

驾驶他人车辆为公司连续工作5年

职工请求确认劳动关系获法律支持

□本报记者 赵新政

从入职到离开，徐达利（化名）实际在公司工作5年。可是，由于公司只认可双方签订劳动合同2年期间的劳动关系，并称其他3年系代替他人对徐达利进行管理、支付费用。所以，徐达利的工龄整整少了3年。

诉讼中，公司称徐达利驾驶的车辆不是公司的，双方在争议期间内无经济往来，其被解聘时才请求确认5年前的劳动关系不符合常理。况且，公司股东陈某某对其仅有的一笔转账银行交易附言为“节油补贴”，若据此认定双方存在劳动关系有失偏颇。

法院认为，徐达利自入职公司起工作内容没有变化，劳动报酬一直通过公司股东陈某某转账发放，也一直受他用工管理，从来没有声明车辆为第三人挂靠，费用由第三人承担，在公司未能就委托关系提供任何依据，亦未对于银行流水显示的转账记录作出合理说明的情况下，采信徐达利的主张具有合理性。6月28日，二审法院判决支持徐达利的诉讼请求。

公司解除劳动关系 职工要求给付赔偿

徐达利在公司一直从事驾驶员工作，双方签有期限自2021年1月1日起至2022年12月31日止的劳动合同，合同约定其每月底薪为5500元。其工资领取至2022年5月。2022年6月1日至8月23日其应发工资为11879元，但未发放。自2022年8月23日起，其未再到公司提供劳动。

2022年8月24日，徐达利与公司股东陈某某之间发送如下微信聊天信息。陈某某称：“你今天没按昨天电话通知要求前来办公室上班，如有特殊情况，请说明理由。”徐达利称：“首先我没答应，我只是说今天过去谈，我想想了想还是算了。你既然把我开除，就按开除的程序走吧。我今天也没时间过去，我要到劳动争议仲裁那边去。”

接下来，陈某某称：“因新冠疫情原因，你需要服从转岗安排。如拒不服从，将按公司规定进行相应处理，请知悉！”徐达利称：“是你不让我做了，叫我

回家。咱们的谈话，都有记录。”陈某某说：“请正确理解转岗通知精神，现重申一遍：你需要按照公司要求于8月24日上午8点到公司接受转岗事项安排，逾期不到岗且不能说明理由，将被视为不服从公司管理的行为，请知悉。”

2022年8月26日，陈某某发微信聊天信息给徐达利：“你已连续3天未来公司报到，无任何请假手续，这种行为严重违反公司规定，请知悉后果。”徐达利回复：“陈老板，你在8月22日下午已经把我辞退了，以后不要给我发这种信息，现在已经走法律程序了。”

2022年9月15日，公司作出辞退通知书，解除理由为徐达利连续旷工15天以上，严重违反劳动合同约定及公司规章制度。徐达利收到该辞退通知书，且认为他与公司在劳动合同约定连续旷工3天以上可以解除劳动关系。

徐达利就本案曾申请劳动争议调解，因调解不成向劳动争议仲裁机构申请仲裁，要求公司向徐达利支付2022年6月1日至2022年8月23日期间工资19265元、违法解除劳动合同赔偿金55000元。经审理，仲裁裁决确认双方于2021年9月28日至2022年8月23日存在劳动关系，公司支付徐达利2022年6月1日至8月23日期间工资11879元，驳回徐达利的其他请求。

劳动关系何时建立 争议双方认识不一

徐达利不服仲裁裁决，诉至一审法院。

一审法院认为，徐达利与公司双方存在劳动关系的事实均无异议，一审法院予以确认。但是，双方对劳动关系的起始时间各执一词，徐达利主张其于2017年8月28日入职公司，公司则主张双方自2021年1月1日起才建立劳动关系，之前徐达利系为公司股东陈某某的一个朋友提供劳动。对此，一审法院认为，公司主张2021年1月1日前徐达利为陈某某的朋友提供劳动，陈某某仅系为该朋友向徐达利支付费用，徐达利对此不予认可，且公司未提供相应的证据对此予以佐证，对公司

