

公司拒签劳动合同， 对话录音还原用工关系

□本报记者 赵新政

“作为销售经理，我的日常工作是电话销售、客户拜访，上下班无需打卡考勤。在职期间，公司未与我签订劳动合同。”王衡（化名）说，幸亏他有一段与公司职工蔡某的录音可作证据，使他有了提起诉讼确认劳动关系的底气。

庭审中，公司主张王衡不接受其日常管理，双方之间形成的是一种灵活、松散、以完成特定任务为目的的劳务合作关系。其劳务报酬系通过公司职工个人银行账户发放，金额波动巨大，与业绩决定报酬的劳务特征完全吻合，该支付方式与劳动关系中公司对公账户定期、定额支付工资的特征存在本质区别。因此，不同意王衡的诉讼请求。

法院审理认为，王衡与公司均符合建立劳动关系的主体资格，王衡为公司工作并接受公司的管理，公司通过其职工按月向王衡支付报酬，应当认定双方之间存在劳动关系。结合录音中王衡与公司沟通补发工资、缴纳社会保险事宜，此后直接申请劳动争议仲裁的事实，应当认定王衡系因该事由离职，符合支付解除劳动关系经济补偿金的情形。近日，二审法院判决公司向王衡支付经济补偿金等费用。

职工入职未签合同 离职之后索要赔偿

王衡于2023年4月10日开始为公司工作，职务为销售经理，但双方未签订劳动合同或其他书面协议，公司亦未为王衡代扣代缴过社会保险、住房公积金、个人所得税。2023年4月至8月期间，公司职工蔡某向王衡发放报酬分别为2000元、4000元、6000元、5400元、5000元。

王衡正常工作至2023年9月4日离职。当天，王衡、曲某、蔡某之间录音显示，王衡、曲某与蔡某之间就公司未与其签订劳动合同、缴纳社会保险、补发工资事宜进行沟通，但双方未能协商一致。其中，王衡、曲某称二人月工资12000元，蔡某未就此予以明确否认，同时表示“没有说把你们两个辞退。”“那你去告我吧！”“你们自己决定，想怎么做就怎么做。”

2023年9月4日，王衡申请劳动争议仲裁，要求公司支付被拖欠的工资及违法解除劳动关系赔偿金等费用。

2024年7月30日，仲裁机构裁决：1.公司支付王衡2023年4月10日至2023年8月20日工资差额30295.65元、2023年8月21日至2023年9月4日工资5739.13元；2、公司支付王衡2023年5月10日至2023年9月4日未签订书面劳动合同二倍工资差额46310.56元；3、公司支付王衡解除劳动关系经济补偿金6000元；4、驳回王衡其他仲裁请求。

公司不服该仲裁裁决，在法定期限内诉至一审法院。

录音证据还原事实 劳动关系得以确认

庭审中，王衡主张其与公司之间为劳动关系，并提交微信群聊记录、微信聊天记录、名片、考勤表作为证据。在仲裁阶段公司认可微信群聊记录、微信聊天记录、考勤表的真实性，在法院庭审阶段公司不认可王衡与赵某之间微信聊天记录、名片、考勤表的真实性，认可其他证据真实性。公司主张其与王衡之间为劳务关系。

王衡主张其月工资标准为12000元，2023年9月4日被公司无故辞退，当日下午公司锁门不让其进入，并提交录音、视频作为证据。公司认可录音真实性，不认可视频真实性，主张录音中公司并未认可月工资标准为12000元，王衡实际月报酬标准为4000元至6000元，且公司从未作出辞退的意思表示，2023年9月4日王衡系自行离职。

一审法院认为，劳动者与用人单位之间是否构成劳动关系有三方面的判断依据：一是劳动者与用人单位均具有符合法律、法规规定的主体资格；二是劳动者接受用人单位的管理，遵守用人单位的规章制度，用人单位向劳动者支付劳动报酬；三是劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。根据本案查明的情况，王衡与公司均符合建立劳动关系的主体资格，王衡为公司工作并接受公司的管理，公司通过其职工蔡某按月向王衡支

