

公司发工资时将银行转账备注为“报销”

员工请求确认劳动关系为何获支持?

□本报记者 赵新政

“在职期间，不管公司以什么名义支付工资，我都不予计较。”林羽雯（化名）说，直到她在微信聊天中回应辞职的同事“后会有期”且因此被公司解聘时，她才发现自己已经领取的9个月工资中有1笔备注为工资，5笔备注为报销款，其他未做备注。更令她奇怪的是，公司还以此否认与她存在劳动关系。

林羽雯认为，虽然其工资被备注为报销款，但公司与她之间的用工关系不能仅仅根据公司单方面在相应款项上的备注内容进行认定，而应根据相应的款项的实际用途进行确定。在其为公司工作，接受公司管理，公司按月支付劳动报酬的情况下，其与公司之间形成的是劳动关系而非合作关系。

法院认为，林羽雯与公司会计的微信聊天记录载明，会计称发工资向林羽雯索要银行卡号，接下来转账款项到位，而公司将该笔款项备注为报销款。公司虽主张双方之间系合作关系，但未提交证据证明合作关系存在，故认定双方之间构成劳动关系。据此，于8月18日终审判决公司支付林羽雯欠薪及经济补偿4万元。

微信群内发句评论即被解除劳动关系

2021年3月1日，林羽雯进入公司工作并担任市场部副总经理职务。虽然双方没有签订劳动合同，但公司均在每月向她发放固定工资20000元。同年年底，她的同事魏某在微信聊天记录发言：“因为我个人原因，决定辞去工作……”随后，她在微信群内回复：“各位后会有期，江湖再见！”对此，她称自己仅仅是对群内信息进行评论，并未表明辞职意愿。可是，公司并不这样认为。

2022年1月4日，公司出具《解职决定》。该决定载明：“林羽雯女士：经公司慎重研究决定，解除你的市场事业部副总经理职务，同时解除与你的一切业务合作关系。望你两日内与公司办理相关交接手续，公司将派人员与你进行工作交接。”

林羽雯不服公司解聘决定，经多次交涉未果，遂向劳动争议仲裁机构提出申请。庭审中，其提交的银行转账记录显示，公司自2021年4月12日开始至2022年12月16日，每月向林羽雯转款20000元。其中，5月、6月、7月、8月、9月将所转款项备注为报销，11月款项备注为工资，其他3个月无备注。

公司提交的转账单显示，2021年11月、12月份的工资，由林羽雯和另外3个人平分，每人领取5000元。对此，林羽雯与公司会计宫某的聊天记录显示，系林羽雯要求将工资分为4个账户并提供另外3人的银行账号，每月工资总额仍为20000元。然而，公司未提交证据证明已足额支付林羽雯2021年12月工资。

经审理，仲裁机构裁决：1. 确认双方自2021年3月1日至2022

年1月22日存在劳动关系；2. 公司支付林羽雯2021年12月欠发工资20000元；3. 公司支付林羽雯自2021年4月1日至2022年1月22日期间未签订劳动合同的二倍工资差额180000元；4. 公司支付林羽雯解除劳动关系经济补偿金20000元；5. 驳回林羽雯的其他仲裁请求。

公司不服该仲裁裁决，诉至一审法院。

员工并未主动辞职公司应付经济补偿

庭审中，公司否认与林羽雯存在劳动关系，诉称林羽雯的月工资基数并非20000元而是5000元，林羽雯作为公司高管利用职权之便故意不签订劳动合同，不应向其支付未签订劳动合同的二倍工资差额。此外，林羽雯系个人提出辞职，无需支付解除劳动合同经济补偿。

林羽雯辩称，从公司提交的证据可以看出，公司人事总监张某2021年11月20日与她商议劳动合同内容时，提出她的实习期间为2021年1月1日至3月31日。若公司自始认为双方之间仅为合作关系，那在由公司单方制作的劳动合同中所出现的其认可的林羽雯的工作期间与公司在庭审中所述的仅为合作关系的内容是相冲突的。

