

# 虽不承认员工为公司工作但劳动成果现实存在 公司被判支付设计费5.8万元

□本报记者 赵新政

由于在公司工作时间不长，所以，归景乾（化名）对于是否与公司存在劳动关系一事没有太在意，也没有去计较。不过，他认为自己已经为公司完成整体VI设计，公司应当向他支付劳动报酬。可是，公司对于这样一个明摆的事实视而不见，不但称其没有为公司工作，还称相关设计是给其他企业设计的，至于谁该承担费用让他自己去找。

“当时，公司负责人李某邀请我为公司做Logo设计，并签署设计验收单确认了设计方案和设计费用。现在，公司竟然不认账了。”归景乾说，李某是受公司法定代表人乔某委托找到他的，他为公司完成了设计，公司就应当支付设计费用。

法院认为，李某作为执行公司工作任务的人员，其委托归景乾为公司进行Logo设计工作，双方之间虽未签订书面的合同，但已成立事实上的设计服务合同关系。依法成立的合同受法律保护，当事人应当按照约定全面履行自己的合同义务，且不应以本单位内部矛盾影响合同的履行。据此，二审法院于12月27日判决公司支付归景乾设计费用5.8万元。

## 员工完成设计任务 公司拒付设计费用

“2020年9月初，我应公司负责人李某之邀到公司工作。”归景乾说，当时，李某给他分配的工作是为公司进行企业整体VI设计工作。从2020年10月开始到2021年3月止，他先后完成多项企业Logo设计任务。

2021年1月16日，李某在设计验收单上签名，该验收单上写明公司负责人为李某，设计师为归景乾，设计日期为2020年12月2日至2021年1月20日，设计费用29000元整。验收明细上写明公司Logo设计7套（最终选用一套方案优化）、企业海报3张、日常微信海报5张，结论为可用。

2021年2月20日，李某在设计验收单上签名，该验收单上写明公司负责人为某，设计师为归景乾，设计日期2021年1月21日至2021年2月25日，设计费用17400元整。验收明细写明公司Logo设计方案一优化阶段、企业员工名片5套方案选择、名片优化设计、名片设计16套、名片设计、企业修图约20张、加后期设计20张，结论为可用。

2021年3月9日，李某在设计验收单上签名，该验收单上写明公司负责人为李某，设计师为归景乾，设计日期2021年2月25日至2021年3月25日，设计费用11600元整。验收明细写明公司Logo设计VI使用设计后期延展设计一套（最终确认）、企业节气海报1张、企业修图约10张、加后期设计10张，结论为可用。

以上3份设计验收单确认的设计费用总额为5.8万元。然而，到了该支付这些设计费用时却发生了变故。

公司认为，归景乾不是公司员工，公司也没有委托他为公司进行企业整体VI设计。在双方没有签署书面合同又缺乏公司盖章确认的结算文件的情况下，归景乾仅凭其提交的几组未经核实的微信群聊聊天记录和Logo、名片设计图样便想公司承认既成事实、支付相关费用是不可能的，其请求没有事实及法律依据。

## 公司没有出庭应诉 法院支持员工诉求

被逼无奈，归景乾向一审法院提起诉讼。

庭审中，归景乾主张时任公司负责人李某邀请他为公司做Logo设计，并签署设计验收单确认了设计方案和设计费用，但在其后公司并未支付设计费用，故要求公司支付。

关于李某的身份，归景乾表示，李某向他出示了公司法定代表人乔某手写的《委托证明》。该证明写明：“本人乔某，因重病住院不能处理公司日常工作，自2020年6月1日以来，一直委托李某代为处理公司日常事务，特此证明。”

一审法院认为，根据《民事诉讼法》规定，当事人有答辩并对对方当事人提交的证据进行质证的权利。本案中，公司经一审法院合法传唤不出庭应诉，视为其放弃了答辩和举证质证的权利，不影响一审法院依据查明的事实，依法缺席判决。