付报酬，故王衡主张双方为劳动关系，应当予以采信。公司主张双方系劳务关系，但未提交证据证明，故对公司该项主张不予采信。

鉴于双方均认可王衡为公司工作的起止时间，一审法院确认双方于2023年4月10日至2023年9月4日期间存在劳动关系。在双方存在劳动关系的前提下，公司作为用人单位对劳动者的工资标准负有举证责任。公司主张王衡月工资标准为4000元至6000元，但未提交证据证明双方对此有明确约定，且在录音中王衡提及月工资12000元时公司未予以明确否认，故对公司主张的月工资标准不予采信，进而采信王衡所主张的月工资标准。

关于解除劳动关系事实，王衡主张被公司无故辞退，但其提交的录音中公司否认辞退王衡，现没有证据显示公司明确向王衡作出辞退的意思表示，故王衡要求公司支付其违法解除劳动关系赔偿金，一审法院不予支持。录音中显示王衡与公司沟通补发工资、缴纳社会保险事宜，此后直接申请劳动争议仲裁，这些事实可以认定王衡系因该事由离职，符合支付解除劳动关系经济补偿金的情形，故公司应当支付王衡解除劳动关系经济补偿金。

综上，一审法院经核算后判决：1.公司支付王衡2023年4月10日至9月4日工资差额35531.03元；2.公司支付王衡2023年5月10日至9月4日未签劳动合同二倍工资差额45931.03元；3.公司支付王衡解除劳动关系经济补偿金6000元。

劳务劳动区别明显 公司被判给付补偿

公司认为一审判决错误认定双方存在劳动关系，混淆了劳动关系与劳务关系的本质区别。上诉称王衡的工作内容具有较强的独立性和自主性，无需接受公司考勤、休假等规章制度的日常管理。其所提交的“考勤表”制作随意、形式简陋，缺乏公司盖章或负责人签字确认，无法证明其接受公司日常管理。微信群中发送“外出拜访客户”信息属于工作沟通，而非接受严格管理的体

现。王衡的报酬通过公司职工蔡某个人银行账户发放，金额波动较大，与“业绩决定报酬”的劳务特征完全吻合，此支付方式与劳动关系下公司对公账户定期、定额支付工资的特征存在本质区别。

公司主张，其与王衡始终未签订劳动合同，公司也未为王衡缴纳社会保险或代扣个税，这一系列事实均指向双方无意建立稳定的劳动关系，而是形成一种灵活、松散、以完成特定任务为目的的劳务合作模式。

此外，公司认为一审判决采信王衡单方主张的12000元月工资标准，严重违反证据规则，且举证责任分配错误。录音证据中“未明确否认”不等于“自认”，应以实际履行情况认定工资标准，实际支付的报酬金额每月均在2000元至6000元之间浮动，这与公司关于“报酬由业绩决定”的抗辩相互印证，真实反映了双方的实际履行标准。

公司否认辞退王衡的事实，录音证据显示，公司明确表示“没有说把你们两个辞退”，直接否认了作出辞退决定，王衡亦无其他证据证明公司实施了辞退行为，离职原因系王衡主动所为，故无需给付任何经济补偿。

二审法院认为，公司否认双方存在劳动关系，但根据王衡提交的证据及公司在仲裁、一审阶段的质证意见可见，公司确认王衡入职，对其进行考勤、工作内容和请销假管理，符合劳动者与用人单位之间构成劳动关系的法律特征，故一审法院确认双方在相应期间存在劳动关系并无不当。

公司作为用人单位对劳动者的工资标准负有举证责任，公司主张王衡月工资标准为4000元至6000元，但未提交证据证明双方对此有明确约定，应当承担不利后果，且在录音中王衡提及月工资12000元时公司未予以明确否认，二审法院认为，原审判决公司应支付王衡相应期间工资差额及未签劳动合同二倍工资差额并无不当。

鉴于公司的上诉请求不能成立，原审判决认定事实清楚，适用法律正确，二审法院判决驳回上诉，维持原判。

非自愿放弃的年休假 离职后还可要求折现

读者林永乐（化名）在咨询时说，他于2024年9月初入职。入职一年多来，公司未安排他休年休假，也未支付未休年休假工资。2025年12月初，他通过公司办公系统提交离职申请，系统提示他必须勾选一项预设内容：“本人承诺所有年休假和调休已休完，若有未休完部分将视为自动放弃”。他不想勾选，但无法进入下一步离职流程，于是只得勾选，并于一周后离职。

