

快递公司多方举证否认用工却自陷逻辑矛盾

法院确认快递员与公司存在劳动关系

□本报记者 赵新政

在同一工作地点收发快递4年多，当任弘奕（化名）请求快递公司为他出具员工证明时，公司竟称他不是本单位员工，拒绝了他的请求。于是，他申请劳动争议仲裁。虽然仲裁裁决只确认其与快递公司之间在部分时段存在劳动关系，快递公司仍然否认。

本案诉至法院后，快递公司提交多份《业务外包合同》《劳动合同书》，指认任弘奕的用工单位发生多次变化。但是，快递公司就任弘奕工作地点、工作岗位、工作内容均未发生变化的情况下，其隶属的用人单位却不断发生变化的合理性、正当性、必要性未能提交充分证据予以证实。

法院认为，快递公司虽明确否认其与涉案单位存在关联关系，但其提供的却是本应来源于涉案单位的劳动合同原件，且相关证据上有其商标。由于其能够明确指认任弘奕与涉案单位终止劳动合同的时间及入职新单位的日期，而这种现象与其自称非用工关联单位存在无法自圆其说的逻辑矛盾。依据查明的事实，法院于4月14日终审判决支持任弘奕的主张。

员工提交相关证据证明自己员工身份

“我通过招聘成为快递公司分拣理货操作员，入职时间是2017年9月27日，工作地点是快递公司营业地址。”任弘奕说，“在职期间，快递公司通过钉钉打卡和刷脸对我进行管理考勤。我的工作地点、工作岗位、工作职责、接收工资的工资卡账户等，均未发生变化。”

为给自己的孩子办理入学手续，任弘奕请求快递公司给他出具一份员工身份证明，但被拒绝，理由是他并非本单位员工。为避免自身合法权益受损，他向劳动争议仲裁机构提出申请，请求确认他与快递公司自2017年9月27日至2022年3月14日存在劳动关系。

庭审中，任弘奕就其与快递公司存在劳动关系提交的证据有：一是快递公司发放的带有公司标识和商标的工卡，工卡上标注其隶属于“北京转运中心”；二是钉钉企业组织认证截图多张，显示其目前仍然在使用的钉钉考勤系统由快递公司于2019年8月30日完成认证。这些截图还显示其工号、职位、隶属部门及入职时间；三是名称为“北京转运中心全员”的工作微信群截图，该微信群为快递公司的企业微信。四是任弘奕办理请假、补打卡手续的钉钉系统截图，显示其所在的部门为北京转运中心，钉钉系统显示所在单位为快递公司。五是工作场所的照片多张，证明其与其他工作人员在工作现场身穿快递公司的制服。

经审理，仲裁裁决确认双方自2017年9月27日至2021年5月31日存在劳动关系。双方均不服该裁决，诉至一审法院。

快递公司多方举证竭力否认劳动关系

庭审中，快递公司提交9份关键证据，否认与任弘奕存在劳动关系。

一是员工姓名记载为任弘奕并填写有民族、联系电话等详细信息的《快递服务公司员工登记表》，该登记表左上角有快递公司商标。任弘奕认可该登记表的真实性。

二是快递服务公司与任弘奕签订的期限为2017年9月27日至2018年9月26日的劳动合同，任弘奕对该劳动合同中的签名没有异议。

三是落款日期为2017年9月27日且印有快递公司商标的《安全生产责任书》、填写有联系电话、身份证号码等信息的《新进人员登记表》，任弘奕对此予以认可。

四是快递公司与徐州A公司于2018年7月1日签订的期限为2018年7月1日至2018年12月31日的《外包合作协议》。快递公司指认，签该协议之后，任弘奕与快递服务公司签订的劳动合同实际履行至2018年6月30日，自2018年7月1日开始，任弘奕的劳动关系就从快递服务公司切换到徐州A公司。对此，任弘奕不予认可。

五至七是任弘奕作为乙方与徐州B公司、安徽C公司、D公司作为甲方分别于2019年1月1日、2019年12月1日、2020年3月1日签订的劳动合同，合同期间与快递公司与此三家公司签订的《外包合作协议》相一致。不过，弘奕作虽认可自己在合同上签字的真实性，但称在签字之时用人单位的名称均为空白。经核实，上述公司的名称均为手写体文字。

