

公司实行内部承包经营，劳动关系如何认定？

公司承揽棉花加工业务后，在内部将该项业务承包给职工李高峰。经李高峰介绍，张海胜为该项承包加工业务提供劳动。可是，张海胜在工作中意外受伤后，公司与承包人均否认与他存在劳动关系，且拒绝为他提供医药费、经济赔偿等费用。此时，张海胜的劳动关系应当如何确认？其所受损害由谁承担赔偿责任？本文对此作出了详细的法律解析。

公司实行内部承包，职工因工受伤无人担责

2023年9月21日，公司与关联企业签订《棉花加工生产承揽合同》。该合同约定公司承包关联企业一个车间的皮棉生产加工及皮棉装车项目；合同期限为2023年10月1日至2024年3月1日；公司不得将承包的籽棉加工任务转包、转让给第三方；公司应当按照《工伤保险条例》规定，进厂前为其全部职工购买不少于120万元/人的人身意外伤害险，并为相关人员购买工伤保险和足额的人身意外伤害雇主责任险。同时，公司需将职工名单、身份证复印件、社保缴费、工伤缴费资料复印件报关联企业备案。

2023年9月22日，公司监事李雪平作为甲方，与乙方李高峰签订《棉花加工承包合同》，其中约定：“甲方提供给乙方一条完整的机采棉加工线；甲方给乙方加工人员买保险，如出现人员伤亡事故由甲方全权负责；在轧花期间，乙方支付加工人的工资……”

2023年9月24日，经李高峰介绍，张海胜进入其承包的车间从事轧花工作，岗位为轧花机操作工。期间，公司未与张海胜签订劳动合同，也没有为张海胜缴纳社保、投保意外伤害险等保险。而张海胜的具体工作，则由公司法定代表人徐芳安排和管理。

2023年11月25日，张海胜在操作轧花机时轧伤左手。当日，他被送往医院住院治疗，诊断结果为左手挤压伤，伴有神经损伤及皮肤软组织撕脱等。受伤后，他未再返岗上班。对于他所受事故伤害，无论承包方李高峰还是发包方公司均拒绝承担赔偿责任。

张海胜提供的证据显示，2023年11月17日公司向他发放工资3000元。2024年1月4日，徐芳向他发放工资28500元。

内部承包不能改变劳动关系，公司应负用工主体责任

因公司既未为张海胜缴纳工伤保险也未为其投保意外伤害险，并且否认双方之间存在劳动关系，张海胜于2024年5月10日向劳动争议仲裁机构申请仲裁，请求确认其与公司、关联企业自2023年9月24日起存在劳动关系。

经审理，仲裁机构裁决确认张海胜与公司之间存在劳动关系。公司不服该裁决，向一审法院提起诉讼。

公司诉称，其与李高峰存在承包经营合同关系，张海胜系李高峰雇佣的劳务人员，与公司不存在任何关系。对此，一审法院认为，公司虽然将轧花车间承包给李高峰，但这只是公司内部经营方式的转变，不能改变公司实际经营的事实。公司与李高峰之间关于承包经营的约定，只约束双方当事人。因无证据证明张海胜系受李高峰雇佣，故对公司该项主张不予支持。

经查，公司与张海胜均符合法律规定的主体资格。张海胜经由李高峰介绍到岗工作，但李高峰未向张海胜发放劳动报酬。张海胜提供的微信聊天记录，可以证实公司的法定代表人徐芳安排、管理他的日常工作。此外，张海胜提交的银行交易明细，可以证实公司法定代表人徐芳为他发放工资，他系从事公司安排的有报酬的劳动。

据此，一审法院认为，公司与张海胜之间形成的关系符合劳动关系的基本特征，遂判决确认双方之间存在劳动关系，公司应当对张海胜所受伤害承担赔偿责任。

公司否认劳动关系却不能举证，上诉请求被终审驳回

公司不服一审法院判决，上诉称用人单位与劳动者之间是否

存在劳动关系应该审查是否具备劳动关系的基本特征，即双方是否达成建立劳动关系的合意，劳动者是否接受用人单位的管理、指挥和监督，劳动者与用人单位是否形成工作上的隶属关系与工资上的支付关系。本案中，公司将部分棉花加工工作分包给案外人李高峰，张海胜是李高峰雇佣的劳务人员，张海胜从未接受过公司的管理，双方没有形成工作上隶属关系和工资支付关系。因此，公司与张海胜之间不存在劳动关系。

