月1日至12月17日期间工资差额112604.9元、解除劳动关系经济补偿金58529.1元，驳回庄及第其他诉讼请求。

法院详查用工实情 确认劳动关系成立

公司不服一审法院判决，上诉称庄及第作为公司法定代表人，其薪酬发放归于董事会，这在公司章程中有明文规定。其无论是法定代表人或是其他身份，因未按照规定完成相应工作，从哪个角度讲都不应支持其想不劳而获的行为。另外，庄及第承担业务工作是阶段性的，期间是按照一定的标准发放酬劳。后期合同终止，庄及第成为董事长，不会适用相应的标准。

本案的特别之处是庄及第是公司法定代表人，公司亦以此否认与庄及第存在劳动关系。对此，二审法院认为，我国现行法律法规并未排除法定代表人的劳动者身份，认定双方是否存在劳动关系应从劳动关系的核心要素即组织、人身、经济的从属性具体把握。

首先，公司与庄及第分别具有符合法律、法规规定的主体资格；其次，庄及第与公司签订了劳动合同，劳动合同中约定了公司作为用人单位、庄及第作为劳动者的相应权利义务，庄及第实际接受公司的用工管理、受公司管理制度的约束，公司按月向庄及第支付报酬；再次，庄及第提交的项目合作合同书能够证明他的工作内容是公司的工作组成部分。这些因素能够说明庄及第与公司具有组织、人身、经济的从属性，可以据此认定双方存在劳动关系。公司虽主张庄及第非普通劳动者，向庄及第发放的报酬由公司董事会决定，但公司并未提交证据证明参与公司经营与管理，无法证明庄及第与公司是以经营管理为内容的委托关系而非案涉劳动合同体现的劳动者受公司管理而形成的劳动关系，应承担举证不能的不利后果。

公司在二审提交考勤记录打印件欲证明庄及第出勤时间少进而证明庄及第非普通劳动者。对此，二审法院认为，公司提交的考勤记录打印件，无法证明其系经合法程序制定、送达的规章制度中确认的考勤方式所反映的考勤结果，且考勤与认定劳动关系无必然联系，故对该份证据不予采信。

鉴于一审判决认定事实清楚，适用法律正确，二审法院判决驳回公司上诉，维持原判。

公司因经营困难放假，员工工资如何发放？

编辑同志：

我所在公司这两年效益很不好，订单量比过去减少了一多半。为了节省开支，3个月前，公司就通知部分员工放假一段时间，待公司接到订单的时候再来上班。我以前每个月的收入在4500元左右，但放假期间公司一分钱都未发放。

请问：公司在放假期间不给员工支付工资对吗？劳动者该如何维权？

读者：余敦华

余敦华读者：

劳动者获取劳动报酬的前提是向用人单位提供劳动力，付出劳动，没有付出劳动则没有权利要求用人单位支付劳动报酬。但是，按劳付酬原则的适用并非绝对，在一些特殊情况下，即使劳动者没有付出劳动，用人单位也必须支付工资或者基本生活费，企业因经营困难而放假的，便是其中之一。在企业因经营困难给劳动者放假期间，劳动者仍然要服从企业的安排，从企业角度来说，企业也保存了自己的人力资源，因此，企业当然负有发放工资和基本生活费的义务。

对此，原劳动部于1995年颁布实施的《工资支付暂行规定》第十二条规定："非因劳动者原因造成单位停工、停产在一个工资支付周期内的，用人单位应按劳动合同规定的标准支付劳动者工资。超过一个工资支付周期的，若劳动者提供了正常劳动，则支付给劳动者的劳动报酬不得低于当地的最低工资标准；若劳动者没有提供正常劳动，应按国家有关规定办理。"

根据该规定，在放假的第一个月，公司应当按劳动合同约定向你等员工支付工资。从第2个月起，应当发放给大家相应的基本生活费。各省、自治区、直辖市都对基本生活费的标准作出了规定，一般是当地最低工资标准的70-80%。

对于公司未按规定发放工资和基本生活费的做法，你和其他员工可以选择以下维权方式：一是依据《劳动合同法》第八十五条的规定，向当地的劳动行政部门投诉，由劳动行政部门责令该公司限期支付，若公司逾期不支付的话，还要加付赔偿金；二是依据《劳动合同法》第三十条的规定，向当地人民法院申请支付令，人民法院应当依法发出支付令；三是依据《劳动争议调解仲裁法》第五条的规定，向当地劳动争议仲裁委员会申请仲裁，如果对仲裁裁决不服的话，还可以向人民法院提起诉讼。

潘家永 律师

解除收养关系后，养父母能否向养子女索要生活费？

近日，读者顾正平、刘福香向本报咨询说，他们夫妻将养子从6岁抚养成年之后，由于种种原因导致矛盾激化。如今，他俩已经80岁高龄，仍然无法继续与养子共同生活。

他们想知道自己能否提出解除收养关系？如果既缺乏劳动能力又缺乏生活来源，他们提出解除收养关系后，能否要求养子支付日后的生活费？

法律分析

顾正平、刘福香可以提出与养子解除收养关系，并要求养子支付日后的生活费。

一方面，他们有权要求解除收养关系。

《民法典》第一千一百一十五条规定："养父母与成年养子女关系恶化、无法共同生活的，可以协议解除收养关系。不能达成协议的，可以向人民法院提起诉讼。"即当养父母与成年养子女双方关系恶化、无法共同生活时，可以由一方提出解除收养关系，另一方如果同意，则双方就可以就此达成解除协议。如果另一方不同意解除或者对解除收养关系的具体内容不认可，则可以通过向法院提起诉讼的方式解除收养关系。且无论是养父母还是成年养子女，均享有提出解除的权利乃至诉权。这对于他们自然也不例外。

另一方面，他们有权向养子索要生活费。

《民法典》第一千一百一十八条规定："收养关系解除后，经养父母抚养的成年养子女，对缺乏劳动能力又缺乏生活来源的养父母，应当给付生活费。因养子女成年后虐待、遗弃养父母而解除收养关系的，养父母可以要求养子女补偿收养期间支出的抚养费。生父母要求解除收养关系的，养父母可以要求生父母适当补偿收养期间支出的抚养费；但是，因养父母虐待、遗弃养子女而解除收养关系的除外。"正因为他们已经将养子抚养成人，且如今既缺乏劳动能力又缺乏生活来源，决定了养子应当向他们给付生活费，养子对他们的相应义务并不因为解除收养关系而终结。

廖春梅 法官