

## 公司营业执照签发日期晚于实际用工日期

# 职工劳动关系成立时间从何时算起?

□本报记者 赵新政

由于连续7个月未足额发放工资等原因,商筠(化名)离职时要求公司补发欠薪、支付经济补偿金及未签订书面劳动合同二倍工资差额。然而,公司以其营业执照签发日期晚于商筠入职日期,其在领取营业执照前的筹备期内不具备用工主体资格等为由,否认与商筠存在劳动关系且不同意商筠的索赔请求。

法院认为,《公司法》第7条规定,依法设立的公司,由公司登记机关发给公司营业执照,公司营业执照签发日期为公司成立日期。本案中,公司的营业执照登记机关签章处落款时间虽为2022年7月18日,但该营业执照已载明公司成立日期为2022年6月10日。据此,法院于3月8日终审判决确认商筠与公司自2022年6月15日起建立劳动关系,并支持商筠的诉讼请求。

### 未签合同还欠工资 职工离职索要赔偿

“2022年6月15日,我应聘到公司工作。当天,公司没与我签订劳动合同,但安排我在销售部门当销售业务员。”商筠说,公司与他口头约定月基本工资3000元,绩效工资按实际销售啤酒数量及回款情况发放。

“可能是没有劳动合同约定,公司想扣工资就扣,想不发工资就不发。”商筠说,从入职时起到2023年3月15日他总共在职9个月,公司却连续7个月或未足额发放工资或一分钱不发放。因此,他决定离职并要求公司补发欠薪,同时向他支付未签订书面劳动合同二倍工资差额及经济补偿金。

公司否认拖欠商筠的工资,称其虽有扣发工资的事实但事出有因。其中,2022年8月份扣发商筠工资1629.41元,是因为商筠等人违规窜货导致公司2022年9月10日被总经销部门处罚5万元。同年9月19日公司在全体销售人员与总经理、股东协商一致基础上,决定扣发包括总经理在内的每人50%的工资,商筠本人在处罚决定上签字予以认可,处罚决定系各方真实意思表示,合法有效。实际上,在发放工资时公司仅扣发商筠30%的工资。

关于扣商筠10月份工资1700元、11月工资2004元的问题,公司称系商筠私自处分货物,公司依据企业规章制度从其工资中扣款抵账。

对于2023年1月份和2月份未发放工资问题,公司称双方2023年1月16日协商一致同意自2023年1月1日起变更基本工资为月完成300(含)箱销售任务支付基本工资2000元,低于300箱的无此项工资。此次工资调整,系经双方协商一致,是双方真实意思表示,商筠本人亦签名确认,对双

方均具有约束力,公司无未发放工资的行为。

对于商筠提出的扣发2022年9月份工资135元、12月工资1000元,公司则予以否认。

### 职工举证欠薪事实 申请仲裁未被受理

商筠说,他核算的公司欠薪总额为10468元。对于2022年9月份扣发的135元,商筠的银行流水表明他于2022年10月12日收到2865.33元,而明细表载明应发2865.33元,同时根据公司管理规定其2022年9月工资总额为3000元/月,故欠付134.67元,约等于135元。

对于2022年12月份扣发的1000元工资,在公司给商筠的明细表中记载:“实发工资2040元,扣款1000元”。由此,商筠主张公司未足额支付当月工资。

对于8月份被扣发的1629.41元工资,商筠称,因公司以销售部经理栾某把货物销售到经销区域之外就克扣全体职工每人当月50%工资不合理。考虑到自己当时处于公司管理领导之下,迫于隶属关系不得不在处罚决定上签字认可,完全系被胁迫而为之。再者,部门领导犯错,公司可以对其进行内部处罚,对全体职工进行株连是在变相克扣劳动报酬,该行为属于侵犯劳动者权益的违法行为。

关于扣发2022年10月份工资1700元、11月份工资2004元,商筠认为,公司没有充分证据其存在过错便私自扣发劳动报酬属于违法。因公司未发放2023年1月及2月份工资,该行为违反《劳动法》第50条“不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资”的,应当予以纠正。