张海胜答辩称，他与公司符合法律规定的用工主体资格，李高峰介绍他到公司工作，但并未给他发过工资。在职期间，他的日常工作由公司法定代表人徐芳直接安排和管理，他的工资也由徐芳本人发放。因此，双方之间存在事实劳动关系。至于公司是否将涉案工作承包给李高峰，这只是公司内部经营方式的转变，不能改变公司实际经营的事实。况且，公司主张他受雇于李高峰没有事实依据。

二审法院审理认为，张海胜与公司均具备劳动关系主体资格。张海胜经承包人李高峰介绍，自2023年9月24日起在公司从关联企业承包的车间工作，其所从事的轧花机操作是公司业务组成部分，工作期间需遵守公司的安全生产制度、接受公司的管理并向公司法定代表人报告工作情况，公司则根据其工作情况向其发放劳动报酬。因此，一审法院认定张海胜与公司之间存在劳动关系并无不当。

此外，公司并无证据证实李高峰系张海胜的雇主，李高峰亦未安排、管理张海胜的工作，更未向张海胜支付劳动报酬。因公司是否将部分工作承包给李高峰，并不影响公司与张海胜之间劳动关系的认定，所以，二审法院于近日终审判决驳回公司上诉，维持原判。

【评析】

企业内部承包关系中，为承包业务提供劳动的劳动者究竟与谁构成劳动关系，关键取决于两个方面的要素：

其一、要看企业与职工之间的承包合同是如何约定的。本案中，公司与李高峰签订《棉花加工承包合同》，明确约定“甲方给乙方加工人员买保险，如出现人员伤亡事故由甲方全权负责”，该约定应视为双方一致同意公司为职工工伤的责任主体。至于该合同虽约定有“乙方（李高峰）支付加工人的工资”，但实际履行中则是公司直接向张海胜支付工资，这表明双方已经用实际行动变更了双方合同中关系职工工资的支付方式。

其二、要看法律是如何规定的。原劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》（劳部发〔1995〕309号）第15条规定：“租赁经营（生产）、承包经营（生产）的企业，所有权并没有发生改变，法人名称未变，在与职工订立劳动合同时，该企业仍为用人单位一方。依据租赁合同或承包合同，租赁人、承包人如果作为该企业的法定代表人或者该法定代表人的授权委托人时，可代表该企业（用人单位）与劳动者订立劳动合同。”而本案中的张海胜仅仅是经李高峰介绍进入公司工作，其提供的劳动是公司承包的加工业务的组成部分。此外，张海胜在劳动中受公司法定代表人徐芳的管理，其工资也是由徐芳支付。因此，双方之间完全符合原劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》所规定的劳动关系要件。

综上，法院的判决认定事实清楚，适用法律正确，在明辨是非的同时维护了职工合法权益。

（文中人物系化名）
杨学友 检察官

丈夫去世后我中止妊娠 婆婆能否索赔精神损失？

编辑同志：

我婚后不久，丈夫就在一起意外事故中不幸身亡。当时，我已有2个月的身孕。为了保住所谓的血脉，婆婆苦苦哀求我生下孩子，并表示以后抚养小孩的费用全部由他们老两口承担，他们将全力帮助照看孙子。考虑到他们刚刚丧子的心情，我就违心地答应了。由于我并不想带着孩子改嫁或者再婚后牵挂孩子，于是，我在1个多月后悄悄到医院将胎儿打掉了。岂料，婆婆认为我这种行为是断他们家香火，是给他们伤口撒盐，给他们造成了极大的精神伤害。前几天，他们还要求我赔偿他们的精神损失费。

请问：他们的要求有法律依据吗？

读者：汪慧莲（化名）

汪慧莲读者：

《妇女权益保障法》第三十二条规定：“妇女依法享有生育子女的权利，也有不生育子女的自由。”这就是说，妇女享有生育选择权、生育自由权和中止妊娠权。生育权是指个人或在婚姻关系存续期间的夫妻双方有依照法律规定生育或不生育子女的权利。不生育的自由，是相对于生育权而言的一种绝对权利，为了实现这一权利，权利人可选择避孕、堕胎、绝育手术等方式。