八至九是快递公司分别与E公司、F公司签订的《业务外包

合同》，证明自2020年12月16日起至2022年6月20日由这两家公司向任弘奕转账发放工资。

据此，快递公司指认任弘奕的用人单位发生多次变化，但双方均认可，在前述发生变化过程中，任弘奕的工作地点、工作岗位、工作内容均未发生变化。任弘奕称，其只向快递公司提供过工资卡账户，从未向其他单位提供。

单位诉求缺乏证据 法院判决予以驳回

一审法院查询得知，快递公司是相关商标的权利人，快递服务公司于2010年7月13日成立、2022年3月30日注销，徐州A公司2018年8月7日成立、2022年5月17日注销，徐州B公司2018年12月7日成立、2021年8月31日注销，安徽C公司成立于2018年12月26日，D公司成立于2019年3月7日，E公司成立于2019年4月8日。

一审法院认为，快递公司虽明确否认其与快递服务公司之间存在关联关系，但应指出，其辩解意见与其实际持有《快递服务公司员工登记表》原件、快递服务公司与任弘奕签订的劳动合同原件、《安全生产责任书》原件等本应来源于快递服务公司的证据材料原件存在无法自圆其说的逻辑矛盾。况且，相关表格上印有快递公司商标，而其系该商标的权利人。

此外，快递公司明确指认，快递服务公司与任弘奕签订的劳动合同实际履行至2018年6月30日，其与徐州A公司签订《外包合作协议》之后，自2018年7月1日开始，任弘奕的劳动关系就从快递服务公司切换到徐州A公司。在其能够直接决定快递服务公司与任弘奕是否履行劳动合同的情况下，其又明确否认与快递服务公司存在关联关系，明显存

在无法自圆其说的逻辑矛盾。由此，一审法院认定快递公司与快递服务公司系关联企业。由于快递服务公司已经注销，任弘奕主张其与快递公司在相应期间内存在劳动关系并无明显不当，一审法院予以支持。

本案中，任弘奕指认其从未与徐州A公司、徐州B公司、安徽C公司、D公司、E公司、F公司洽商、签订劳动合同，亦未向这些公司提供其工资卡账户。快递公司就其提交的用人单位手写字填写为“徐州A公司”“安徽C公司”“D公司”的劳动合同，未能提供相关单位曾经与任弘奕洽商、签订前述劳动合同的证据以及经办人的姓名与职务等信息。另查，快递公司与徐州A公司签订《外包合作协议》时，徐州A公司尚未成立。

快递公司提交多份业务外包协议、劳动合同并指认任弘奕的劳动合同用人单位发生多次变化，但双方均认可在前述发生变化过程中，任弘奕的工作地点、工作岗位、工作内容均未发生变化。快递公司就任弘奕工作地点、工作岗位、工作内容均未发生变化的情况下其隶属的用人单位却不断发生变化的合理性、正当性、必要性未能提交充分证据予以证实。因此，一审法院认为，任弘奕要求确认其与快递公司存在劳动关系于法有据，于情合理。

综上，根据《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定（2019年修正）》第85条、参照《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》之规定，一审法院判决确认任弘奕与申通快递公司自2017年9月27日至2022年3月14日期间存在劳动关系，驳回快递公司的全部诉讼请求。快递公司不服该判决提起上诉，但被二审法院驳回。

婚后没有收入 离婚时可否分到财产？

编辑同志：

我与顾某结婚后不久就辞职回家，操持所有家务，带孩子照顾老人。婚后的10多年间，顾某一直搞工程承包，收入很高。前不久，我发现顾某在省城买了房子，与一女子同居生活，便跟他大吵了一场。顾某提出离婚，我表示同意，但就财产分割存在分歧。他说婚后我没有一分钱收入，无权分得他所挣的家产。