他想知道：被迫放弃的年休假，离职后还能申请折现吗？

法律分析

林永乐在办理离职手续过程中勾选预设选项，实质上是在与公司签订离职协议。而有关林永乐放弃未休年休假待遇的承诺是无效的。

休年休假是职工的法定权利，主动安排职工休年休假是用人单位的法定责任，对职工应休未休的年休假天数，单位应当按照该职工日工资收入的300%支付年休假工资报酬。

对此，《民法典》第143条规定：“具备下列条件的民事法律行为有效：（1）行为人具有相应的民事行为能力；（2）意思表示真实；（3）不违反法律、行政法规的强制性规定，不违背公序良俗。”该法第153条规定：“违反法律、行政法规的强制性规定的民事法律行为无效。”

《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35条规定：“劳动者与用人单位就解除或者终止劳动合同办理相关手续、支付工资报酬、加班费、经济补偿或者赔偿金等达成的协议，不违反法律、行政法规的强制性规定，且不存在欺诈、胁迫或者乘人之危情形的，应当认定有效。”

根据上述规定，如果离职协议中的相关内容违反了法律的强制性规定，或者并非劳动者的真实意思表示，那就属于无效。

本案中，公司未安排林永乐休年休假，却利用自身优势地位，在离职申请系统中设置唯一的、无其他选项的格式条款，要求林永乐承诺自动放弃未休年休假，这实际上强制免除了公司的法定责任，排除了林永乐依法享有的年休假权利。由于该承诺是在非自愿或格式条款强制的情况下作出的，而且，该公司离职系统预设“本人承诺所有年休假和调休已休完，若有未休完部分将视为自动放弃”的内容，也违反了法律的强制性规定，因此该条款无效。这就是说，林永乐在离职后，有权要求公司依法支付未休年休假工资。

潘家永 律师

交通事故中无责，为何要承担赔偿责任？

基本案情

2023年8月，陈某驾驶车辆与李某相撞，致使陈某车乘客梁某受伤。经交警部门鉴定，陈某对本次事故负全部责任，赔偿乘客梁某10万余元。2025年10月，陈某了解到李某驾驶的车辆并未投保交强险，遂将李某诉至法院，要求其在交强险无责任限额19900元内承担赔偿责任。

法院审理

受理案件后，法官听取双方当事人陈述，了解争议焦点，展开庭审调查。庭前调解时双方争议较大，无法达成调解意见。庭

审中，李某辩称其在道路交通事故中不负事故责任，不应承担赔偿责任。

法官认为，此次交通事故的发生，李某驾驶车辆参与了碰撞，其应当承担交强险无责任限额内19900元的赔偿责任。该事故车辆登记在李某名下，且事故发生时，李某没有给车辆投保交强险，遂依法判决李某在交强险无责任限额内承担赔偿责任。

宣判后，在法官耐心解释下，李某终于意识到上路行驶的机动车应当投保交强险，他作为车辆的所有权人，有义务为车辆投保交强险，因其未依法对车辆投保交强险，本应由保险公司在

交强险无责任限额内承担的赔偿责任由其自行承担。

最终，被告李某表示服判，并在上诉期内自觉履行了给付义务，该纠纷圆满化解。

法律解析

关于本案中争议焦点为交通事故无责一方是否应当承担赔偿责任。《最高人民法院关于审理道路交通事故损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》第十六条规定：“未依法投保交强险的机动车发生交通事故造成损害，当事人请求投保义务人在交强险责任限额范围内予以赔偿的，人民法院应予支持。”

机动车强制责任保险是一项由国家法律规定实行的强制保险制度。当机动车发生交通事故造成人身伤亡、财产损失时，首先应由保险公司在交强险限额范围内进行赔偿，交强险包含有责赔偿和无责赔偿两部分，交强险有责赔偿的限额为20万元，无责赔偿限额为19900元（无责任死亡伤残赔偿限额为18000元；无责任医疗费用赔偿限额为1800元；无责任财产损失赔偿限额为100元）。

本案中，李某未给登记在其名下的小型客车投保交强险，根据法律规定，李某应在交强险无责任限额内对事故损失承担赔偿责任。

刘涛 律师