

长期为公司栽种养护苗木

劳动者诉请确认劳动关系获支持

□本报记者 赵新政

“虽然我被视为干浇花种草等杂活的临时工，但我是受公司招用、由公司安排工作内容并发放劳动报酬的劳动者，且已连续工作2年。”田纶（化名）说，按照法律规定，应当认定他与公司之间存在劳动关系而非劳务关系。

公司辩称，田纶系由区域领班钱某个人带入公司工作，工资按天按考勤计算，做一天算一天，没有像劳动关系一样形成长期稳定的管理和被管理关系。事实上，田纶每个月的工作时间并不固定，对其本人来说来去自由，公司对此也没有约束。因此，双方之间是一种临时用工性质的劳务关系。

经查，田纶经招录进入公司后从事苗木栽种养护工作，该工作属于公司工作的一部分；田纶的工资按出勤天数计算，由公司支付，双方之间存在经济隶属性；田纶的工作内容由公司安排，如果有事需要请假，表明其接受公司的管理。据此，二审法院于近日判决确认双方之间存在劳动关系。

职工请求二倍工资 公司否认劳动关系

2023年2月初，田纶根据招工广告进入公司从事厂区苗木栽种和养护等工作。区域领班钱某直接对他进行管理，如果他家中有事，需要向钱某请假。双方口头约定，他的工资按天按考勤计算，每天120元，做一天算一天。期间，双方未签订劳务合同或者劳动合同。2024年12月31日，钱某称不再需要他提供劳动，他随之离开公司。

2025年1月2日，田纶向劳动争议仲裁机构提出申请，请求裁决公司向他支付未签订书面劳动合同二倍工资差额共计34926.67元。然而，仲裁机构未予受理。为此，他诉至一审法院。

庭审中，田纶诉称其受公司招用，工作内容由公司安排、薪金报酬由公司支付，双方之间存在劳动法上的隶属关系，应当认定双方之间存在劳动关系。

公司辩称，双方是一种临时性的工作关系，薪酬按照每天

120元计算。工作期间，田纶每个月的工作时间并不固定，少的时候仅工作14天，多的时候可达29.5天。由此来看，双方没有形成像劳动关系一样长期稳定的管理和被管理关系。这同时表明，田纶在公司工作时属于来去自由，公司对此也没有约束。如果说双方之间存在用工关系，那也仅仅是一种临时性的劳务关系。

另外，公司主张，其未与田纶签订劳动合同的主要原因是田纶打算申请“4050”补贴，一旦签订劳动合同之后就无法领取该补贴。这种做法显然属于因劳动者本人故意未能订立劳动合同，依据《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（二）》第7条第2款规定，公司不应当向其支付二倍工资。再者，田纶到公司工作已经超过1年，应视为双方已建立无固定期限劳动关系，无权再主张二倍工资。

如不工作即无报酬 一审支持公司主张

一审法院认为，田纶诉讼请求的前提和基础应为双方之间成立劳动合同关系。二倍工资罚则的适用前提是用人单位与劳动者之间已存在劳动关系但未签订书面合同。若劳动关系未被确认，则用人单位不存在签订书面劳动合同的法定义务，自然不涉及二倍工资的支付责任。

在仲裁或诉讼中，劳动者需首先证明双方存在事实劳动关系，才能进一步主张因未签订书面劳动合同而产生的二倍工资。认定是否存在劳动关系要满足以下条件：劳动者付出了劳动；用人单位发放了工资；用人单位对劳动者满足劳动法上的主体资格；劳动者接受用人单位的管理。

另外，原劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》第2条第2款规定：用人单位向劳动者发放的“工作证”“服务证”等能够证明身份的证件，举证责任在劳动者。本案中，田纶没有提供这方面的证据，而查证的事实为双方约定工

