

与原单位未办离职，借用他人名义与新单位签订合同

# 职工以微信记录还原真相讨回欠薪

□本报记者 赵新政

因未与原单位办理离职手续，谈湛道（化名）在公司催促下双方签订了《劳动合同书》。不过，他在合同职工方的签名是“梁某”而非自己，并在合同空白处手写注明：“甲方同意乙方谈湛道以徐某名字先来某分公司工作，工资及费用可以汇入乙方家人梁某账号内。”

由于公司没有谈湛道的入职信息及工作信息，所以，当他要求公司支付被拖欠工资及补贴时，公司不仅明确予以拒绝还否认与他存在劳动关系。无奈，他只得提起诉讼，并坦承借用他人名字签劳动合同的目的，是在外工作不顺利再返回原单位。

法院认为，谈湛道提交的微信记录显示，其向公司负责人茹某汇报工作，相关工作是公司工作的组成部分，公司按月向其支付劳动报酬，故应当认定其与公司之间存在劳动关系。因公司不能提交证据证明谈湛道的工资支付情况，应承担不利后果。6月14日，二审法院判令公司支付谈湛道欠薪及补助费8万余元。

## 职工签订雇佣合同没有使用本人姓名

2020年5月14日，谈湛道与公司负责人洽谈后，决定入职该公司。双方约定，其工资标准为每月20000元，另有每月5000元补助，工资以现金形式发放。由于公司拖欠工资，他提供劳动至2021年3月2日不再到公司上班。

当谈湛道以公司拖欠工资为由提出离职，并要求公司向其支付欠薪及离职经济补偿时，公司明确予以拒绝，并否认与其存在劳动关系。他向劳动争议仲裁机构申请仲裁，被驳回。无奈，谈湛道诉至法院，请求判令公司支付其欠薪及补助9万元。

就其与公司之间已经建立劳动关系的事实，谈湛道向一审法院提交了《劳动合同书》作为证据。该合同首页甲方处盖有“某建筑工程公司”字样印章，乙方处为空白。

该合同载明以下内容：“合同期限5年，自2020年5月14日起至2025年5月13日止，试用期半年。乙方同意根据甲方工作需要，承担设计指导和咨询管理工

作。国家有关规定缴纳的各类社会保险费用及乙方档案，均由乙方原单位保管缴纳，与甲方无关。甲方每月25日前，支付乙方劳动报酬，标准为（税后）2万元/月。每年年底甲方一次性支付乙方每个月（税后）5000元补贴，如中途解除该合同，按合同履行期限内的工作日，以每个月（税后）5000元补贴为标准，核算甲方支付给乙方的补贴。对报酬的其他约定：甲方根据业绩考核情况，另支付乙方年底奖金……”

该合同落款甲方处盖有“某建筑工程公司”字样印章，乙方签字处为梁某，签订日期为2020年5月14日。合同空白处有手写字体注明：“甲方同意乙方谈湛道以徐某名字先来某分公司工作，工资及费用可以汇入乙方家人梁某账号内。”

谈湛道解释称，因在原工作单位未办理离职手续，为了在公司工作不合适时可以回到原单位继续工作，他在合同中没有签自己的名字，而使用了“梁某”名字。在公司工作中，使用“徐某”的名字。公司对《劳动合同书》的真实性不认可，但拒绝对合同上公司印章进行真伪鉴定。

## 公司否认劳动关系 职工提交微信证据

公司否认与谈湛道存在劳动关系，理由是其没有谈湛道的入职信息及工作信息，且谈湛道所提交的《劳动合同书》也无法证明是公司与其签订的，签订的主体名为“梁某”，而非谈湛道本人。该合同落款处的文字描写谈湛道自认是其自行填写，空白处填写的工资支付方式亦与谈湛道所陈述的工资以现金签领形式发放相悖。

公司认为，谈湛道所主张的工资和补助应基于双方之间存在劳动关系，且双方签订的真实有效的劳动合同中对薪酬有明确的约定，而谈湛道提供的唯一证据《劳动合同书》存在严重瑕疵，在谈湛道自认其存在隐瞒真实身份、欺骗公司的情况下，不应采信其主张。

谈湛道主张其在职期间需向李某、茹某汇报工作，称茹某是公司负责人，也是法定代表人。

为此，他提交自己与茹某之间的微信聊天记录作为证据。其中，2021年3月2日的微信记录显示：

谈湛道：……干的不好，可以随时辞退，但干一天必须发一天的基本工资，年底5000元是基本工资，请看合约。如果罗列我的一切罪过，只为不发工资，可能没那么简单。我两个手机，有一个手机只用来录音，免得扯皮。

茹某：我反复与你谈两天，是希望你能够尽快改变自己，但你不同意改变，那就辞职吧！只要合同约定的款项，没有人会短你一分钱的。

2021年3月4日，谈湛道将《劳动合同书》中关于劳动报酬一段内容拍照发送给茹某，并要求其尽快支付工资。

谈湛道：奖金，我一分也不要。工资和补贴是我应该拿的，请您按合约发一下。

茹某：你回来了当面领。我已经交待财务，你们可以网上沟通，提前给你办好手续。你说的有道理，工资不管什么原因都是应该发的，奖金可以灵活。

谈湛道：我在单位时，您不给。无奈，我离职。在太原，您也不给。现在，我确实没时间再去太原。为了这点事，已经沟通三周了。

茹某：你周末来，也行。那时，想逼你工作。现在，不想了。公司失误会总结教训，但不会违约。

谈湛道另提交其与李某之间的微信记录，并称李某系山西分公司设计部主管。2021年3月2日的微信记录显示：

谈湛道：李总您好！如果工资能现金结清，我明天就带病去公司办一下手续。或者，哪天能结清，您说一声，我去办理一下手续。因身体不适，请一次结清吧！

李某：经请示茹总，按照合同给你结清，明天你自己过来办理离职手续后，打到你的银行卡里。

谈湛道：……能否给现金，我个人签字或者当面双方销毁劳务合同也行。

李某：我不能做主，你去找茹总说。

李某：徐工，明天上午9点过来把工作交接一下，与规划设

计的工程师对接一下。

谈湛道出示了上述证据原始载体，但公司对微信记录的真实性及证明目的均不予认可，称公司确实曾有一位名为“徐某”的人，但该人欺骗公司，隐瞒真实身份，工作也是非常糟糕。但是，公司认可茹某系其工作人员，负责项目招投标工作，李某是其公司外聘顾问。

