

停薪留职期间，与运输公司签订劳务合同但管理模式符合劳动关系要件 职工工作期间死亡能享受工伤待遇

因情况紧急请假就医 未经批准离岗不属于旷工

编辑同志：
因丈夫突然遭遇交通事故伤情危重，医院打电话要求我前往陪护就医，我随即向公司请假并上传了相关照片。可是，公司以缺乏诊断证明为由，不顾我一再承诺稍后补交，拒绝批假。出于无奈，我只好强行离岗。待丈夫伤情稍有稳定的一周后，我回到公司时被告知：因为旷工，公司决定依据内部规章制度解除与我的劳动合同。

请问：公司的做法对吗？

读者：练莉莉

练莉莉读者：
公司的做法是错误的。

《民法典》第一条规定：“为了保护民事主体的合法权益，调整民事关系，维护社会和经济秩序，适应中国特色社会主义发展要求，弘扬社会主义核心价值观，根据宪法，制定本法。”即“弘扬社会主义核心价值观”既是民法典的立法目的，也是国家对民事行为的根本要求。作为签订、履行、解除劳动合同的民事行为，自然也不例外。

结合本案，虽然你有自觉维护公司劳动秩序、遵守公司规章制度的义务，但公司在行使用工管理权时也应善意、宽容、合理。你在丈夫因遭遇交通事故伤情危重、急需陪护就医的情况下，向公司请假前往，既是处理突发家庭事务，履行妻子的法定义务（《民法典》第一千零五十九条第一款规定：“夫妻有相互扶养的义务。”），也是夫妻之间应当相互关心、相互帮助、相互依靠、相互照顾的核心价值观体现。

面对你已上传相关照片、承诺稍后补交诊断证明，公司作为社会成员，理应承担社会责任，对你的行为予以适当包容和鼓励，给予请假便利，但其以请假材料不全为由拒不审批，该行为不仅有悖于以人为本的理念，也有悖于友善、和谐、文明、法治社会主义核心价值观，有悖于中华民族传统文化，在此基础上认定你旷工，继而决定解除与你的劳动合同，明显不当。

如果公司固执己见，拒不改正错误，你可以依据《劳动合同法》第八十七条之规定进行处理。该规定指出：“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。”因此，你有权要求公司按照你的工作年限、以每满一年支付一个月工资的标准支付二倍赔偿金，六个月内不满一年的，按一年计算；不满六个月的，按半个月计算。

颜梅生 法官

曹成勇(化名)是一家国有企业员工。为了发挥自己的特长,他依据企业相关规定办理了停薪留职手续,应聘到另外一家运输公司上班。而这家运输公司以其有工作单位为由,与他签订了一份劳务合同。按照该劳务合同约定,他在运输公司从事汽车驾驶员工作。没料到他在开车运输货物途中突发疾病死亡。此后,其妻子肖玉新(化名)因索要工亡待遇一事与公司发生争议。近日,二审法院以运输公司对曹成勇的管理完全符合劳动关系要件为由,终审判决确认曹成勇与运输公司之间存在劳动关系,肖玉新持此判决向人社局提起了工伤认定申请。

再就业签订劳务合同 突发疾病死亡索赔难

1996年1月,曹成勇入职一家国有企业,成为一名正式在编职工。此后,该企业为他缴纳了自1996年1月起至2022年4月的基本养老保险,2001年1月起至2022年4月的失业保险,2011年1月起至2022年4月的工伤保险及医疗保险。

2011年6月,由于原工作单位效益不佳,时年57岁的曹成勇办理了停薪留职手续,经人介绍入职一家运输公司。入职后,运输公司与他签订一份劳务合同,约定其从事货物运输工作。2022年4月23日,他在运送粉煤灰返回公司途中突发疾病死亡。

肖玉新认为,曹成勇系在工作中突发疾病死亡,按照《工伤保险条例》规定应当视同工伤。据此,她要求运输公司向其支付一次性工亡补助金等工伤待遇。然而,运输公司拒绝了她的请求,理由是曹成勇与运输公司之间不存在劳动关系,其死亡不属于工伤,不能享受相应的工伤待遇。