资薪酬为120元/天，并且工作一天得一天的酬劳，不工作便无酬劳，无最低工资标准，表明双方未形成长期、稳定的管理与被管理关系。由此，一审法院认为，这不符合劳动关系成立的条件。

田纶从事的绿化养护工作虽属公司工作的一部分，但双方并未约定固定期限或长期合作，对田纶采取的管理方式基本是来去自由，这些更符合临时性劳务工作的特点。因此，双方之间是否成立劳动合同关系，从田纶提供的证据及查明事实来看不能确认。据此，一审法院认为，田纶的诉讼请求缺乏事实依据，不应支持。

综上，一审法院判决驳回田纶的诉讼请求。

公司长期稳定用工 符合劳动关系特征

田纶上诉后向二审法院提交其与钱某的微信聊天记录，证明其如果有事需要请假，需要向钱某进行告知。公司质证认为，该证据更加说明田纶是来去自由的，公司规定请假应当通过书面形式进行审批，而田纶仅仅是向钱某告知即可，且钱某回复的也是“知道了”而不是“同意”，因此，双方之间并不存在用工管理关系，田纶是来去自由的。

二审法院认为，《劳动合同法》第7条规定，用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。劳动关系是指用人单位招用劳动者成为其组织成员，劳动者在用人单位的指挥、管理和监督之下提供有报酬的劳动而产生的权利义务关系。《劳动合同法》仅规定了自用工之日起即建立劳动关系，明确规定建立劳动关系的唯一标准是实际提供劳动，体现了劳动法的社会功能，承担了保护公民的社会权利尤其是保护弱势群体利益的社会责任。对是否存在劳动关系应审查用工双方在资格条件、人身管理和报酬性质等方面是否符合劳动关系的认定标准上。

在案证据显示，2023年2月初，田纶由公司区域领班钱某招用，在公司处从事苗木栽种和养

护工作，工资按出勤天数计算，公司对田纶所陈述的“平时的工作也是钱某来进行指挥的。如果我家中有事，也需要向钱某进行请假，如果遇到下雨天，钱某也会告知我不用上班”情况不持异议，即田纶对于是否出勤在一定程度上接受钱某的管理，且双方之间用工关系存续近2年之久，符合长期、稳定的特征。参考原劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》第1条规定，二审法院认为，双方当事人于2023年2月至田纶达到法定退休年龄时即2024年10月28日期间应属劳动关系，按出勤天数计发工资系双方约定的工资结算方式，并不影响双方劳动关系的成立。

二审法院认为，在《劳动合同法》实施以后，用人单位与职工全面实行劳动合同制度，各类职工在用人单位享有的权利是平等的。因此，过去意义上相对于正式工而言的临时工名称早已不复存在，用人单位在临时性岗位上用工，可以在劳动合同期限上有所区别。因此，公司认为田纶系“临时工”的意见不能成立。

按照《劳动合同法》规定，公司招用田纶工作后，应于2023年3月前与其签订书面劳动合同，现无证据显示公司曾要求田纶签订劳动合同，故公司因未履行签订书面劳动合同的法定义务而产生直至2024年1月的二倍工资支付义务。鉴于公司系当月10日左右发放上一个月工资，故结合一年仲裁时效期间的规定，二审法院认为，上述二倍工资支付义务应当按月分别计算仲裁时效。

经核实，田纶于2025年1月2日申请劳动争议仲裁，故2023年12月、2024年1月的二倍工资尚在仲裁时效期间内。经查阅田纶起诉状中所列诉讼请求具体构成，其诉讼中主张了2024年1月前的二倍工资，据田纶提供的收入纳税明细详情，2023年12月、2024年1月工资合计为6615元，公司需向田纶二倍支付该两月工资，因此，公司尚需支付差额6615元。

