

股东兼任人事经理 公司应否支付未签劳动合同二倍工资?

□本报记者 赵新政

按照《劳动合同法》第82条规定,用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,应当向劳动者每月支付二倍的工资。祝金瑜(化名)在公司工作一年多,公司不但未与他签订劳动合同而且不承认他是公司职工,为此,他诉至法院请求确认与公司存在劳动关系,并判令公司向未签订劳动合同二倍工资。

公司辩称,其系受案外人企业委托为祝金瑜发放工资,双方之间并不存在劳动关系。再者,祝金瑜在任职期间担任公司股东、人事经理,同时是案外人企业的股东,其职责是负责公司全体职工包括其本人的劳动合同的签订管理,在其不能证明未签订劳动合同系因公司原因所致,公司无需支付二倍工资。

法院审理认为,祝金瑜的股东身份并不影响其与公司建立劳动关系,且公司未提交充分证据证明其系为案外人企业代缴社保、代发工资。依据在案证据,法院于11月24日终审判决支持祝金瑜的主张。

入职年余未签合同 公司否认劳动关系

“我于2019年4月8日入职,在公司从事财务工作。”祝金瑜说,至2020年7月15日离职前,公司按月向他发放工资。2019年4月至2020年6月期间的社保及工资所得税款,也由公司代扣代缴。然而,公司从未与他签订劳动合同。

“为了维护我的合法权益,我请求仲裁裁决确认自己与公司存在劳动关系,并向我支付欠薪及未签订劳动合同的二倍工资。”祝金瑜说。

经查,公司和涉案案外人企业系关联公司,且这两家单位的法定代表人均为涂某。

对于公司与祝金瑜之间建立的法律关系,双方存在不同主张。

公司主张,祝金瑜系案外人企业的股东并与该企业存在劳动关系。其之所以给祝金瑜代发工资、代缴社会保险费,系受该企业委托,而非基于双方之间存在劳动关系。其接受委托的原因是祝金瑜曾作为股东发起设立并亲自办理注册了本单位。由于本单位当时处于筹备阶段,为了保持祝金瑜的社保不断缴并帮助其走费用,经其要求,才将其社保临时挂在了其曾作为股东并参与经营的本单位名下,各项费用也由本单位代为发放。

公司就其主张提交了《关于委托公司代发工资、代缴社保等的说明》、股权转让案件判决及微信聊天记录截图予以证明。祝金瑜对该说明的真实性不认可,对其他证据的证明目的不认可。主张其虽系案外人企业股东,但一直在为公司工作,与公司存在劳动关系。就此,他提交了自己与涂某的微信聊天记录。

依据在案证据及双方当事人

陈述,仲裁机构裁决确认公司与祝金瑜在相应期间存在劳动关系,同时裁决公司向祝金瑜支付欠薪及未签订书面劳动合同二倍工资。

公司不服仲裁裁决 请求查明案件事实

公司不服仲裁机构裁决,在法定期间向一审法院提起诉讼。

庭审中,对于未签劳动合同情况,祝金瑜主张公司采取拖延方式,找各种理由不与他签订书面劳动合同,应当向他支付未签书面劳动合同二倍工资差额。

公司辩称,双方之间没有劳动关系,无需支付二倍工资。退一步说,即使双方之间存在劳动关系,祝金瑜作为公司人事经理,其主要职责就是负责公司全体职工的劳动合同签订、保管、清理、流程规范及审批表设计、合同文本拟订等人事管理工作,在其他人员均已签订劳动合同的情况下,唯独他本人没有签订劳动合同,该行为属于其对本工作的懈怠或恶意制造公司违法未签劳动合同的事实,对其索要二倍工资的请求不应给予支持。

公司认为,祝金瑜在仲裁时出示的证据不能证明在职期间已向公司提供其劳动合同文本以及要求与其签订劳动合同的审批申请,不足以证明未签订书面劳动合同系因公司原因所致。从这一角度看,亦不应支持二倍工资请求。

公司进一步举证证明,祝金瑜初始也是公司的股东,后与涂某共同又创办了案外人企业,并一直担任该企业股东直至其2020年7月15日离职。在该企业筹备期间,祝金瑜的社保临时挂在公司,该企业成立后,祝金瑜本应将其社保及工资发放、劳动合同签订都转至该企业,但该企业刚成立,劳动合同管理尚不规范,

