

公司以劳务合同规避用工责任

职工凭银行交易记录讨回经济补偿

□本报记者 赵新政

“我在公司从事驾驶员工作将近8年。前些年公司莫说劳动合同就连劳务合同都不签,最后两年才与我签订两份劳务合同。”任雨安(化名)说,直到公司否认与他存在劳动关系,拒绝向他支付离职经济补偿金,他才知道公司这样做的用意。

为证明与公司存在劳动关系,任雨安提交一些公司在2020年之前向他发放工资的银行交易记录作为证据。公司辩称,这些间断性的工资流水不能证明其与任雨安存在劳动关系,但可以证明任雨安为公司间断性地提供过劳务的事实。事实上,任雨安是在这些阶段的劳务关系解除后又于2021年重新入职,双方开始签订正式劳务合同,直到其单方违约不再到公司上班。

法院认为,从任雨安提供的工资明细表可以看出,公司自2014年9月起陆续向其发放过工资,据此可推知其入职时间早于2021年,只不过未签订书面合同。公司作为用人单位未提供证据证明对任雨安的用工过程,故不采信公司的主张。鉴于双方之间存在劳动关系,故于3月1日终审判决支持任雨安的索赔请求。

签订两次劳务合同 工资包含社保费用

任雨安一直在一家物流公司从事货物运输工作。可是,公司多年未与他签订劳动合同,也未为他缴纳各项社会保险。2021年2月19日,双方签订《驾驶员劳务合同》一份,合同约定公司聘用他为机动车驾驶员,公司发放给他的工资包括劳务工资、职工养老保险、医疗保险、工伤保险等五险一金,他同意主动放弃应由公司缴纳的五险一金,并同意自己缴纳社保费用。

2022年1月25日,双方再次签订一份《驾驶员劳务合同》,约定因他不愿与公司建立劳动关系,但同意与公司建立长期劳务合同关系,其工资总额=出勤工资+卫生安全奖+全勤奖+社保补助1300元+吨位里程工资+行驶里程工资。

2022年7月14日,任雨安提起劳动争议仲裁,请求裁决:1.确认他与公司存在劳动关系;2.解除他与公司的劳动关系;3.公司返还他被非法扣押的保证金6000元;4.公司支付其离职经济补偿金67135.44元。

为此,任雨安提供一份银行交易明细。该交易明细显示公司自2015年8月10日开始向任雨安个人账户发放工资至2019年1月31日。任雨安以此证实其入职时间及公司向其发放其工资情况。经质证,公司对该银行交易明细真实性无异议。

公司提供2021年11月驾驶员工资发放表一份,该发放表载明11月份任雨安应发劳务费13482元,实发13411.45元,其中社保补助栏中载明发放社保补助1300元,实发工资后备注载明“扣完保证金”,另有部分驾驶员在保证金栏中载有“3000”字样,在

备注中载明为“第一次扣保证金”或“第二次扣保证金”。经质证,任雨安认为该工资表中,将“劳务工资”项目偷换为“社保补助”,且备注中载有“扣完保证金”“第一次扣保证金”“第二次扣保证金”保证金一栏中载有“3000”字样,证明公司自其工资中扣留保证金6000元。

依据查明的事实,仲裁机构裁决:1.任雨安与公司自2014年9月12日至2022年7月14日存在劳动关系;2.任雨安与公司的劳动关系于2022年7月14日解除;3.公司返还任雨安被扣押的保证金6000元;4.驳回任雨安的其他请求。

公司否认劳动关系 拒绝给付经济补偿

任雨安不服仲裁裁决,向一审法院诉称,除银行交易流水外,其提交的个人所得税纳税记录及工作期间的合格证书可以印证他与公司存在劳动关系。按照劳务合同约定的工资构成,也可证实双方之间并非劳务关系。公司将工资构成中的“基本工资”改为“社保补助”旨在规避法律规定,不应得到支持。