综上，二审法院判决撤销一审判决，同时判令公司向田纶支付二倍工资差额6615元。

劳动合同到期终止 公司应否提前通知？

读者褚利民（化名）在咨询时说，他于2023年10月入职公司从事网络维护工作，双方签订了2年期的劳动合同。劳动合同到期后，公司不同意续签，但公司亦未提前通知他不再续签。在此情况下，他认为公司会与自己续签劳动合同，故未提前去应聘新的单位。为此，他突然接到公司终止劳动合同通知时感到措手不及，一时难以找到新的工作。

他想知道：对于劳动合同到期自然终止这种情形，公司是否需要提前通知职工不再续签劳动合同，以便职工提前着手找新工作？

法律分析

《劳动合同法》第四十四条规定：“有下列情形之一的，劳动合同终止：（一）劳动合同期满的……”该规定确立了劳动合同到期终止的法定性，但未规定用人单位负有提前通知劳动者的强制性义务。由此可见，法律对劳动合同终止与劳动合同解除设置的程序有所不同。按照相关规定，用人单位单方解除劳动合同的，应当将解除劳动合同的意思表示通知劳动者，只有当解除通知到达劳动者时才产生解除劳动合同的法律效力。而用人单位单方终止劳动合同的，法律并未强制要求用人单位履行提前通知的义务。

从性质上讲，劳动合同到期终止是劳动关系的“自然更迭”，但“自然”不代表“无序”。所以，部分地方性规定给用人单位设置了提前通知的义务以及不履行提前通知义务所要承担的后果，形成“法律未强制，地方补漏洞”的监管局面。其中，《北京市劳动合同规定》第四十条规定：“劳动合同期限届满前，用人单位应当提前30日将终止或者续订劳动合同意向以书面形式通知劳动者，经协商办理终止或者续订劳动合同手续。”第四十七条规定：“用人单位违反本规定第四十条规定，终止劳动合同未提前30日通知劳动者的，以劳动者上月日平均工资为标准，每延迟1日支付劳动者1日工资的赔偿金。”此外，江苏、辽宁等省也作出了类似的规定。应当指出的是，设置提前通知义务是为了给劳动者一定的重新就业准备的时间，而与劳动合同终止效力无关，即用人单位没有履行提前通知的义务，劳动合同也自然终止。

本案中，公司未提前30日将终止劳动合同的意向通知褚利民，显然违反《北京市劳动合同规定》的规定，应向在京工作的褚利民支付迟延通知终止劳动合同的赔偿金。

潘家永 律师

劳动合同到期，公司仍需向病假期内职工支付医疗补助费

编辑同志：

我在公司实际工作4年有余。今年9月，我因驾车出游时发生交通事故受伤。住院治疗两个月后，我的劳动合同期限届满。于是，公司以双方劳动合同已经到期为由，终止与我的劳动关系。

请问：在这种情况下，我能否要求公司继续承担医疗补助费？

读者：陈甜甜（化名）

陈甜甜读者：

你可以要求公司继续承担医疗补助费。

医疗补助费是指在劳动者患病或非因工负伤，且在劳动合同解除或者终止时仍未痊愈，在经济补偿金之外的，用人单位应向劳动者支付的用于其继续治疗的费用。

依照《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》第三条规定，医疗期根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限计算：（一）实际工作年限10年以下的，在本单位工作年限5年以下的为3个月；5年以上的为6个月。（二）实际工作年限10年以上的，在本单位工作年限5年以下的为6个月；5年以上10年以下的为9个月；10年以上15年以下的为12个月；15年以上20年以下的为18个月；20年以上的为24个月。

因你在公司实际工作4年，所以，你享有3个月的医疗期。在这3个月内你的劳动合同已经到期，在此情况下，原劳动部《关于实行劳动合同制度若干问题的通知》第22条规定：“劳动者患病或者非因工负伤，合同期满终止劳动合同的，用人单位应当支付不低于6个月工资的医疗补助费；对患重病或绝症的，还应适当增加医疗补助费。”因此，公司应当向你支付医疗补助费的时间至少为6个月。

颜东岳 法官