执行法人或者非法人组织工作任务的人员，就其职权范围内的事项以法人或者非法人组织的名义事实的民事法律行为，对法人或者非法人组织发生法律效力。法人或者非法人组织对执行其工作

任务的人员职权范围的限制，不得对抗善意相对人。本案中，李某作为执行公司工作任务的人员，委托归景乾为公司进行Logo设计工作，双方之间虽未签订书面的合同，但归景乾与公司之间成立事实上的设计服务合同关系。依法成立的合同，受法律保护，当事人应当按照约定全面履行自己的合同义务。

根据归景乾提交的证据，其完成了公司安排的设计服务工作，公司负责人李某签字认可设计费用，公司应当按照设计验收单确认的金额向归景乾支付设计费用。鉴于归景乾要求公司支付设计费用的诉讼请求事实清楚、证据充分，一审法院判决公司应向归景乾支付设计费5.8万元。

## 公司上诉否认一切 二审法院维持原判

公司不服一审法院判决，上诉称其未与归景乾签署设计合同，也未出具结算文件，仅凭归景乾提供的微信群聊记录和Logo、名片设计图样无法证明双方之间系劳动争议还是合同纠纷，一审法院对此并未查实。此外，李某系A企业法定代表人，归景乾涉诉设计内容均与A企业相关，公司不认可李某对于归景乾的承诺。

公司认为，一审法院仅凭几张照片及几组未经核实的微信群聊聊天记录就认定李某是公司员工，进而认定李某的签字行为属于职务行为没有事实依据。从《委托证明》内容看，该证明是被委托人处理具体事项在前，委托人出具委托在后，不符合常理。即使该证明是真实的，结合其内容可以推论出李某的委托代理权限截至2020年12月22日即告

终止，该日期后李某即丧失代理权。

二审法院认为，公司与归景乾虽未签订书面服务合同，但其已提交设计验收单、相关设计成果、微信聊天记录、委托证明等证据证明李某作为执行公司工作任务的人员，委托归景乾为公司进行Logo设计工作，并由李某在设计验收单中代表公司签字确认了相应设计费用，应认定公司与归景乾之间成立事实上的设计服务合同关系。

公司虽否认归景乾案涉设计内容系向公司提供，主张与归景乾存在服务关系的主体系李某或李某所任法定代表人的A企业，但其提供的证据不足以证明该主张，亦不足以否定归景乾提供的相应设计内容，二审法院对此不予采信。

关于李某的代理行为，公司虽否认委托证明的真实性，但公司提交的乔某就医诊断证明等证据不足以证明在委托证明出具时乔某已不具有民事行为能力，且根据委托证明的内容，亦不足以推断出案涉服务合同履行期间李某已不具有代理权且为归景乾所知悉，故二审法院对公司所述李某就案涉服务合同不具有代理权的抗辩意见不予采信。

现归景乾已举证证明完成了公司的相关设计服务工作，公司负责人李某签字认可设计费用，故一审法院支持归景乾的相关诉讼请求，认定公司应当按照设计验收单确认的金额向归景乾支付设计费用并无不当。另公司称一审法院未查清公司与归景乾之间系劳动争议还是合同纠纷，对此亦未举证证明，一审法院根据在案证据认定的案由亦无不当。

综上，二审法院判决驳回公司上诉，维持原判。

## 无底薪员工未完成任务 公司也应支付最低工资

编辑同志：

我与公司在劳动合同中约定，我每月必须完成一定工作量，对超出工作量部分按5%提成再加底薪，如未完成则既无提成也无底薪。三个月来，我虽每天加班加点甚至周六周日放弃休息，但由于种种原因一直没有完成工作量，也因而没有获取过绩效工资。