精神损害赔偿，是指公民因其人格权利受到不法侵害而遭受精神痛苦或精神利益受到损害，要求侵权人进行金钱赔偿的一种法律制度。根据《最高人民法院关于确定民事侵权精神损害赔偿责任若干问题的解释》的规定，赔偿精神损失必须具备的一个重要条件是：侵权人对被害人实施了侵权行为，使其人格权利遭受非法侵害。人格权包括生命权、身体权、健康权、姓名权、名称权、肖像权、名誉权和荣誉权、隐私权和个人信息保护。

本案中，你的堕胎行为虽然给婆婆的身心造成了一定的伤害，使他们在承受着丧子痛苦的同时又承受着另一份精神痛苦，但这是你对自己依法享有的生育权的处分，并不构成侵权。参照《最高人民法院关于适用〈民法典〉婚姻家庭编的解释（一）》第23条规定：“夫以妻擅自中止妊娠侵犯其生育权为由请求损害赔偿的，人民法院不予支持；……”你婆婆要求你赔偿精神损失费显然是没有法律依据的。 潘家永 律师

公司每月考核规则均变动，能否作为不胜任工作认定标准？

案情简介

2017年5月29日，薛某入职公司担任管家一职，主要负责收房工作。当天，双方签订的劳动合同约定薛某应按照公司提供的岗位说明书内容为标准，按时保质、保量完成工作任务，并接受公司的绩效考核。2023年10月1日至2024年9月30日期间，公司对薛某的工资进行了多次扣款，共计1311.73元。对此，公司称这些扣款是基于绩效方案中的待租扣罚条款，但未能在规定期限内提供具体的扣罚天数及收房租金等明细。

2024年6月至11月期间，公司通过邮件公布了每月的《出列归队规则》，对薛某所在的业务团队进行考核。薛某在2024年6月、7月、9月、11月的考核中未达标。

公司主张薛某不胜任工作，经培训后仍不适岗，据此解除双方劳动关系。薛某对考核结果和解除劳动合同的决定不服，遂申请劳动争议仲裁，要求公司支付工资扣款和违法解除劳动合同赔偿金。

经审理，仲裁委裁决公司支付薛某违法解除劳动合同赔偿金140158.56元。公司不服该裁决，向一审法院提起诉讼。

法院审理

经审理，一审法院认为，劳动合同解除条款涉及劳动者切身利益，而公司通过邮件公布的方式公示《出列归队规则》，且该规则每月均处变动状态，公司以此作为考核薛某胜任工作标准欠妥。再者，公司主张薛某不胜任工作，但现有证据未能体现公司因此对薛某进行过培训或者调整工作岗

位，故其解除薛某劳动合同的行为不符合《劳动合同法》第四十条之规定。因公司提出解除双方劳动合同于法无据，故依法判决公司向薛某支付违法解除劳动合同赔偿金。

公司不服一审法院判决提起上诉。二审法院认为，因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。本案中，公司上诉主张根据薛某的考核成绩其无法胜任工作，经公司培训后仍不适岗，据此解除双方劳动关系具有合法依据。可是，根据查明的案件事实及在案证据，公司考核薛某的工作标准存在欠妥之处，其亦未对薛某无法胜任工作且已对其进行依法培训或合理调整岗位进行有效举

证，公司据此解除双方劳动关系显然缺乏合法依据，一审法院判决其向薛某支付违法解除劳动合同赔偿金并无不当，数额亦无不妥。据此，二审法院判决驳回上诉，维持原判。

法律评析

本案的判决结果表明，用人单位通过邮件公布的每月考核规则，若未经过合法的民主程序制定且内容不稳定、不透明，不能作为认定劳动者不胜任工作的合法标准。用人单位据此解除劳动合同属于违法，需支付违法解除劳动合同赔偿金。同时，用人单位对劳动者的考核扣款，需提供充分证据证明其合法性和合理性，否则，应向劳动者返还相应的工资扣款。

刘涛 律师