无奈之下,肖玉新于2022年6月7日向劳动争议仲裁机构提出申请,请求裁决确认曹成勇生前与运输公司存在劳动关系。经审理,仲裁裁决未支持其该项请求。

肖玉新不服该仲裁裁决,向一审法院提起诉讼。

劳务合同合法有效 劳动关系认定遇挫

一审法院庭审时,运输公司为证明其与曹成勇之间系劳务合同关系,提交了一份公司为甲方、曹成勇为乙方于2022年3月10日签订的《劳务合同书》,主要内容为:合同期限自2022年3月10日至2022年10月31日止,合

同期满,双方不持异议继续顺延。甲方安排乙方从事车辆驾驶工作,甲方因经营需要可调整乙方工作。乙方不同意即视为甲乙双方解除劳务合同关系。乙方提供劳务的方式为按实际毛利提成发放劳务费。……乙方同意医疗费用自理,医疗期内甲方不支付劳务费。

肖玉新当庭质证称,该劳务合同乙方处“曹成勇”的签名不是曹成勇本人所写,但其不能提供相近、数量足够的样本材料佐证自己的主张,也无法进行司法鉴定。不过,肖玉新表示,即使曹成勇的签名真实,该劳务合同亦属无效合同。

为证明曹成勇与运输公司之间存在劳动关系,肖玉新提交曹成勇的工资卡及银行账户交易明细、收入纳税明细等证据予以证实。这些证据显示了2018年1月至2022年1月期间曹成勇领取的工资报酬情况。

一审法院认为,从《劳务合同书》内容来看,该合同中明确约定按照实际毛利提成发放劳务费。双方对工作时间、基本工资、福利待遇等未作约定。从肖玉新提供的银行卡交易明细清单及收入纳税明细来看,也可以证明曹成勇领取劳动报酬是按照运输劳务标准提成发放,每月领取的数额不等。若曹成勇当月没有提供劳务,当月就没有收入。由此可以说明,双方是按照劳务合同的约定履行的。

虽然肖玉新对劳务合同书中曹成勇的签名不予认可,但其未能提供有效检材配合鉴定,属于未完成法院分配的举证责任,不利后果应由其承担。即使肖玉新进一步对该劳务合同的效力提出异议,但亦未能提供证据证明该合同存在违反法律、行政法规强制性规定或其他导致合同无效的情形。

至于肖玉新提出的运输公司将曹成勇纳入职工核酸检测名

单、公司通讯录及工作微信群,并为其提供出入证、宿舍、工服等,一审法院认为这些行为系运输公司为履行劳务合同为曹成勇本人提供的保障方式,不能推翻双方已按照劳务合同实际履行的事实。

综合以上因素,一审法院判决驳回了肖玉新的诉讼请求。

立足行为权利及义务 准确界定属于劳动关系

肖玉新不服一审法院判决提起上诉。庭审时,双方均未提交新证据。

结合在案证据及当事人双方陈述,二审法院认为,虽然运输公司提供了与曹成勇之间签订的劳务合同,但认定双方之间是劳动关系还是劳务关系应当通过双方的行为所产生的权利义务来确认。

根据原劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条规定,双方之间符合建立劳动关系的主体条件。自2011年6月直至2022年4月去世,曹成勇一直在运输公司从事驾驶员工作,持续时间近11年。虽然曹成勇每年从事劳动的时间有长有短,但其领取报酬具有一定的规律性和持续性。这是区别于劳务关系一次性、临时性、短期性的明显特点。

再者,曹成勇从事的运输粉煤灰工作属于运输公司业务的重要组成部分,公司以曹成勇完成的工作量为基础为其支付劳动报酬,属于按劳分配的范畴。经核实,曹成勇在运输公司享受的相关待遇,与签订劳动合同的其他员工并无区别。曹成勇领取工资、高温补贴、报销差旅费、进入运输公司微信工作群、公司为曹成勇提供宿舍等事宜,均为运输公司对其工作具有一定安排、指示和管理的体现。因此,二审法院认定曹成勇与运输公司之间具有人

