

# 因受伤不能继续开车被老板以个人雇佣名义解雇 货车司机申请确认劳动关系获支持

□本报记者 赵新政

“在平时，我与其他同事一样听从老板的安排拉货、运渣土。没想到，我一受伤不能继续开车了，老板就改口说我是他个人雇佣的，与公司不存在劳动关系，不为我申请工伤认定。”伍曾晖（化名）说。弄清劳务用工与劳动用工的差别之后，他开始要求确认与公司之间的劳动关系，并要求公司向他支付工资差额、加班工资及年假工资等费用。

针对伍曾晖的主张，公司辩称其系公司法定代表人杨某的丈夫李某个人雇佣，其劳务费用完全按照出车趟数进行结算，如果没有运输任务就自由活动，不接受公司管理，因此，双方之间形成的是劳务关系而非劳动关系，也不存在劳动用工状态下的工资支付、加班与否及休年假等问题，故不同意其请求。

法院认为，公司和伍曾晖属于合法的用人主体和提供劳动的主体；李某系公司唯一股东，杨某系公司法定代表人，公司又称二人系配偶，且公司、李某存在长期向伍曾晖支付较大金额款项的行为，李某负责安排伍曾晖的具体工作，杨某亦向伍曾晖支付工资和报销款项；公司的经营范围包含运输，伍曾晖亦从事运输工作。依据这些事实，足以认定伍曾晖与公司之间存在劳动关系。据此，二审法院于6月21日终审判决支持伍曾晖的诉讼请求。

## 司机受伤不再上班 老板停发劳动报酬

2018年10月10日，与老板李某面谈之后，伍曾晖进入公司工作。按照李某的安排，伍曾晖的工作岗位是货车司机，主要负责渣土运输业务，公司未与其签订书面劳动合同。

“我能证明与公司存在劳动关系的证据，主要是李某平时向我转账支付工资的银行交易记录、微信转账记录及微信聊天记录。”伍曾晖说，依据银行转账和微信转账记录，可以看出李某自2018年12月起向他支付工资，公司自2020年6月起向他支付工资，公司法定代表人杨某也曾向他微信转账支付过几次工资。

公司认可上述转账记录的真实性，但称伍曾晖受雇于李某个人。李某与杨某系夫妻关系，李某有时账户资金不足，就借用公司、杨某的账户向伍曾晖支付工资。

对于自己的工作状况，伍曾晖提供的微信群“AA机施2群”聊天记录显示，李某在群中负责安排总体工作，车队队长谢某负责安排运输工作。根据李某与伍曾晖的微信记录，李某安排伍曾晖的工作时间，确定伍曾晖的工资数额。在伍曾晖受伤后，李某与伍曾晖协商过后续事宜。根据杨某与伍曾晖的微信记录，杨某负责其医疗费用的报销及后勤保障工作。

经查实，李某为公司唯一股东。伍曾晖于2021年10月28日在工作过程中受伤，并于当日送往医院治疗，其伤情被诊断为腰椎骨折，后于2021年11月5日出院。

伍曾晖表示，其受伤后未再到公司出勤。公司表示，伍曾晖受伤后，李某支付给伍曾晖6000元，除2021年11月29日发放的5000元外，出院结算时多出的住

院押金也算给伍曾晖的款项。伍曾晖说，出院结算时的确多出几百元，李某没要。不过，从此之后，李某就停发了他的所有劳动报酬。

## 公司辩称未曾用工 拒绝司机全部请求

2022年1月19日，伍曾晖申请劳动争议仲裁，请求裁决确认劳动关系及支付工资、未休年假工资、未签订劳动合同二倍工资差额、延时加班工资等事宜。同年8月，仲裁裁决确认双方于2018年10月10日至2022年1月19日存在劳动关系、公司应支付伍曾晖未休年假工资3678元、工资差额7628元。公司、伍曾晖均不服该裁决，均向一审法院提起诉讼。

关于工资标准，伍曾晖主张其入职时月工资为7000元，此后每年都要上涨。其中，2019年2月上涨至7500元、2020年2月上涨至8000元、2021年4月上涨至8500元。