因多次交涉无果,商筠申请劳动争议仲裁。然而,仲裁机构不予受理,理由为其仲裁请求不属于劳动人事争议处理范围。无

奈,商筠起诉至一审法院。

### 营业执照标注明确 锁定公司成立日期

庭审中,公司辩称,根据《公司法》第7条规定,依法设立的公司,由公司登记机关发给公司营业执照,公司营业执照签发日期为公司成立日期。《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》第1条规定,用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同,但同时具备下列情形的,劳动关系成立:(1)用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格。本案中,公司营业执照签发日期为2022年7月18日,也就是说,自即日起公司才具备用人单位的主体资格,未成立前不具备用工主体资格。因此,商筠主张自2022年6月15日公司存在劳动关系属于错误。相应地,其主张支付经济补偿及二倍工资差额也是错误的。

此外,公司提交有商筠本人签名的《日常管理规定》及《业务流程规定》作为证据,证明这些公司文件中包括工作内容、劳动报酬、提成方案、离职要求、解除、期限等符合法律规定的劳动合同条款,其中虽缺少一些必备条款,但仍可起到固定劳动关系、权利义务的作用,应视为书面劳动合同。

公司主张,公司发现商筠营私舞弊的时间是其离职后向客户催收啤酒欠款时,此前一直不知情。因商筠的行为已严重违反《劳动合同法》第39条规定,公司有权解除劳动合同。再者,商筠以亲属有病无人照顾为由请假,之后连续旷工,又主动提出离职申请,因此,其无权要求经济补偿。

一审法院认为,合法的民事权益受法律保护,商筠于2022年6月15日至2023年3月15日受雇于公司工作,从事公司安排的有报酬的劳动,商筠与公司之间于2022年6月15日至2023年3月15日

存在劳动关系。《劳动法》第50条规定:“工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人。不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。”现商筠请求法院依法判令公司支付欠薪10468元符合法律规定,应当予以支持。

本案中,商筠与公司签订的《日常管理规定》及《业务流程规定》不属于劳动合同,根据《劳动合同法》第10条、第82条规定,结合商筠的工资发放情况,一审法院认为,公司应当给付商筠二倍工资差额。

根据《劳动合同法》第46条、第47条规定,商筠因公司未能足额支付工资提出离职,一审法院认为,公司应当支付经济补偿金。

关于公司提出的商筠与公司劳动关系存续时间的问题,公司虽然取得营业执照的时间为2022年7月,但该营业执照已载明公司的成立日期为2022年6月10日,商筠于2022年6月15日应聘到公司处,故对公司该项主张,一审法院不予支持。

针对公司提出的商筠所诉10月份未发工资1700元、11月未发工资2004元问题,公司称因2022年8月20日商筠将价值3704元啤酒取回后未及及时返库,货款未上交公司,公司从其工资中扣款抵账。因商筠否认,公司未能提供充分证据,一审法院不予支持。

关于公司提出的2023年1月份和2月份工资问题,一审法院认为,虽然商筠同意协议约定销量低于300箱的没有工资,但在其已付出劳动的情况,公司应该给付劳动报酬,公司的主张不符合法律规定。

综上,一审法院判决确认公司与商筠于2022年6月15日至2023年3月15日存在劳动关系,公司需给付商筠被拖欠的工资10468元、二倍工资差额21152元、经济补偿金2644元。公司不服该判决提起上诉,但被二审法院驳回。

## 求职者恶意“跳单” 应向职介公司付费

编辑同志:

我在求职时,为了能够找到适合自己的工作便来到一家民办职业介绍服务公司,与其签订了《职业中介服务合同》。该合同约定,我到用人单位办理入职手续后,须向职介公司支付各项服务费计1000元;如果职介公司超过一个月未能为我介绍职业成功,我可以要求解除合同。

在一个月之内,该职介公司先后给我介绍了包括G公司在内的几家单位,还向我介绍了这些单位的性质、综合实力、人员薪资等情况,并进行过实地查看。其中,G公司表达了录用我的意向,但我认为G公司不适合自己,而与其他几家单位也未能谈成。由于职介公司未能在约定的期限内帮我成功就业,我们双方就解除了合同。

随后,我自行来到G公司求职,求贤若渴的G公司很快与我签订了劳动合同。在入职G公司后不久,职介公司联系我,说我的行为属于“跳单”,仍需要向他们支付服务费1000元。

请问:我可以拒绝职介公司的要求吗?