请问：这种说法是否有根据？

读者：徐童彤

徐童彤读者：

虽然你婚后没有经济收入，但在离婚时也有权获得相应的财产。

我国实行法定财产制和约定财产制相结合的夫妻财产制，其适用原则是“有约定从约定，无约定从法定”。根据《民法典》第一千零六十二条、第一千零六十三条的规定，夫妻在婚姻关系存续期间所得的下列财产，为夫妻的共同财产，归夫妻共同所有：（一）工资、奖金、劳务报酬；（二）生产、经营、投资的收益；（三）知识产权的收益；（四）继承或者受赠的财产，但遗嘱或赠与合同中确定只归一方的财产除外；（五）其他应当归共同所有的财产。上述规定为法定夫妻财产制。约定夫妻财产制即夫妻分别财产制，对此，《民法典》第一千零六十五条规定：“男女双方可以约定婚姻关系存续期间所得的财产以及婚前财产归各自所有、共同所有或者部分各自所有、部分共同所有。约定应当采用书面形式……”

本案中，如果你与顾某就婚后所得财产的所有权问题未作出特殊约定，那么，说明你们实行的是法定财产制，顾某从事生产经营获得的收益无疑属于你们夫妻共同财产，离婚时你有权分割。如果你们无法协议处理，则应诉请法院依法判决。如果你们已经书面约定婚后所得的财产归各自所有，那么你就无权要求分割顾某从事生产经营获得的收入，但是，你有权通过补偿、赔偿的方法获得部分财产：一是以全身心操持家务为由，要求顾某给予家务补偿。《民法典》第一千零八十八条规定：“夫妻一方因抚育子女、照料老年人、协助另一方工作等负担较多义务的，离婚时有权向另一方请求补偿，另一方应当给予补偿。具体办法由双方协议；协议不成的，由人民法院判决。”二是以顾某“与他人同居”导致离婚为由，要求顾某给予损害赔偿。《民法典》第一千零九十一条规定：“有下列情形之一，导致离婚的，无过错方有权请求损害赔偿：（一）重婚；（二）与他人同居；（三）实施家庭暴力；（四）虐待、遗弃家庭成员；（五）有其他重大过错。”

潘家永 律师

单位撤回录用通知，事出有因也应赔偿应聘者损失

近日，读者王莉莉向本报反映，经过笔试、面试，一家公司向她发送了录用通知书，其中载明了职位信息、劳动关系、薪资福利、入职时间、入职所需材料等。可是，当她接受并进行必要准备后，公司却以其组织架构发生调整，原来设立的岗位被取消为由，表示要撤回录用通知。

她想知道：在这种情况下，她能否要求公司赔偿自己的损失？

法律分析

王莉莉有权要求公司赔偿损失。

《民法典》第500条规定：“当事人在订立合同过程中有下列情形之一，给对方造成损失的，应当承担损害赔偿责任：（一）假借订立合同，恶意进行磋商；（二）故意隐瞒与订立合同有关的重要事实或者提供虚假情况；（三）有其他违背诚实信用原则的行为。”该规定确立了缔约过失责任。其中的诚实信用，要求合同当事人行使权利、履行义务应当讲诚实，守信用，相互协作配合，不损害他人利益和社会利益。就劳动合同而言，缔约过失责任是指在劳动合同订立过程

中，一方违背诚实信用原则和法律规定所承担的义务，致使另一方的信赖利益遭受损失时，应承担损害赔偿赔偿责任。

本案中，公司向王莉莉发送的录用通知书已经载明职位信息、入职时间、入职所需材料等，在其接受并进行必要准备之后，公司基于组织架构发生调整，原来设立的岗位取消，似乎由于事出有因确有理由撤回录用通知，但这只能是公司自身的单方理由，并不能否认其对王莉莉来说没有履行讲诚实、守信用义务，即公司违背了诚实信用原则。

在此情况下，公司必须向王莉莉赔偿信赖利益损失，该损失包括直接损失和间接损失：直接损失是指直接财产的减少，如为准备面试的交通费用、住宿等费用以及租房费用、体检费用等；间接损失是指一方因为基于对对方的信赖而导致的丧失与第三方订立劳动合同的机会，如劳动者因与用人单位订立劳动合同而丧失了与其他单位的就职机会或者失去与原单位就职的机会。与之对应，王莉莉可以根据实际情况，向公司主张相应赔偿。

廖春梅 法官