

公司以合作名义规避用工责任 职工请求确认劳动关系获支持

□本报记者 赵新政

“当公司因项目资金短缺口头将我辞退时，我认为其构成违法解除劳动关系，应当向我支付经济赔偿。可是，公司以双方之间合作关系为由予以拒绝。”蒋琪（化名）说，他曾与公司签署过《合作协议》，但协议属于以合作之名否认劳动关系，公司必须承担用工责任。

公司辩称，其与蒋琪签订《解除劳动合同协议书》的同时签署《合作协议》，并约定了合作及报酬的支付方式，系双方真实意思表示，属合法有效。现蒋琪反悔提出索赔请求缺乏事实依据，不应得到支持。

法院认为，双方虽签署有《合作协议》，但蒋琪此后仍接受公司管理、仍向公司提供劳动，工作内容与之前并未发生实质性变化，公司则规律性地向其支付报酬等，双方之间具备劳动关系的特征。据此，二审法院于近日判决确认双方之间构成劳动关系。

劳动合同提前解除 用工形式改为合作

2022年4月1日，蒋琪入职公司，双方签订即日起至2025年4月1日止的劳动合同。合同约定其岗位为区块链研发工程师，试用期为6个月，试用期工资为税前21600元，转正后工资为税前27000元。

2022年7月1日，双方签订《解除劳动合同协议书》及《合作协议》。《解除劳动合同协议书》载明：“一、双方解除劳动合同的日期为：2022年7月1日。二、公司于2022年7月15日向蒋琪付清应付全部费用，包括工资、保险、福利、公积金、加班工资等。三、蒋琪确认后，公司无需另行再向其支付经济补偿金，其亦无权要求公司支付经济补偿金。四、蒋琪确认，公司付清本协议费用后，双方无任何经济纠纷。蒋琪承诺不再对本协议内容及与公司的劳动关系事项提出任何仲裁、诉讼请求或者其他要求。”

此后，公司称其与蒋琪之间合作关系，而蒋琪于2022年11月20日口头提出结束该合作关系。公司提交的《合作协议》显

示：蒋琪同意公司提供合作协议约定的工作岗位为区块链开发，公司每月15日以USDT的数字货币形式向他发放等价于27000元人民币的USDT作为报酬等。

对于劳动合同解除的原因，蒋琪称是公司为了逃避缴纳社保。实际上，他在签署解除劳动合同协议后的工作岗位、工作内容、工作要求、直属领导、工作沟通模式、享受公司福利待遇等情况均无变化。因此，他认为自己与公司始终构成劳动关系而非合作关系。

蒋琪称，公司以项目资金短缺及对他的工作不满意为由口头辞退他时，于2022年11月20日当天将他移出微信群聊，该行为属违法解除劳动关系。相关事实有微信群聊天记录、工作记录等予以证明。

经蒋琪申请，劳动争议仲裁机构裁决确认他与公司在2022年4月1日至11月20日期间存在劳动关系，公司应向他支付解除劳动合同经济补偿金24685.71元，2022年7月1日至9月30日、11月1日至11月20日工资差额98379.31元，在职期间未休年休假工资6171.43元。

因双方均不服该裁决，本案诉至一审法院。

争议双方分别举证 还原案件实际情况

蒋琪诉称，公司构成违法解除劳动关系，应当向他支付经济赔偿而不是补偿。此外，工资差额及未休年休假的工资数额计算亦不正确。依据劳动合同约定，应当按照每月27000元的标准向他发放2022年7月1日之后工资，并依此计算工资差额。

公司辩称，不同意蒋琪的诉讼请求，理由是双方于2022年7月1日签订《解除劳动合同协议书》，该协议以书面形式明确了公司的责任，其中包括无需再向蒋琪支付经济补偿金、加班工资等费用。公司认为，2022年7月之后双方之间是合作关系，同时也以签订书面协议的方式对双方之间的合作关系进行明确，并确定了各自的权利和义务。

关于拖欠工资，双方确认2022年4月至6月的工资已付清，

11月工资未付。公司主张其以虚拟货币形式支付了2022年7月至9月报酬，于2022年11月15日通过法定代表人朋友金某个人银行账户转账支付10月报酬27000元。蒋琪认可收取虚拟货币及金某账户支付的27000元，但称均非工资而系奖金。