根据伍曾晖提供的银行记录及微信记录，李某最早一次向其支付工资系2018年11月20日，金额为6500元；2019年最后一次发工资系12月25日，金额为7250元；2020年度最后一次发工资金额为9166元；2021年度第一次发工资时间为4月25日，金额为8500元，并发放了2000元奖金，根据李某与伍曾晖的聊天记录，奖金数额为5000元，李某表示扣除3000元作为押金，该年度最后一次发工资为2021年11月29日，金额为5000元。

根据李某与伍曾晖的微信记录，李某于2021年1月20日告知伍曾晖春节后第二个月奖金5000元，工资为8500元。经询问，伍曾晖表示每年度最后一次发工资后便放春节假，假期很长，期间公司未向其发放工资，故其主张

的工资中有一部分为假期期间未发放的工资。

另外，伍曾晖主张其工作期间存在延时加班的情况。因其主要负责渣土运送，故一般为夜间工作，工作时间每日10至12小时。

公司否认与伍曾晖存在劳动关系，称其系李某个人雇佣，自入职之日起就跟着李某跑运输直至其受伤停止工作。期间，双方按10-100元/每趟结算劳务费，没有运输任务时伍曾晖自由活动，不受公司管理，其工作也是由李某一人安排。公司从未对伍曾晖进行管理，双方之间不存在劳动关系。这一点，公司提供的、在稽查大队备案的《劳动合同》《社保证明》《薪资表》可以证明，其中没有伍曾晖的名字。

公司认为，仅仅依据银行账户对账单、微信支付转账电子凭证中公司向伍曾晖部分转账记录，仲裁机构就认定双方之间存在劳动关系是错误的。事实是，公司只在李某资金不足时，为了便捷才用公司账户向伍曾晖支付一部分劳务费。仲裁机构不采信公司的直接证据，公司对相应裁决不予认可。在双方不存在劳动关系的前提下，公司不受劳动法限制，伍曾晖不应享受年休假、加班工资等等待遇。

## 依据案件查明事实 劳动关系获得确认

一审法院认为，公司主张伍曾晖与李某之间系雇佣关系，与其之间不存在劳动关系，但在案证据显示，公司和伍曾晖属于合法的用人主体和提供劳动的主体；李某系公司唯一股东，杨某系公司法定代表人，公司又称二人系配偶，且公司、李某存在长期向伍曾晖支付较大金额款项的行为，李某负责安排伍曾晖的具

体工作，杨某亦向伍曾晖支付工资和报销款项；公司的经营范围又包含运输，伍曾晖实际亦从事的运输工作。据此，认定伍曾晖与公司之间存在劳动关系，具有充分的事实依据，而公司的主张与事实不符，不予采信。

在确定了劳动关系后，公司应当对伍曾晖的工资标准提供证据，但其未提供相应证据。鉴于伍曾晖主张的工资标准与其实际收到的工资数额相符，故一审法院对伍曾晖该项主张予以采信。

根据伍曾晖提供的证据，公司确实存在为伍曾晖放长假的情况，伍曾晖按《北京市工资支付规定》的相关规定主张工资，于法有据。伍曾晖提起仲裁时，其主张的工资中有一部分主张已超过公司承担举证责任的时限，仲裁机构核算的数额低于一审法院核算数额。对于伍曾晖诉讼请求中合理部分，一审法院予以支持。

对于伍曾晖诉讼请求中与其受伤有关的部分，因在劳动关系确认后涉及工伤认定、医疗期确定等问题，相应的工资数额尚无法确定，故该部分请求，仲裁委未作处理，一审法院亦不予处理。同理，在确认公司与伍曾晖存在劳动关系后，公司应提供证据证明其已保障了伍曾晖休年假的权利，在其未提供证据的情况下，对于伍曾晖主张的未休年假工资中的合理部分，一审法院予以支持。由于伍曾晖提供的证据不能显示其存在加班的情况，对于其该项请求不予支持。