身隶属性的特点。

根据查明的事实,曹成勇系某国企职工,该企业为其缴纳了各项社会保险,双方之间属全日制劳动关系,且该劳动关系在其为运输公司提供劳动期间一直存续。对此,《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(一)》第三十二条第二款规定:“企业停薪留职人员、未达到法定退休年龄的内退人员、下岗待岗人员以及企业经营性停产放长假人员,因与新的用人单位发生用工争议,依法向人民法院提起诉讼的,人民法院应当按劳动关系处理。”该规定说明我国劳动法、法规并未禁止双重劳动关系的建立,由此可见,曹成勇系某国企职工的事实并不能影响其与运输公司之间劳动关系的建立。

因运输公司对曹成勇的管理完全符合劳动关系的要件,其不能为曹成勇缴纳社保并不影响双方之间建立劳动关系。在这方面,人力资源和社会保障部第13号令《实施〈中华人民共和国社会保险法〉若干规定》第九条规定:“职工(包括非全日制从业人员)在两个或者两个以上用人单位同时就业的,各用人单位应当分别为职工缴纳工伤保险费。职工发生工伤,由职工受到伤害时工作的单位依法承担工伤保险责任。”由此可见,职工的工伤保险可以由两个用人单位分别缴纳。本案中,运输公司未尽社保缴纳义务,未为曹成勇缴纳社会保险,依据《工伤保险条例》第六十二条规定,应由该公司按照本条例规定的工伤保险待遇项目和标准向曹成勇亲属支付费用。

据此,二审法院于近日终审判决撤销原审民事判决,确认曹成勇与运输公司自2011年6月至2022年4月23日期间存在劳动关系。

杨学友 检察官

员工与公司“两不找”,还能索要经济补偿吗?

读者连萍萍向本报反映说,她在一家公司上班一年后,连续五年没有向公司提供劳动,公司也未给她发放工资、福利待遇等,但是,双方并未解除劳动合同,即彼此处在“两不找”状态。近日,公司提出与她解除劳动合同,她也表示同意。

她想知道自己能否要求公司给予5年“两不找”期间的经济补偿?

法律分析

连萍萍不能要求公司给予“两不找”期间的经济补偿。一方面,“两不找”期间,

连萍萍与公司的劳动关系处于中止状态。

就“两不找”的劳动关系问题,有人认为,基于劳动关系的解除有着严格的适用条件并应当遵循一定程序,用人单位、劳动者没有通知对方解除劳动关系,意味着双方未履行解除劳动关系的程序,劳动关系依然存在。也有人认为,既然双方没有互相履行劳动权利义务,应视为劳动关系已经实际解除。其实,这两种观点都是错误的。

在“两不找”情况下,劳动关系当属中止状态。劳动关系中止是指劳动合同存续期间,由于

某些因素导致双方主要权利义务在一定时期内暂时停止行使和履行,待中止因素消失后,又恢复到以前的状态。

鉴于用人单位与劳动者“两不找”,违背了劳动关系合作履行原则,阻却了劳动关系继续生效,根据按劳分配等法律原则,双方均互不享有权利、互不承担义务。也就是说,在这种状况下,劳动者不为用人单位提供劳动,当然没有权利主张报酬;用人单位不支付劳动报酬,当然无权利要求劳动者提供劳动,这样的劳动关系具备中止的法律特征。本案中,连萍萍与公司的情

形无疑与之吻合。

另一方面,公司无需向连萍萍支付“两不找”期间的经济补偿。

《劳动合同法》第四十七条规定:“经济补偿按劳动者在本单位工作的年限,每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的,按一年计算;不满六个月的,向劳动者支付半个月工资的经济补偿。”即经济补偿的支付应以工作年限为依据。本案中,连萍萍与公司“两不找”期间的权利义务已经中止,在这种状况下其自然不得将期间作为工作年限。 廖春梅 法官