请问：公司真的可以按照约定拒绝向我支付劳动报酬吗？读者：杨笑笑

杨笑笑读者：

公司应当按照不得低于当地最低工资标准向你支付工资。

最低工资标准是劳动者在法定工作时间或依法签订的劳动合同约定的工作时间内提供了正常劳动的前提下，用人单位依法应支付的最低劳动报酬。

《劳动法》第四十八条规定：“国家实行最低工资保障制度。最低工资的具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定，报国务院备案。用人单位支付劳动者的工资不得低于当地最低工资标准。”

原劳动部《关于贯彻执行〈劳动法〉若干问题的意见》（未被废止）第54条则指出：“《劳动法》第四十八条中的‘最低工资’是指劳动者在法定工作时间内履行了正常劳动义务的前提下，由其所所在单位支付的最低劳动报酬。最低工资不包括延长工作时间的工资报酬，以货币形式支付的住房和用人单位支付的伙食补贴，中班、夜班、高温、低温、井下、有毒、有害等特殊工作环境和劳动条件下的津贴，国家法律、法规、规章规定的社会保险福利待遇。”

《最低工资规定》第三条第二款也指出，正常劳动“是指劳动者按依法签订的劳动合同约定，在法定工作时间或劳动合同约定的工作时间内从事的劳动。劳动者依法享受带薪年休假、探亲假、婚丧假、生育（产）假、节育手术假等国家规定的假期间，以及法定工作时间内依法参加社会活动期间，视为提供了正常劳动。”概而言之，就是在劳动者提供了正常劳动的情况下，即便未完成工作任务，用人单位仍应向其支付不低于最低工资标准的工资。

结合本案，正因为你每天加班加点甚至周六周日放弃休息，这就意味着你“提供了正常劳动”，乃至超出了正常劳动，因此，虽然劳动合同中有相关约定、你也没有完成约定工作量，但公司同样具有向你支付最低工资的法定义务。

廖春梅 法官

## 合同到期日，职工下班途中遭遇交通事故是否构成工伤？

读者姜萍萍近日向本报反映说，她与一家公司签订的劳动合同在2022年11月到期。在合同到期日的当天下午，她完成工作任务、办理完工作交接手续，公司为她结清工资后于下午6时步行回家。途中，她被刘某驾驶的小车撞伤。交警部门认定刘某负事故的全部责任。

她想知道：在这种情况下，她是否构成工伤？没有为她办理工伤保险的公司是否应当承担工伤赔偿责任？

### 法律分析

姜萍萍所受伤害构成工伤，

公司应当承担工伤赔偿责任。一方面，姜萍萍的情形同样属于工伤。

《工伤保险条例》第十四条规定：“职工有下列情形之一的，应当认定为工伤：……（六）在上下班途中，受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的；……”与之对应，姜萍萍确实是在下班途中遭遇交通事故，且对方司机负全部责任，其是否构成工伤完全取决于其与公司的劳动合同到期之日，已经完成工作任务、办理完工作交接手续，甚至公司与其结清了工资的情况

下，其是否还是公司的职工。也就是说，其在事发之时是否仍与公司存在劳动关系。

对此，《劳动部关于实行劳动合同制度若干问题的通知》第5条规定：“劳动合同可以规定合同的生效时间。没有规定劳动合同生效时间的，当事人签字之日即视为该劳动合同生效时间。劳动合同的终止时间，应当以劳动合同期限最后一日的二十四时为准。”鉴于该通知目前没有被废止，且没有与《劳动合同法》《劳动合同法实施条例》相冲突，自然仍然应当有效并适用。亦即因为事发时间为合同到期日的下

午6点，没有超过24时，这就意味着姜萍萍当时仍具有公司职工的身份。

另一方面，公司必须承担工伤赔偿责任。

《工伤保险条例》第六十二条第二款规定：“依照本条例规定应当参加工伤保险而未参加工伤保险的用人单位职工发生工伤的，由该用人单位按照本条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。”正因为公司没有为姜萍萍办理工伤保险，违反了自身的法定义务，故应承担工伤赔偿责任。

颜梅生 法官