## 微信记录还原真相 公司被判给付欠薪

一审法院认为，本案争议焦点为谈湛道与公司之间是否存在劳动关系。而判断劳动者与用人单位是否存在劳动关系，应主要从以下三点因素进行考量：（1）用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；（2）用人单位依法制定的各项规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动；（3）劳动者提供的劳动是用人单位工作的组成部分。由此可见，劳动关系具有经济从属性及人身隶属性。

本案中，谈湛道就所持双方存在劳动关系的主张提交了其与茹某、李某之间的微信记录作为证据，公司认可茹某系其公司人员，另表示李某系其公司聘请顾问，谈湛道出示了该证据原始载体，公司虽对此不予认可，但未提供相反证据予以证明，应承担不利后果，法院对谈湛道提供的微信记录真实性予以采信。

通过现有证据可看出，谈湛道向公司茹某汇报工作，其提供的劳动是公司工作的组成部分，公司按月向谈湛道支付劳动报酬，双方符合建立劳动关系的本质特征。

在双方建立劳动关系的情况下，公司作为负有管理责任的用人单位，应就谈湛道的工资标准及工资支付情况承担举证责任，现公司未能就上述情况提交相应证据予以证明，应承担举证不能的不利后果，法院对其主张不予采信，继而采信谈湛道的主张。

经核算，一审法院判决公司应向谈湛道支付被拖欠工资40000元、经济补助47758.62元，两项合计87758.62元。公司不服该判决提起上诉，但被驳回。

## 路人逗养烈性犬受伤 饲养人能否减轻责任？

编辑同志：

李某在其经营的茶饮店内饲养了一只阿拉斯加犬，属于当地政府禁止饲养的大型犬。一天，我经过该茶饮店时，见被绳栓住的阿拉斯加犬躺在店门口，于是就蹲下逗狗，不幸被其抓伤面部。我受伤后自行到医院就诊并住院治疗，产生医疗费、误工费等各项损失3万余元。我认为，李某违规饲养宠物致人损害，应当赔偿我的全部损失。而李某认为我擅自逗狗，自身存在过错，应当减轻其赔偿责任。

请问，李某的主张能够成立吗？

读者：张浩奇

张浩奇读者：

动物饲养人饲养动物，在享受乐趣的同时应承担较高的管理责任，严格遵守相关管理规定，以降低所养动物给他人健康和人身安全带来的危险，营造安全的生活环境，维护社会公共秩序。

《民法典》第一千二百四十五条规定：“饲养的动物造成他人损害的，动物饲养人或者管理人应当承担侵权责任；但是，能够证明损害是因被侵权人故意或者重大过失造成的，可以不承担或者减轻责任。”据此，饲养动物致人损害实行的是过错推定原则，只要饲养的动物造成他人损害的，饲养人或管理人就应当承担侵权责任。但是，如果损害是因被侵权人故意或者重大过失造成的，包括因自己挑逗、刺激等诱发动物的行为造成的，则饲养人或管理人可以不承担或者减轻责任。

不过，对于禁止饲养的烈性犬伤人，无论受害人有无过错，饲养人均应承担全部责任。《民法典》第一千二百四十七条规定：“禁止饲养的烈性犬等危险动物造成他人损害的，动物饲养人或者管理人应当承担侵权责任。”该条规定表明，禁止饲养的烈性犬等危险动物的饲养人或者管理人应当承担无过错责任，没有任何的免责事由可以援引，也无权以任何理由主张减轻其侵权责任。

本案中，李某饲养的阿拉斯加犬属于当地政府禁止饲养的大型犬，该犬将你抓伤，虽然你逗犬有过错，也不能减轻饲养人李某的责任。你由此产生的合理费用，包括医疗费、误工费、交通费、营养费、精神抚慰金等，李某均应当予以赔偿。

潘家永 律师

## 前往面试途中遭遇交通事故致残，是否构成工伤？

读者张菲菲（化名）近日向本报反映说，她通过笔试后，根据一家公司的要求，前往该公司面试。途中，她因遭遇交通事故致残。交警部门认定对方司机负事故的全部责任。

她想知道：这种情形是否属于工伤？

### 法律分析

张菲菲所受伤害不构成工伤。

《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：……（六）在上下班途中，受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的；……”与之对应，在张菲菲确实受到对方司机负事故全部责任的情况下，其是否构成工伤，取决于其是否具有“职工”身份，即其是否与公司存在劳动关系、当时是否属于“上下班途中”。然而，回答是否定的。

因为，《劳动合同法》第十

条规定：“建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。……用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。”而张菲菲与公司既没有签订书面劳动合同，公司也没有对其实际用工。

同时，《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条规定：“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：（一）用人单位和劳动者符合法律、法规规

定的主体资格；（二）用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动；（三）劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。”即只要同时具备三个要素，便可以认定彼此存在劳动关系。而张菲菲尚未接受公司规章制度管理，也没有为公司提供劳动，不存在上下班问题，即不具备第（二）（三）项之要素。

颜梅生 法官