公司辩称,仅仅依据间断性工资流水不能认定其与任雨安之间存在劳动关系。虽然任雨安在2020年之前确实为公司提供过劳务,但没有连贯性,该事实与银行流水可以相互印证。公司对他的用工过程是在间断性的劳务关系解除后他又于2021年重新入职,并于2021年2月19日签订正式劳务合同。2022年6月10日,任雨安单方违反合同约定不到公司上班,劳务关系再次中断。

公司认为,任雨安提出的返还保证金、支付经济补偿诉讼请求缺乏事实和法律依据。首先,公司不存在克扣保证金的情形,

尽管工资表中有“扣除保证金”字样,但不能据此认定公司存在克扣保证金的行为。保证金是双方之间达成的一种管理方式,任雨安提交的押金协议也能说明该保证金是由职工共同管理,而非由公司管理。

再者,任雨安自愿放弃公司为他缴纳社会保险,社保费用已以补贴的形式随工资一起发放。根据双方劳务合同约定,该社保补贴是让任雨安自行缴纳社会保险费用的,不是工资的一部分,而其私自占有后又要求支付经济补偿金有违诚实信用原则。因此,其离职不符合《劳动合同法》第38条规定的情形,不应获得经济补偿。

公司未举证用工情况 应当承担不利后果

一审法院认为,公司虽然与任雨安签订的合同名称为劳务合同,但从合同内容来看,任雨安入职后需服从公司的规章制度,根据公司的指示从事劳动,按月依公司规定领取和扣减报酬,故二者应属于劳动关系。双方签订劳务合同的时间为2021年2月19日,但从任雨安提供的工资明细表可以看出,公司自2015年起陆续向任雨安发放过工资,据此可推知,任雨安入职时间明显早于2021年,只不过是未签订书面合同。公司作为用人单位,对任雨安入职时间应有能力举证证明且负有举证责任。因公司对任雨安的用工过程不能充分举证,结合任雨安的举证情况,依法确认其入职时间为2014年9月12日。

根据《社会保险法》第57条、第58条、第60条规定,用人单位为职工缴纳社会保险系法律规定的强制性义务,用人单位与职工之间不能以其意思表示予以排除。公司与任雨安所签订的

《驾驶员劳务合同》,对其所负的对职工缴纳社会保险的强制性义务进行了约定,免除了用人单位的强制性义务,排除了职工的合法权利,属于无效约定。依据《劳动合同法》第38条第3项及第46条规定,公司未为任雨安缴纳社会保险,其有权解除劳动合同并要求公司向支付经济补偿金。

经查,任雨安在公司工作年限为7年10个月,公司应按其离职前12个月的月平均工资支付8个月的经济补偿。公司提供的工资表显示任雨安2021年11月应发和实发工资均高于其主张的10468.7元,公司虽否认该数额但未能对此举证,一审法院确认任雨安离职前上一度度的月平均工资为10468.7元。

公司提供任雨安2021年11月份工资表备注显示,任雨安在此月份发放的工资之所以未在“保证金”项下扣除保证金系因“保证金”已扣完。关于保证金数额,因公司未出具收据,应由控制该项证据的公司承担举证责任,结合其他在该月份扣保证金的驾驶员所扣除的数额及备注载明的“第二次扣保证金”等内容,一审法院认定公司自任雨安工资中扣留的保证金数额为6000元。根据《劳动法》第50条规定,任雨安主张公司退还其6000元保证金符合法律规定,应予支持。

综上,一审法院判决:1.确认任雨安与公司于2014年9月12日至2022年7月14日期间存在劳动关系。2.确认任雨安与公司的劳动关系于2022年7月14日解除。3.公司返还任雨安保证金6000元。4.公司支付任雨安经济补偿83749.6元。

公司不服该判决提起上诉,二审法院审理后判决驳回上诉,维持原判。

法院判决之后工伤复发 再次起诉不属重复诉讼

编辑同志:

2023年1月12日,我遭遇工伤。此后,基于公司没有为我办理工伤保险,法院判决由公司对我进行赔偿。时隔11个月,我由于工伤复发,不得不再次住院医治。有人认为,因我曾起诉过且法院已作处理,所以,即使公司拒绝再次赔偿,我也不得再行起诉。