该项主张不予采纳。

经查，陈某某为徐达利首次转账的时间为2017年11月13日。徐达利主张该次转账的是2017年8月和2017年9月的工资，但并未对此提供证据予以佐证，公司亦表示不记得徐达利为“朋友”提供劳动的起始时间。因此，一审法院确认徐达利与公司之间于2017年11月13日至2022年8月23日期间存在劳动关系。

徐达利主张，公司于2022年8月22日已经口头解除了双方劳动关系，公司对此不予认可，徐达利对此亦未提供相应的证据予以证明。徐达利在微信聊天中多次强调公司已经将其辞退，公司对此并未给予回应，亦不能就此认定系公司作出解除的行为，而公司在微信中告知徐达利到公司说明情况，徐达利对此予以拒绝并于2022年8月23日后未再至公司报到。由此来看，公司于2022年9月15日以徐达利旷工为由解除双方劳动关系，并无不妥，徐达利要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金的诉讼请求，一审法院不予支持。

徐达利与公司对公司支付徐达利2022年6月1日至2022年8月23日期间工资11879元均无异议，一审法院予以确认。

据此，一审法院判决确认双方于2017年11月13日至2022年8月23日存在劳动关系，公司应支付徐达利2022年6月1日至8月23日期间工资11879元。

用工管理从未改变 劳动关系应予确认

公司不服一审法院判决，上诉称2017年11月23日至2020年8月，徐达利驾驶的车辆与公司无权属关系，双方之间无任何经济往来，其因旷工被解除劳动合同后提出确认5年前劳动关系的诉求，不符合常理。从证据材料来看，一审法院凭陈某某个人银行卡于2017年11月13日向徐达利转账一笔金额4515元，银行交易附言为“节油补贴”的款项，就认定双方存在劳动关系，显然有失偏颇。

为此，公司提供徐达利驾驶证、车辆所有权证书等证据。徐达利认为这些证据均非新证据，

辩称其自2017年8月入职公司起工作内容没有变化，劳动报酬一直通过陈某某转账发放，也一直受其用工管理，公司从来没有声明车辆为第三人挂靠，费用由第三人承担，所以，双方自此时已建立劳动关系。

经查，徐达利在一审中提供的银行流水显示，陈某某从2017年11月17日开始至2021年8月19日持续向其转账，基本每个月都有转账记录，转账均有备注，备注内容为“节油补贴”或“报销”及数字，且备注的数字从1至12连续，备注数字的转账金额与徐达利所主张的月工资数额基本吻合，可认定为固定工资支付。

二审法院认为，劳动关系的认定应当依据劳动者对用人单位在管理上及经济上的依附性进行判断。从工资发放的稳定性及发放人分析，从2017年11月13日开始至劳动合同所订期限终止之日，徐达利的工资均由陈某某发放，陈某某向徐达利转账的记录存在相对固定的周期性，在劳动合同签订前后未发生变化，陈某某系代案外人发放，但对于委托关系未提供任何依据，亦未对于银行流水显示的转账记录作出合理说明，故徐达利根据陈某某所代表的用人单位主张其劳动关系的归属具有合理性。

从徐达利所接受的用工管理分析，陈某某在公司的身份从2017年11月开始未发生过变化，其系公司的股东，故徐达利认为陈某某对其进行的管理代表公司亦具有合理性。公司虽称徐达利在2021年1月1日签订劳动合同之前系为案外人驾驶车辆，但对于陈某某代案外人管理徐达利未提供充分证据予以佐证，其在二审中所提供的行驶证等证据仅能证明车辆权属，无法证明徐达利的劳动关系归属。

鉴于徐达利的工作方式、管理人、工资支付人等在劳动合同签订前后均未发生变化，根据劳动者对自身劳动关系认知的一贯性，二审法院认为，原审认定徐达利从2017年11月13日开始与公司构成劳动关系，劳动关系延续至劳动合同订立期间，并无不当。据此，判决驳回上诉，维持原判。