在林羽雯提供的聊天记录中，2021年10月15日，公司会计宫某说：“林总，工资都发你卡上了。”这再次认证同年10月15日发的9月份工资为20000元，该笔款项是经公司财务确认后向她告知的，且与2021年3月至2020年12月的工资发放标准相同。虽然该笔工资备注为报销，但不应根据公司单方面对发放工资的备注就认定为是报销款或合作款，

而是根据其发放的该笔款项实际用途进行认定。事实上，在林羽雯的银行流水中，实际报销款项并不是固定时间、固定数额发放的，与每月20000元的发放程序完全不同。

一审法院认为，2021年11月之前，公司给林羽雯转款备注为报销，之后转款备注为工资。2022年1月4日，公司出具《解职决定》，解除林羽雯的职务，办理工作交接。根据《关于确立劳动关系有关事项的通知》第2条规定，林羽雯对公司转款备注未能作出合理解释，也未提供其他证据证明2021年3月1日开始建立劳动关系及2022年1月4日之后继续提供劳动的证据，应当承担举证不能的责任。

林羽雯在同事魏某于微信群中发表辞职言论后，其回复虽有“各位后会有期，江湖再见！”但该回复不能明确体现其辞职的意愿。对公司关于林羽雯系自愿辞职的主张，一审法院不予采纳。鉴于公司系单方终止与林羽雯的劳动关系，依据查明的事实，判决确认双方自2021年10月1日至2022年1月4日期间存在劳动关系、公司需支付林羽雯2021年12月工资20000元、2021年10月1日至2022年1月4日未签订劳动合同二倍工资差额41839元、解除劳动合同经济补偿金20000元。

高管拒签劳动合同不能享有二倍工资

公司不服一审法院判决，上诉称林羽雯作为高管，明知自己未与公司签署劳动合同，却不督促公司与自己签署劳动合同，本身就是一种失职，应当承担不利的后果。况且，在本案中，公司曾多次催促其签署劳动合同，其故意不签订，原因在其本人，对

其主张的未签订劳动合同的二倍工资差额不应支持。

二审法院认为，林羽雯提交的与公司会计宫某微信聊天记录载明，2021年4月12日宫某“今天把工资付了，林总，等有时间将您的卡号给我。”“林总，工资付了。”2021年5月13日宫某“林总，工资发了，您查收。”结合林羽雯的银行卡转账明细，应对公司于2021年4月向林羽雯发放工资的事实予以确认。公司主张在2021年3月至9月双方之间系合作，但其未提交证据证明合作关系存在，故应确认双方之间劳动关系自2021年3月1日起。公司于2022年1月4日作出解职决定，应视为双方解除劳动关系。由此，应认定双方自2021年3月1日至2022年1月4日期间存在劳动关系。

《劳动合同法》规定，用人单位未与劳动者签订书面劳动合同，应向劳动者支付二倍工资差额。该规则旨在督促用人单位及时与劳动者签订书面劳动合同，固定双方权利义务的同时，又保障劳动者合法的权利，其真正的目的不在于惩罚用人单位，而且要借助惩罚的方式来倒逼用人单位确实履行与劳动者订立书面劳动合同的义务。本案中，林羽雯是公司高管，其应该知道用人单位不与劳动者签订书面劳动合同，将承担支付二倍工资差额的法律后果。再者，林羽雯与公司人事主管张某的微信聊天记录载明，张某要求其签订劳动合同。据此，应当认为公司对未签订书面劳动合同不存在责任，无需向林羽雯支付二倍工资差额。

综上，依据查明的案情，二审法院判决确认双方自2021年3月1日至2022年1月4日期间存在劳动关系、公司需支付林羽雯欠薪20000元、解除劳动合同经济补偿金20000元，驳回其他请求。