读者:尹向伟

尹向伟读者:

“跳单”又称“跳中介”,是指委托人接受中介人的服务后,利用中介人提供的订约信息或者媒介服务,绕开中介人而直接与他人订立合同,以规避向中介人支付中介费义务的行为。这种行为是构成违约的。

为了维护中介人权益和契约精神,《民法典》增设了“跳单”条款,即第九百六十五条规定:“委托人在接受中介人的服务后,利用中介人提供的交易机会或者媒介服务,绕开中介人直接订立合同的,应当向中介人支付报酬。”构成“跳单”应当具备以下要件:第一,中介人已按合同约定履行了向委托人报告订约机会或者提供媒介服务的义务,委托人接受了中介人提供的服务;第二,委托人绕开中介人订立合同,包括直接与第三人订立合同、通过其他中介人与第三人订立合同等形式。第三,委托人利用了中介人提供的交易机会或者媒介服务,与第三人之间订立合同。

本案中,职介公司与你签订的《职业中介服务合同》合法有效,职介公司已按照合同约定向你提供了几家用人单位的信息、入职机会等,可以认定你接受了职业介绍服务。你认为G公司不适合自己,而在解除《职业中介服务合同》后又自行到G公司求职并获得成功,显然是利用了职介公司提供的就业信息或订约机会,故构成恶意“跳单”,你仍然有义务向职介公司支付职业介绍费用。

潘家永 律师

## 婚后发现一方患有重大疾病怎么办?

读者尹淑芳反映说,2023年11月,她的同事小宫与吴女士登记结婚。婚后次月,小宫隐约感觉其妻患有抑郁型精神分裂症。随后,小宫在抽屉里找到了吴女士婚前关于此病的诊疗记录。因此,小宫想与吴女士解除婚姻关系,但吴女士不同意。

她想知道:婚后才发现一方患有重大疾病的事实,该如何保障被隐瞒一方的权利?

### 法律分析

小宫可向法院申请撤销其与吴女士的婚姻。

《民法典》第1053条规定:“一方患有重大疾病的,应当在结婚登记前如实告知另一方,不如实告知的,另一方可以向人民法院请求撤销婚姻。请求撤销婚姻的,应当自知道或者应当知道撤销事由之日起1年内提出。”该规定将以前此种情形下属于“婚姻无效”修改为“可撤销”,是进一步保护婚姻双方当事人婚姻自由的具体体现,也是法律适应科学技术进步与现代医疗发展的体现。

关于“重大疾病”的含义,《母婴保健法》第8条规定:“婚

前医学检查包括对下列疾病的检查:(一)严重遗传性疾病;(二)指定传染病;(三)有关精神病。经婚前医学检查,医疗保健机构应当出具婚前医学检查证明。”该法第9条还规定:“经婚前医学检查,对患指定传染病在传染期内或者有关精神病在发病期内的,医师应当提出医学意见;准备结婚的男女双方应当暂缓结婚。”从上述规定可以看出,重大疾病具体包含三种情形:一是严重遗传性疾病,指由于遗传因素先天形成,患者全部或者部分丧失自主生活能力,后代再

风险高,医学上认为不宜生育的遗传性疾病;二是指定传染病,指艾滋病、淋病、梅毒、麻风病以及医学上认为影响结婚和生育的其他传染病;三是有关精神病,指精神分裂症、躁狂抑郁型精神病以及其他重型精神病。

根据尹淑芳的描述,吴女士所患的抑郁症属于第三类重大疾病,属于可申请撤销婚姻的情形。另外需要明确的是,撤销权的行使有1年的除斥期间,在知道或者应当知道撤销事项1年内不行使撤销权的,将丧失该权利。

张兆利 律师