请问:该说法对吗? 读者:刘娟娟

刘娟娟读者:

该说法是错误的。这里涉及到“一事不再理”原则,该原则指的是对于已经裁判并发生法律效力案件,当事人的诉权已经消耗,不得再行提起诉讼,法院也不再受理,否则构成重复起诉。与之对应,你能否索要工伤复发导致损失的关健,在于是否构成重复起诉。

《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉的解释》第二百四十七条第一款规定:“当事人就已经提起诉讼的事项在诉讼过程中或者裁判生效后再次起诉,同时符合下列条件的,构成重复起诉:(一)后诉与前诉的当事人相同;(二)后诉与前诉的诉讼标的相同;(三)后诉与前诉的诉讼请求相同,或者后诉的诉讼请求实质上否定前诉裁判结果。当事人重复起诉的,裁定不予受理;已经受理的,裁定驳回起诉,但法律、司法解释另有规定的除外。”该规定表明,在同时符合三个条件的情况下,因构成重复起诉,应当适用“一事不再理”原则。

结合本案,虽然诉讼同样发生在你与公司之间,尽管法院此前已经作出过判决,但由于你后产生的费用缘于工伤复发,且两次诉讼的标的、诉讼理由不同,与法院先前判决的数额并未重叠,故不属于发生新的事实,不属于重复起诉,法院应依法受理。更何况《工伤保险条例》第三十八条规定:“工伤职工工伤复发,确认需要治疗的,享受本条例第三十条、第三十二条和第三十三条规定的工伤待遇。”即可以享受工伤医疗待遇,可以安装假肢、矫形器、假眼、假牙和配置轮椅等辅助器具,停工留薪期内的原工资福利待遇不变并由所在单位按月支付等。因此,公司必须承担你因工伤复发产生的医疗费用。

颜梅生 法官

微信转账与微信红包,是赠与还是借款?

读者刘婷婷近日向本报反映说,赵某向她借款15万元时,她于2024年2月21日上午7点39分通过微信转账方式支付该款项,赵某也确认收到了该款。可是,赵某事后却以她系赠与、不是借款为由,拒绝归还。

她想知道:在赵某不能举证证明款项性质的情况下,该款究竟是赠与还是借款?

法律分析

案涉15万元当属借款,即刘婷婷有权要求赵某归还。

《最高人民法院关于适用

《中华人民共和国民法典》合同编通则若干问题的解释》第一条规定:“人民法院依据民法典第一百四十二条第一款、第四百六十六条第一款的规定解释合同条款时,应当以词句的通常含义为基础,结合相关条款、合同的性质和目的、习惯以及诚信原则,参考缔约背景、磋商过程、履行行为等因素确定争议条款的含义。有证据证明当事人之间对合同条款有不同含义理解的,应当按照词句的通常含义理解合同条款的,人民法院不予支持。对合同条款有两种以

上解释,可能影响该条款效力的,人民法院应当选择有利于该条款有效的解释;属于无偿合同的,应当选择对债务人负担较轻的解释。”

与之对应,在通过微信红包或微信转账的方式付款时,如果付款一方主张是提供借款、收款一方主张是接受赠与,双方对于合同的内容存在不同理解时,无疑应当根据上述规定判断。

微信转账和微信红包,虽然都是通过微信软件操作付款,但性质却不相同。因为,从微信软件的不同功能及属性上看,微信软

件既具备日常沟通交流功能也具备社交功能,微信红包属于微信软件社交功能,其名为“红包”且设置以200元为限,加之根据民间习俗,“红包”意味着自愿赠与;而微信转账属于微信软件付款功能,是人们常用的付款方式之一。

结合本案,基于微信软件对于微信红包与微信转账的不同功能设计,结合人们对微信“红包”“转账”的通常理解和使用习惯,综合利用文义解释、习惯解释方法,加之赵某不能举证证明款项性质为赠与,无疑应当认定案涉款项为借款。

颜东岳 法官