工作中被同事打伤方式不当也属于工伤

编辑同志：

我是一家公司的技术人员。半年前，我在车间检查时，发现职工肖某的工序操作不当，遂当即要求他进行纠正。见肖某不按照我的要求去做，我就对他提出批评。接下来，我们二人发生了争执。在争吵过程中，肖某突然抄起身边的扳手将我打成重伤。我认为自己所受伤害属于工伤，便要求给付工伤待遇，但公司一口拒绝。公司的理由是我系与肖某打架斗殴所伤，不构成工伤。在肖某已被追究刑事责任的情况下，应当追究我在工作中存在的管理方式方法不当之责，故不同意给予我工伤待遇。

请问：公司的理由成立吗？

读者：王丹丹

王丹丹读者：

公司的理由不能成立，即你所受伤害构成工伤。一方面，你当时属于履行工作职责。

《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：……（三）在工作时间和工作场所内，因履行工作职责受到暴力等意外伤害的。”该规定表明，认定受到暴力等意外伤害情形为工伤应当同时符合工作时间、工作场所和履行工作职责三个要件，且关键在于负伤者是否属于履行工作职责。而你在车间检查工作时，发现肖某工序操作不当，当即要求纠正并对其进行批评，继而发生争执，这些事实表明你始终具有履行工作职责的主观意愿。

另一方面，你所受伤害与履行工作职责有关。

《劳动和社会保障部办公厅关于对〈工伤保险条例〉有关条款释义的函》指出，因履行工作职责受到暴力伤害，是指受到的暴力伤害与履行工作职责有因果关系。虽然“履行工作职责”不应当允许或鼓励采取争吵和打架的方式解决工作纠纷，但毋庸置疑，你的伤害后果是因工作原因与肖某的故意伤害行为共同所致，其中肖某的故意伤害行为虽是直接原因，但伤害与工作原因之间亦具有因果关系，不能将你被打伤归因于私人恩怨进而否认你因履行工作职责受到暴力伤害。

再一方面，处理方式不当不能否定工伤。《工伤保险条例》第十六条规定：“职工符合本条例第十四条、第十五条的规定，但是有下列情形之一的，不得认定为工伤或者视同工伤：（一）故意犯罪的；（二）醉酒或者吸毒的；（三）自残或者自杀的。”本案中，你与肖某因工作发生争执后，双方未能冷静处理确有一定过错，但你的过错并不在上述规定中不得认定工伤之列，故不能因此否认你受到的伤害构成工伤。

廖春梅 法官

入职次日被违法解聘，职工可以索要赔偿金

读者李菲菲向本报反映说，她入职时与公司签订劳动合同时约定，其月工资为6000元。可是，在她入职的次日，公司便不顾她的反对，强行与她解除劳动合同，并拒绝说明是什么原因不用她。为此，她要求公司向她支付违法解除劳动合同赔偿金，但公司以她只工作一天为由予以拒绝，且只同意给她200元工资。

她想知道：公司究竟应否向她支付赔偿金？

法律分析

公司应当向李菲菲支付赔偿金。

《劳动合同法》第二十九条、第四十七条、第八十七条分别规定：“用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定，全面履行各自的义务。”“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。”“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。”即依约履行劳动合同是劳资双方的应尽义务，只要用人单位构成违法解除劳动合同，就必须承担向劳动者支付赔偿金的义务。而工作时间的长短，只会影响赔偿金的多少，不能成为用人单位逃避义务的理由。

与之对应，公司在李菲菲不同意解除劳动合同的情况下，强行将其解聘甚至拒绝说明任何理由，该行为不仅构成违约还属于违法解除劳动合同。由此，公司应当依据《劳动合同法》向其支付经济赔偿金。由于李菲菲只工作一天，所以，该赔偿的计算方式是依据劳动合同所约定的工资标准，向其支付一个月的工资即6000元作为赔偿金（6000元/月×半个月×2）。

廖春梅 法官