没有及时办理相应手续。因此,不能将公司的一时疏忽及帮助他人的行为变成一种必须承担的支持二倍工资的法律后果。

另外,公司认为,既然仲裁机构认定公司与案外人企业存在混同用工,那就应当对祝金瑜与该企业之间是否签订书面劳动合同的事实进行审查,而其在未审理、未查证这一事实的情况下径行裁决祝金瑜与公司之间存在劳动关系属于错误,且遗漏了案件主要事实及必要共同诉讼人,应当依法予以纠正。由此,公司请求一审法院查明案件事实,依靠充分有效的证据,依法作出客观公正的判决。

股东可以成为职工 未签合同工资加倍

关于工资发放情况,祝金瑜主张其月工资6500元,每月15日以银行打卡形式发放上月15日至本月14日的工资,2020年1月发生疫情后,工资都是按照一半发放,2020年6月开始按照6500元发放。2019年4月8日至2019年4月15日期间工资未支付,应当予以补发。公司主张,应当以祝金瑜提交的银行流水作为基数进行计算,其离职前12个月平均工资为4270.3元。

关于年假情况,祝金瑜称其每年应享有10天年假,但从未休过年假。公司主张祝金瑜负责工资发放和考勤记录并制作表格,而其未提交证据证明自己未休年假。

一审法院认为,发生劳动争议,当事人对自己提出的主张,有责任提供证据。与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的,用人单位应当提供;用人单位不提供的,应当承担不利后果。本案中,公司虽然主张其替案外人企业给祝金瑜代缴社保、代发工资,但其提交的证据不足以

证明该主张,且祝金瑜提交的其与法定代表人涂某的聊天记录显示其提供劳动情况,故对公司关于双方之间不存在劳动关系的主张不予采纳。

劳动者的工作情况、工资标准、工资支付情况、劳动合同签订情况属于用人单位掌握事项,公司未就这些情况提交证据,应承担不利后果,一审法院对祝金瑜关于未签订书面劳动合同、工资标准及欠薪的主张予以采纳。经核算,一审法院判决确认双方于2019年4月8日至2020年7月15日期间存在劳动关系,公司应当支付祝金瑜2019年9月18日至2020年4月7日未签订书面劳动合同二倍工资差额43183元、欠薪1793元、未休年假工资4781元,各项合计49757元。

公司不服该判决提起上诉,二审法院认为,本案二审阶段的争议焦点为公司与祝金瑜之间是否系劳动关系。

本案中,公司主张祝金瑜系案外人企业股东,与该企业存在劳动关系,公司仅为其代发工资、代缴社保,与其不存在劳动关系。对此,二审法院认为,祝金瑜的案外人企业股东的身份,并不影响其与公司建立劳动关系,且公司未提交充分证据证明其系为案外人企业代缴社保、代发工资,根据在案证据显示,其法定代表人涂某亦在微信中对祝金瑜进行工作安排,因此一审法院认定双方之间的法律关系特征符合劳动关系特征,应当予以支持。

因公司上诉主张双方之间不存在劳动关系缺乏事实和法律依据,二审法院不予采信。公司主张祝金瑜为公司高管,负责公司全体职工包括其本人的劳动合同签订管理,故不应支付未签订书面劳动合同二倍工资差额的抗辩意见,因依据不足,二审法院亦不予采信。据此,判决驳回上诉,维持原判。

职工涉嫌犯罪被刑拘 公司能否停发其工资?

编辑同志:

2023年11月16日,我所在公司职工蔡某因涉嫌盗窃被采取刑事拘留措施。近日,蔡某的家人来到公司,想为蔡某办理请假手续。同时,其家人也想知道公司获悉此事后,能否以蔡某涉嫌犯罪为由解除与他的劳动合同?此外,蔡某被采取刑事拘留措施期间,公司能否停发他的劳动报酬?

请问:我作为人事经理,该如何回答蔡某家人的疑问?

