

工作地点不停变化 工作时间时续时断 工资报酬时有时无

劳动者请求确认劳动关系为何获得支持？

□本报记者 赵新政

A公司的主营业务为环保设备制造、加工、安装，王澄（化名）经常根据该公司安排为客户进行设备安装工作。可是，当他在施工中负伤准备认定工伤时，该公司却否认与他存在劳动关系。为此，双方产生争议。

庭审中，A公司主张其与王澄之间系平等的民事法律关系而非劳动关系，理由是王澄从事的工作是临时性、短期性、一次性的，不具有劳动关系的长期、持续、稳定特征。再者，王澄无需考勤上班可自由安排工作时间，劳务报酬的发放虽然相对平衡连续但这是双方约定的结果，若没活干就不予发放。

法院审理查明，A公司法定代表人直接安排王澄的工作并对其进行管理，且与王澄核对工时、发放工资，王澄从事的劳动内容属于A公司的业务组成部分，A公司与王澄之间符合劳动关系的基本特征。据此，二审法院于4月18日判决确认双方在相应期间存在劳动关系。

单位否认劳动关系 职工申请劳动仲裁

“我于2020年2月22日入职A公司，接受A公司的管理，从事A公司安排的工作。”王澄说，在A公司股东、时任法定代表人邹某与他共同存在的名为“A公司”的群聊中，A公司对他的工作安排可以细化到几点钟到哪里工作、几点钟吃饭、什么时候休息、什么时候休息，工作场地也受A公司安排。

“A公司的主营业务为环保设备制造、加工、安装，其公司职工的大部分工作内容是为购买A公司设备及建材或者其他装潢材料的客户进行安装工作。”王澄说，除在A公司工作外，他还依据A公司的指示安排到其他工作场地工作，为客户提供上门安装服务。

2024年6月18日，王澄在施工中意外受伤。由于A公司未与他签订劳动合同，也未为他缴纳社会保险，所以，当他提出认定工伤时，A公司明确予以拒绝并称双方之间不存在劳动关系。为

此，他申请劳动争议仲裁。

庭审中，A公司主张其与王澄之间是平等的民事法律关系而非劳动关系。理由是从工作内容上看，其与王澄不具有劳动关系的长期、持续、稳定的特征，而是临时性、短期性、一次性的。从工作时间上看，其与王澄不具有劳动关系严格的上下班时间考勤管理，王澄可以随意自由安排工作时间。从劳动报酬发放上看，劳动关系的工资是固定日期发放的，且工资数额是相对平衡连续的，而王澄的劳务报酬支付是由双方约定的。从人身关系隶属上看，其与王澄不存在指挥与被指挥、管理与被管理的人身隶属特征，而是平等的民事法律关系。若认定与王澄存在劳动关系，就会出现王澄为他人工作未得到报酬却让A公司支付的现象，有失法律的公平和正义。

此外，A公司承认王澄为其他单位工作的事实，但称这是基于A公司的居间行为为承包商C公司工作。因A公司既不具备劳务派遣资质也不具备劳务分包资质，若认为王澄与A公司之间存在劳动关系不符合法律规定。

经审理，劳动争议仲裁机构裁决确认王澄与A公司2023年7月14日至2024年6月18日存在劳动关系。A公司不服该裁决，诉至一审法院。

争议双方各自举证 案件事实得以显现

为证明自己的主张，王澄提交的其与时任A公司法定代表人邹某微信聊天记录显示：2022年11月3日5点，邹某通知王澄、吴某等人早上去某单位安装设备，早餐买到厂里，要带行李。2023年1月19日晚，邹某通知王澄、吴某等人明天早上6点半出发；同年3月5日，邹某通知大家明天还是休息，不能上班，等园区通知；同年3月18日，邹某通知大家明天上班；同年9月17日，邹某通知王澄等人明天去帮刘某干活，吴某等人去范老板厂里干活；同年9月22日，邹某通知吴某、王澄去朱总厂里干活；同年12月21日，邹某通知王澄等人把

工时整理出来。2024年1月4日，邹某在群里发送文件“2023年工人工时”，让王澄、吴某等人看一下；同年5月18日，邹某通知王澄、吴某去苏某店里干活；同年6月12日，邹某通知明天早点做早餐，早上7点邹某到住宿处接吴某、王澄；同年6月16日，邹某通知王澄、吴某等人明天去外地干活，带好衣服住在外地。