已经履行赡养公婆义务 丧偶儿媳有权继承遗产

编辑同志：

2010年底，我丈夫严某在外地务工期间突遇意外身亡。为了照顾年迈公婆，抚养尚且年幼的儿子，我一直没有再嫁。2023年底和今年6月，公婆相继因病去世，但均未留下遗嘱，其身后留有房屋、家具等20万余元的遗产。当我张罗完二老后事打算继承这笔遗产时，却遭到了公公侄子等人的阻挠，理由是儿媳作为“外人”无权继承严家人的财产。

请问：儿媳履行了多年赡养义务，是否享有公婆遗产继承权呢？

读者：周萌萌（化名）

周萌萌读者：

按照《民法典》第1123条“继承开始后，按照法定继承办理；有遗嘱的，按照遗嘱继承或者遗赠办理；有遗赠扶养协议的，按照协议办理”的规定，在您已故公婆没有订立遗嘱的情况下，其遗产应当按照法定继承办理。

关于法定继承人的范围，《民法典》第1127条规定：“遗产按照下列顺序继承：（一）第一顺序：配偶、子女、父母；（二）第二顺序：兄弟姐妹、祖父母、外祖父母。继承开始后，由第一顺序继承人继承，第二顺序继承人不继承；没有第一顺序继承人继承的，由第二顺序继承人继承。”由此可知，通常情况下，丧偶儿媳的确不是法定继承人，没有继承权。

但是，为体现权利义务相一致原则，《民法典》第1129条明确规定：“丧偶儿媳对公婆，丧偶女婿对岳父母，尽了主要赡养义务的，作为第一顺序继承人。”这一规定的立法本意体现在三个方面：充分保障老年人的合法权益，使老年人老有所养、老有所依、老有所乐；大力弘扬中华民族敬老爱幼的传统美德；充分体现权利义务对等的立法原则。

关于何为“尽了主要赡养义务”，《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉继承编的解释（一）》第19条规定：“对被继承人生活提供了主要经济来源，或者在劳务等方面给予了主要扶助的，应当认定其尽了主要赡养义务或主要扶养义务。”根据上述规定，您在丈夫去世的情况下，一直照料公婆日常起居十余年之久并养老送终，符合“尽了主要赡养义务作为第一顺序继承人”的法定条件。在继承遗产受到阻挠的情况下，您可以通过提起民事诉讼的方式，经法院调解或者判决明确您的继承权。

张兆利 律师

公司请求解除竞业限制协议，职工能否要求经济补偿？

常律师：

您好！

我于2015年3月入职北京市大兴区某汽车公司担任生产主管。双方在劳动合同中约定，解除或者终止劳动合同之日起24个月内实行竞业限制，但未约定解除或者终止劳动合同后的经济补偿。2023年12月，公司与我解除劳动合同，并于今年6月向我发函表示，解除劳动合同中的竞业限制条款，公司不受竞业限制补偿条款的限制。

请问：我可以要求公司支付经济补偿吗？经济补偿应如何计算？

答：

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第三十六条规定：“当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制，但未约定解除或者终止劳动合同后给予劳动者经济补偿，劳动者履行了竞业限制义务，要求用人单位按照劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月平均工资的30%按月支付经济补偿的，人民法院应予支持。前款规定的月平均工资的30%低于劳动合同履行地最低工资标准的，按照劳动合同履行地最低工资标准支付。”因此，您若履行

了竞业限制义务，可以按照您在劳动合同解除前十二个月平均工资的30%为标准，要求公司向您支付2023年7月—2023年9月的经济补偿。但是，若您合同解除前十二个月平均工资的30%低于北京市最低工资标准，以该最低工资为标准计算经济补偿。

另外，《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第三十九条规定：“在竞业限制期限内，用人单位请求解除竞业限制协议的，人民法院应予支持。在解除竞业限制协议时，劳动者请求用人单位额外支付劳动者三个月的竞业限制经济

补偿的，人民法院应予支持。”据此，在公司主动解除竞业限制协议的情况下，您可以请求公司额外支付您三个月的竞业限制经济补偿。

北京司法大讲堂 常鸿律师事务所 协办

常律师信箱

免费咨询热线：13601074357

lawyerchang@188.com