读者 吴婷婷

吴婷婷读者:

在蔡某被采取刑事拘留措施期间,按照相关法律规定,公司虽不能与其解除劳动关系,但可以暂停发放其未到岗上班期间的工资。

《劳动合同法》第39条规定:“劳动者有下列情形之一的,用人单位可以解除劳动合同:(一)在试用期间被证明不符合录用条件的;(二)严重违反用人单位的规章制度的;(三)严重失职,营私舞弊,给用人单位造成重大损害的;(四)劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系,对完成本单位的工作任务造成严重影响,或者经用人单位提出,拒不改正的;(五)因本法第26条第1款第1项规定的情形致使劳动合同无效的;(六)被依法追究刑事责任的。”

上述法律规定表明,劳动者“被依法追究刑事责任的”,用人单位可以解除其劳动合同。但需要明确的是,因盗窃被采取刑事拘留措施并不等同于该条规定中的“被依法追究刑事责任”的情形,因为是否构成犯罪必须以法院最终的生效判决为准。也就是说,在目前阶段如果蔡某通过请假方式不到岗工作,公司不宜依据《劳动合同法》第39条规定解除他的劳动合同。

关于犯罪嫌疑人的工资发放问题,原劳动部《关于贯彻执行〈劳动法〉若干问题的意见》第28条规定:“劳动者涉嫌违法犯罪被有关机关收容审查、拘留或逮捕的,用人单位在劳动者被限制人身自由期间,可与其暂时停止劳动合同的履行。暂时停止履行劳动合同期间,用人单位不承担劳动合同规定的相应义务……”这一规定表明,劳动者涉嫌违法犯罪被有关机关拘留、逮捕、移送起诉期间,因是否构成犯罪尚无定论,用人单位虽不能解除劳动合同,但基于劳动者未到岗工作的实际,可以暂时停止劳动合同的履行,包括不向劳动者支付工资。

张兆利 律师

小时工被第三人损伤,应当向谁索赔?

读者韩怀华(化名)向本报反映说,她今年50岁出头,刚从单位退休2个月。由于闲不住,她还想找点事做。在看到汪先生经营的小餐馆招聘小时工,给的工钱也不低时,她就应聘当了小餐馆服务员。近日,她在收拾完餐桌准备将碗盘拿回后厨洗碗池的过程中,因餐馆邻居家小孩玩耍玩具导致她绊倒摔伤。事后,她要求汪先生赔偿其医药费、误工费等相关损失但被拒绝,汪先生的理由是其本人不是加害人。

她想知道:在这种情况下,应

当要求谁承担赔偿责任?

法律分析

《民法典》第1192条第1款规定:“个人之间形成劳务关系,提供劳务一方因劳务造成他人损害的,由接受劳务一方承担侵权责任。接受劳务一方承担侵权责任后,可以向有故意或者重大过失的提供劳务一方追偿。提供劳务一方因劳务受到损害的,根据双方各自的过错承担相应的责任。”第2款规定:“提供劳务期间,因第三人的行为造成提供劳务一方损

害的,提供劳务一方有权请求第三人承担侵权责任,也有权请求接受劳务一方给予补偿。接受劳务一方补偿后,可以向第三人追偿。”本案中,餐馆老板汪先生系接受劳务一方,韩怀华系提供劳务一方,其在提供劳务期间因第三人(邻居小孩)的侵权行为遭受损害,根据上述法律规定,其既可以请求老板汪先生给予补偿,也可以请求第三人即邻居小孩承担侵权损害赔偿责任。

应当指出的是,补偿与赔偿是不同的。赔偿一般是填平原则,

即损失多少赔多少,而补偿仅是给付损失中的一部分。因此,韩怀华找老板汪先生赔付其损失,虽然汪先生不能拒绝,但其无法获得全额赔偿,即汪先生可以只给其适当的补偿,汪先生在补偿后可以向第三人(邻居小孩)追偿。

如果韩怀华找侵权人(邻居小孩)承担侵权责任的话,则可以要求其全额赔偿损失。由于邻居小孩未满18周岁,不属于完全民事行为能力人的范畴,故应当由其监护人向韩怀华承担赔偿责任。潘家永 律师

遗失声明

北京市东城烟草公司工会委员会,不慎遗失工会经费收入专用收据3张,收据空白且未加盖印章,编号:1709399065、1709399066、1709399067,特此声明作废。

潘家永 律师