邹某认可王澄的出工时间和工作时长，并于2024年1月19日以A公司名义向王澄转账20980元。同年6月1日，王澄询问邹某没付的2万元什么时候能付，邹某未答复。

A公司提供的会议纪要显示，邹某、周某、龚某参加2024年6月18日高空坠落事故的整改讨论会，其中备注项目经理邹某、总经理周某、安全员龚某均为B公司工作人员。邹某发送给周某的两份开庭通知照片显示，被通知人分别为A公司、C公司，通知事由为王澄等2人与两家公司的劳动争议案件开庭审理。

此外，C公司于2024年8月22日出具证明一份，载明：“兹证明自由劳动者王澄于2023年2月14至3月11日在我方承接的安装风管项目施工，工资为每天280元，工时25天。”同日，C公司出具《劳务居间委托确认书》，载明：“兹确认委托人于2024年6月委托A公司居间介绍安装工为委托人提供安装劳务。王澄、吴某等人员至委托人处提供的安装劳务，二人在委托人处提供劳务时发生人身损害事故、劳务报酬与A公司无关。”经查，C公司2016年11月11日成立，2024年10月17日注销，股东为周某。

劳动用工特征明显 劳动关系得以确认

庭审中，A公司主张涉案工程由C公司承包，A公司只是居间方。对此，B公司法定代表人龚某当庭陈述并不知道C公司，只与A公司进行过合作。从王澄陈述及周某与邹某的聊天记录中可以看出，周某也在A公司或邹某处工作，双方间存在款项往来，但无法证明B公司与C公司

有建立承包关系的合意。本案中，邹某以项目经理的身份参加安全事故会议，一审法院认为，若其只是居间方，该行为显然不符合常理。

A公司提供了一份由C公司出具的《劳务居间委托确认书》，根据庭审查明的事实，该确认书是在邹某虚构仲裁案件的情况下出具的，距离王澄发生伤害事故已经二个月之久，确认书中虽然有涉案事故与A公司无关的表述，但与庭审查明的情况不符，一审法院对该确认书中记载的内容不予采纳。

根据聊天记录可以看出，邹某对王澄的工作及休息时间进行安排，为王澄提供食宿，邹某也会安排王澄等人至其他场所工作。即便如A公司主张的王澄在多家公司工作，也是基于邹某的安排，并非王澄的自主选择，这与邹某与王澄核对工时时会将王澄为其他单位服务的工时一并计人的情况相吻合。

结合邹某对王澄进行工作安排并进行管理，与王澄核对工时、发放工资，王澄从事的劳动内容属于A公司的业务组成部分，A公司与王澄之间符合劳动关系的基本特征，一审法院对A公司请求不确认与王澄的劳动关系不予支持。因王澄未对仲裁裁决提起诉讼，视为认可裁决结果，一审法院判决确认2023年7月14日至2024年6月18日期间A公司与王澄存在劳动关系。

A公司提起上诉后，二审法院认为，A公司在一审中陈述王澄与C公司有关系，为C公司工作，案涉工程是C公司的项目，A公司只是居间方，在二审中又否认该说法，称A公司与王澄之间实际为劳务关系。该陈述前后矛盾，且缺乏证据佐证，难以采信。此外，案涉工程由A公司承接，工程预付款亦由A公司收取，A公司安排王澄至项目干活，负责统计王澄工时并据此发放劳动报酬，故双方在人身属性和财产属性等方面已符合劳动关系本质特征，一审法院认定双方存在劳动关系，应当予以采纳。据此，判决驳回上诉，维持原判。

隐瞒财产拒不申报 离婚时被判少分财产

离婚时想要分割共同财产却对家中财政状况一无所知怎么办？夫妻共同财产能隐瞒吗？如果隐瞒是否要承担法律责任？近日，房山区法院审理一起离婚纠纷案件，男子因拒不申报财产情况，被认定为隐藏夫妻共同财产，最终承担了少分财产的法律后果。

案情回顾

方女士与刘先生于2011年登记结婚。在双方婚姻存续期间，家中存款、证券等主要财产均由刘先生负责打理支配，方女士对二人夫妻共同财产的具体情况所知甚少。后来，方女士因感情问题将刘先生诉至法院要求解除二人婚姻关系，并要求分割夫妻共同财产。