关于未休年休假工资，蒋琪提交的社保缴费信息查询记录显示其缴费年限为6年5个月，在职期间其未休年休假。

关于工作日延时加班，蒋琪主张他于2022年9月28日至9月29日、2022年10月10日至11月17日期间存在延时加班。对此，他提交微信群聊天记录、系统工作成果截图予以证明，上述材料显示他于工作外时间存在零星登录系统及回复微信的情况。公司对他主张的延时加班不予认可，称他提交的证据不足以证明他工作状态的连续性，且公司实行弹性管理制度。

合作关系有名无实 公司承担用工责任

一审法院认为，劳动者与用人单位形成劳动关系需要符合以下条件：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；3、劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。

根据查明的事实，双方签订《解除劳动合同协议书》及《合作协议》后，蒋某仍遵守公司的规章制度、接受公司日常管理、工作内容未发生实质变化、公司规律性地支付报酬、享受公司福利待遇等，双方之间仍具备劳动关系的特征，仍构成劳动关系。因此，对于公司称双方于2022年7月1日后系合作关系的主张，一审法院不予采信。

用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。公司未就其主张的蒋琪主动提出结束“合作关系”提供确实有效的证据予以证明，蒋琪提供的证据亦不足以证

明公司存在违法辞退情形，一审法院视为双方协商一致解除劳动关系，公司依法应向蒋琪支付解除劳动合同经济补偿金。

用人单位支付劳动者工资应当按照规定的日期足额支付。工资应当以法定货币形式按月支付给劳动者。一审法院认为，公司以虚拟货币形式支付2022年7月至9月的工资因违反法律规定属无效。蒋琪虽辩称其收取的金某账户支付的款项系奖金，但未举证证实其劳动报酬构成中含奖金一项及其已达到奖金的发放条件，一审法院对该辩解意见不予采信。

关于工作日延时加班工资，劳动者主张加班费的，应当就加班事实的存在承担举证责任。蒋琪提交的证据不足以证明其主张的期间处于连续工作状态，亦不足以证实经公司安排加班，故对其该项请求，一审法院不予支持。

依据查明的事实，一审法院判决确认公司与蒋琪之间系劳动关系，公司应支付蒋琪解除劳动合同经济补偿金24685.71元，2022年7月1日至9月30日、11月1日至11月20日期间工资差额98379.31元，在职期间未休年休假工资6171.43元。

针对公司提起的上诉，二审法院认为，对负有举证证明责任的当事人提供的证据，人民法院经审查并结合相关事实，确信待证事实的存在具有高度可能性的，应当认定该事实存在。对一方当事人反驳负有举证证明责任的当事人所主张事实而提供的证据，人民法院经审查并结合相关事实，认为待证事实真伪不明的，应当认定该事实不存在。

公司主张2022年7月1日之后与蒋琪属于合作关系，经查，双方虽签署《解除劳动合同协议书》《合作协议》，但在案证据显示，自2022年7月1日之后蒋琪仍向公司提供劳动，内容之前并未发生实质性变化，蒋琪仍接受公司管理，且蒋琪提供的劳动属于公司业务组成部分，故一审法院认定双方自2022年7月1日之后成立劳动关系并无不妥。鉴于原审认定事实清楚，适用法律正确，二审法院判决驳回公司上诉，维持原判。

离婚冷静期内一方举债 另一方需要共同偿还吗？

编辑同志：

2023年8月，我与丈夫管某因感情破裂，经协商在民政部门申请了登记离婚。2023年9月中旬，双方正式离婚。离婚一年多后，李先生突然找上门，拿着前夫管某出具的12万元借条，要求我和管某共同还债，理由是该笔债务属于我与管某婚内的共同债务。我仔细看了看借条，发现其落款日期为2023年9月初，比我与管某离婚日期早16天，即管某是在离婚冷静期独自举债的。