综上所述，一审法院判决确认伍曾晖与公司于2018年10月10日至2022年1月19日存在劳动关系、公司应支付伍曾晖2020年1月20日至2021年4月25日工资差额11717元、2020年未休年假工资3678元。公司不服该判决提起上诉，但被二审法院驳回。

## 面对公司侮辱性调岗 员工有权辞职并索赔

编辑同志：

2022年12月，我与公司在劳动合同中约定，入职后由我担任销售主管。两个月前，公司想另换他人，曾明确提出要我让位。被我拒绝后，公司单方决定将我调往保洁岗位，并且要求必须执行。尽管公司保证我的原有工资、福利待遇保持不变，我仍于近日向公司递交了辞呈。可是，公司又以我系主动离职为由，拒绝向我支付经济补偿。

请问：我究竟能否获取经济补偿？

读者：丁娟娟

丁娟娟读者：

你有权获取经济补偿。

一方面，公司的调岗行为违法。

用人单位对劳动者进行调岗虽然是行使用工自主权的体现，但至少必须符合如下情形：一是基于生产经营需要或因劳动者个人能力、工作态度等因素而为之；二是调岗后劳动者的工资水平与原岗位基本相当；三是调岗不具有侮辱性和惩罚性；四是调岗不会增大劳动者的劳动成本。本案中，你原系公司的销售主管，公司基于你不愿意“让位”，恶意将你调往保洁岗位，虽然工资、福利待遇保持不变，虽然工作岗位没有高低贵贱之分，但如此反差或落差，无疑具有明显的侮辱性和惩罚性，更何况公司的最终目的仍然是要把你挤走。

同时，《劳动合同法》第三十五条规定：“用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同，应当采用书面形式。变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。”而公司将你调岗即变更你的工作内容、工作环境、劳动条件，却没有与你协商，更不用说“协商一致”并采取书面形式。

另一方面，公司必须向你支付经济补偿。

《劳动合同法》第三十八条、第四十六分别规定：“用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：（一）未按劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的……”“有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：（一）劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的……”与之对应，虽然表面上你是主动请辞，但从本质上看，你不仅不属于主动辞职而且属于被迫辞职。在公司的调岗行为充满恶意且具有侮辱性、惩罚性的情况下，你有权以公司拒不按照劳动合同提供劳动条件为由主动提出辞职，而此时公司还必须依据你在公司的工作年限，按每满一年支付一个月工资的标准向你支付经济补偿金。

颜梅生 法官

## 劳动合同约定“工资固定”，员工还能主张加班费吗？

读者李珊珊近日向本报反映说，她与公司在劳动合同中约定，其月工资为包括加班费在内的“固定死工资”，标准为当地政府规定的最低工资，其不得以任何理由要求增加。入职后，公司经常要求她加班。

她想知道：在合同已有约定的情况下，她能否要求公司支付加班费？

### 法律分析

李珊珊有权要求公司支付加班费。

这里涉及到包薪制问题，指的是在劳动合同中打包约定法定标准工作时间、工资和加班费的工资分配方式。本案中，公司关于执行“固定死工资”的约定无疑与之吻合。

对此，《劳动法》第四十七条、第四十八条分别规定：“用人单位根据本单位的生产经营特点和经济效益，依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平。”“国家实行最低工资保障制度。”《最低工资规定》（劳动和社会保障部令21号）第三条也规定：“本规

定所称最低工资标准，是指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。”

从上述条款可知，虽然用人单位可以依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平，并与劳动者进行相应约定，但不得违反法律关于最低工资保障的规定。而最低工资的组成并不包含延长工作时间工资，劳动者在夜班、高温、低温、井下等特殊工作环境、条件下的津贴，以及法律、

法规和国家规定的劳动者福利待遇等。

本案中，公司与李珊珊约定的“固定死工资”不应该包括加班费，且其入职后经常被公司要求加班，所以，公司不能将这样的约定作为拒绝支付加班费的“挡箭牌”，而应当按照李珊珊加班的时间，依据延长工作时间不低于工资的150%、休息日安排上班又不能安排补休不低于工资的200%、法定休假日安排上班不低于工资的300%的标准支付加班费。

颜东岳 法官