在案件审理过程中，刘先生同意与方女士离婚。但是，刘先生认为家里的财产都是自己辛苦挣来的，方女士一直没有工作，对家中的财产积累没有贡献，因此，不同意分割财产。

为查明二人的夫妻共同财产情况，法院要求双方申报各自名下财产情况。方女士很快完成了申报，刘先生却对法院的申报要求置之不理。法院先后向刘先生发出书证提出命令和限期申报财产通知，同时释明未如实申报的法律后果。而刘先生始终拒绝提供自己控制的或者自己名下的任何财产资料。最终，法院通过调查取证的方式，对刘先生的存款、公积金和理财产品等财产进行了查询，确定了其真实的财产状况。

法院裁判

法院经审理认为，方女士与刘先生的感情已经破裂，双方均同意离婚，应予以准许。在财产分割上，刘先生未如实申报财产，经法院多次要求仍拒绝提交名下财产资料，存在隐藏财产行为，故刘先生在分割夫妻共同财产时应少分。

最终，法院判决方女士与刘先生离婚，并按照方女士70%，刘先生30%的比例对二人名下的房屋、存款、理财等夫妻共同财产进行分割。

法律点评

《民法典》明确规定，如果一方侵害夫妻共同财产，那么，在离婚分割夫妻共同财产时应当少分或者不分。《妇女权益保障法》则将离婚案件当事人如实申报夫妻共同财产确立为当事人的一项法定义务，怠于或不如实申报多次财产的共同财产当事人要承担相应的法律责任。

本案中，法院为查明事实，要求双方申报全部夫妻共同财产，而刘先生向法院指令期限内始终拒绝提供自己控制的或者自己名下的任何财产资料。刘先生的行为被法院依法推定为主观上具有隐藏夫妻共同财产的故意，最终仅分到30%的夫妻共同财产，让其为不诚信的行为付出了代价。

通过本案，审理本案的法官提醒人们，如果在离婚后发现另一方存在侵害夫妻共同财产的行为的，可以提起诉讼，请求再次分割夫妻共同财产。而在离婚诉讼中不如实申报或者拒绝申报夫妻共同财产，当事人将会面临少分或者不分夫妻共同财产的后果。

何栋华 房山区法院

市律协举办新就业形态与劳动者权益保护研讨会

本报讯（记者 赵新政）近日，新就业形态与劳动者权益保护研讨会在京举行。此次会议由北京市律师协会主办，参加会议的工会、法院、仲裁机构、高校学者及顺丰速运有限公司等企业代表，共同探讨了平台经济下劳动者权益保护的难点与突破路径。

与会专家学者从学术视角剖析了劳动者权益保护在新就业形态下的挑战与对策。当前，因新就业形态领域立法尚存滞后、劳动关系认定尚无统一标准等问题，对平台用工性质存在

劳动关系说、劳务关系说和不完全劳动关系说三种观点，进而导致司法实践中出现同案不同判现象。要改变这一状况，需立法机关、行政部门和司法机关协同推进。

有专家认为，新就业形态劳动关系的本质并未改变，只是管理方式从传统的“人盯人”转变为数字化管理，这种技术手段的升级反而强化了用工方对劳动者的实际管理。当前劳动者权益保障的核心矛盾在于传统理论框架与新型管理模式的衔接不够，建议在坚持劳动关系基本属性的

前提下，通过创新法律手段来适应技术变革，最终实现劳动者权益保障与经济社会发展的平衡。在劳动法典编纂尚未启动的过渡期，可考虑通过单项行政法规或劳动法修订等方式，有效解决新就业形态劳动者社保权益保障等核心问题。

会议指出，随着数字经济快速发展，外卖配送员、网约车司机、网络主播等新就业形态劳动者群体规模持续扩大，全国已达8400万人。这一群体的权益保障不仅关乎其切身利益，更关乎经济社会的高质量发展。

当前新就业形态面临劳动关系模糊、社会保障尚不完善等挑战，需平衡新业态活力与劳动者权益保护难题。对此，最高人民法院已发布相关指导性案例，司法部部署“法律援助安心行动”，北京市政府工作报告也明确要求加强灵活就业者权益保障。在这一过程中，律师行业应发挥专业优势，促进和谐劳动关系，积极参与立法建言，推动政策完善。通过持续建言，将建议转化为地方法规或政策，展现律师在法治建设中的应有作用。