请问：什么是夫妻共同债务？该笔债务是否属于我与管某的共同债务？

读者：谷春霞（化名）

谷春霞读者：

夫妻共同债务，是指为满足夫妻共同生活需要所负的债务和夫妻共同生产、经营所负的债务。主要包括以下方面：一是夫妻为家庭共同生活所负的债务，比如家庭的衣、食、住、行和教育等方面所负的债务，购置家庭生活用品所负债务；购买、装修、共同居住的住房所负的债务，从事双方同意的文化教育、文体体育活动所负的债务等；二是双方共同从事投资或者其他金融借贷交易活动所负的债务；三是夫妻一方或双方为履行抚养义务、赡养义务所负的债务，夫妻一方或双方治病以及为负有法定义务的人治病所负的债务；四是为支付夫妻一方或双方的教育、培训费用所负的债务，以及为支付正当必要的社会交往费用所负的债务；五是婚前一方借款购置的财产已转化为夫妻共同财产，为购置这些财产所负的债务；六是夫妻共同从事生产、经营活动所负的债务，或者一方从事生产经营活动，经营收入用于家庭生活或配偶分享所负的债务，等等。

关于婚内一方以个人名义所负债务是否属于夫妻共同债务，《民法典》第一千零六十四条作出了两个方面规定：一是夫妻一方在婚姻关系存续期间以个人名义为家庭日常生活需要所负的债务，属于夫妻共同债务。二是夫妻一方在婚姻关系存续期间以个人名义超出家庭日常生活需要所负的债务，不属于夫妻共同债务；但是，债权人能够证明该债务用于夫妻共同生活、共同生产经营或者基于夫妻双方共同意思表示的除外。

本案中，管某独自向李先生借款12万元，已超出家庭日常生活需要。而且，12万元债务发生于你们两人离婚冷静期内，在夫妻双方感情矛盾不可调和的情况下，管某将所借款项用于夫妻共同生活也不切合实际。因此，如果李先生无法证实管某将12万元借款用于夫妻共同生活或者共同生产经营，那么，本案所涉债务就不属于夫妻共同债务，你无需承担共同清偿责任。

潘家永 律师

颜东岳 法官

公司要求的体检与岗位无关，应聘人员可以拒绝

读者肖凤凤（化名）在咨询时说，她应聘一家公司的衣服缝纫工时，公司要求她必须参加公司安排的乙肝表面抗原体检。她认为，这项体检与其应聘的工作岗位没有多大关系，不想参加。

她想知道：在这种情况下，她能否拒绝公司的要求？

法律分析

肖凤凤有权拒绝公司这项体检要求。

一方面，《职业病防治法》第35条规定：“对从事接触职业病危害的作业的劳动者，用人单

位应当按照国务院安全生产监督管理部门、卫生行政部门的规定组织上岗前、在岗期间和离岗时的职业健康检查，并将检查结果书面告知劳动者。”《职业健康监护管理办法》第6条规定：“用人单位应当组织接触职业病危害因素的劳动者进行上岗前职业健康检查。用人单位不得安排未经上岗前职业健康检查的劳动者从事接触职业病危害因素的作业；不得安排有职业禁忌的劳动者从事其所禁忌的作业。”鉴于肖凤凤应聘的只是衣服缝纫工，根本不属于“接触职业病危害的作业”，

依据这些规定，自然无需进行入职前健康体检。

另一方面，《就业促进法》第三十条规定：“用人单位招用人员，不得以是传染病病原携带者为由拒绝录用。”《就业服务与就业管理规定》第68条规定：“在国家法律、行政法规和国务院卫生行政部门规定禁止乙肝病原携带者从事的工作岗位以外招用人员时，将乙肝病毒血清学指标作为体检标准的，由劳动保障行政部门责令改正，并可处以一千元以下的罚款；对当事人造成损害的，应当承担赔偿责任。”

原劳动保障部、卫生部联合下发《关于维护乙肝表面抗原携带者就业权利的意见》第2条第（1）项也指出：“保护乙肝表面抗原携带者的就业权利。除国家法律、行政法规和卫生部规定禁止从事的易使乙肝扩散的工作外，用人单位不得以劳动者携带乙肝表面抗原为理由拒绝招用或者辞退乙肝表面抗原携带者。”据此，在对应体检项目与肖凤凤应聘的工作岗位无关的情况下，公司无权要求她进行乙肝表面抗原体检。