

劳动合同纠纷

第一节 确认劳动关系纠纷

一、高某某与南通某某纱业有限公司确认劳动关系纠纷案例评析

案号：(2016)苏民 0611 字 316 号



案情简介及诉辩主张

原告：高某某

被告：南通某某纱业有限公司

原告高某某于 2015 年 4 月 13 日开始在被告南通某某纱业有限公司处工作，岗位为仓库保管员，口头约定年薪 5 万元，每月领生活费 3100 元，余款年底结算，未签订书面劳动合同，未缴纳社会保险。2015 年 11 月 25 日晚上 7 点 10 分，原告在仓库加班发货时被棉纱砸中头顶受伤，由被告将其送至南通市第一人民医院治疗，诊断为头部受伤。原告当晚被带回公司，次日头疼不能起床，在被告宿舍睡了一天，被告不管不问，一直到晚上食堂阿姨蔡某芳端了一点饭给原告吃。11 月 27 日公司就通知原告上班，但原告头疼得厉害。11 月 28 日原告发现颈椎疼痛。12 月 2 日，原告在南通市中医院复查，诊断为枢椎齿状突稍向右侧偏移，颈椎退变。当天，原告向被告提出工伤申报及待遇，遭到被告的拒绝。因被告未与原告签订书面劳动合同，原告万般无奈，申请劳动仲裁，请求确认原被告之间存在劳动关系并要求被告补签劳动合同、承担赔偿责任。在仲裁过程中，被告通过仲裁委向原告转交盖章的劳动合同，确认了双方的劳动关系。



因该合同中月工资数额与实际不符,原告暂未补签,但仲裁委以证据不足为由,不予支持原告的诉请。

原告起诉要求

①判决确认原、被告自2015年4月13日至2016年4月30日期间存在劳动关系。
②判令被告向原告支付2015年4月13日至2015年12月期间扣发的工资11633.33元及拖欠工资赔偿金2908.33元,并向原告支付未签订书面劳动合同的双倍工资差额33333.33元。③判令被告为原告补交社会保险费。④判令被告与原告签订书面劳动合同。

被告答辩

①对原告2015年4月13日至被告处工作没有异议。②被告没有承诺过原告年薪5万元,原告的月工资为3100元。③2015年11月25日发生意外后,被告积极帮助原告治疗;2015年11月27日公司聚餐,28日公司招待客户,原告都参加了。④2015年12月2日,原告向被告借了2000元之后未与被告办理交接就收拾东西走了,也不接被告的电话,应视为旷工,被告只认可与原告的劳动关系到2015年12月2日。



法院判决及理由

法院判决

根据《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称《劳动合同法》)第七条、第十六条、第四十四条,《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》(以下简称《劳动争议调解仲裁法》)第五条之规定,判决如下:

(1)自2015年4月13日至2016年4月30日,原告高某某与被告南通某某纱业有限公司之间存在劳动关系。

(2)驳回原告高某某要求被告南通某某纱业有限公司与其签订书面劳动合同的诉讼请求。

(3)驳回原告高某某要求被告南通某某纱业有限公司支付扣发工资、拖欠工资赔偿金及双倍工资差额的起诉。

案件受理费5元,本院免收。

判决理由

(1)原告自2015年4月13日进入被告单位工作时起双方建立劳动关系,之后原被告双方均没有依法解除劳动关系,故原告虽在2015年12月2日以后没有再去上班,但双方劳动关系仍旧存续。被告在仲裁阶段提供给仲裁委的劳动合同上列明原被告为合同当事人以及岗位、薪金标准、劳动关系起止期限,被告在劳动合同落款处盖章

确认交给仲裁委,并让仲裁委征询原告意见,表明被告有一旦原告在合同上签字确认,被告即受该劳动合同约束的意思表示。当时原告考虑该合同中月工资数额与实际不符,故暂未补签,一直到2016年3月1日才在劳动合同上签字,但被告在此期间并无撤销该意思表示的行为,故原告在劳动合同书上签字时,双方对劳动合同关系的内容达成一致意见,该劳动合同书确认合同终止期限为2016年4月30日,原告要求确认原被告之间自2015年4月13日至2016年4月30日存在劳动关系的诉讼请求有事实依据,本院予以支持。

(2) 关于原告要求被告与其签订书面的劳动合同问题,被告在原告起诉之前已经通过仲裁委向原告出具书面劳动合同,原告随时可以对劳动合同进行签字确认,原告也已经在劳动合同上签字确认,双方已经在事实上履行了签订劳动合同的程序,故原告要求法院责令被告与其签订书面劳动合同的诉求,本院不予支持。

(3) 关于原告提出的其他诉讼请求,均未经过劳动仲裁程序审理,且也不是与确认劳动关系密不可分的纠纷,故原告主张的其他诉讼请求应首先进行劳动仲裁,本案中不予处理。



案例评析

本案主要涉及如何确认劳动关系。

1. 劳动关系何时建立

《劳动合同法》第十六条规定,劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议;建立劳动关系应当订立劳动合同。《劳动合同法》第七条规定,用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。用人单位应当建立职工名册备查。第十条规定,建立劳动关系,应当订立书面劳动合同;已建立劳动关系,未同时订立书面劳动合同的,应当自用工之日起1个月内订立书面劳动合同;用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的,劳动关系自用工之日起建立。所有劳动合同是劳动关系的直接反映。

2. 没有签订劳动合同,劳动关系如何认定

根据劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》(劳社部发[2005]12号)的规定:“用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同,但同时具备下列情形的,劳动关系成立。(一)用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格;(二)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;(三)劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。”



3. 劳动关系的解除

(1) 双方协商解除。根据《劳动合同法》第三十六条规定,用人单位与劳动者协商一致,可以解除劳动合同。

(2) 劳动者提出解除。根据《劳动合同法》第三十七条规定,劳动者提前30日以书面形式通知用人单位,可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前3日通知用人单位,可以解除劳动合同。《劳动合同法》第三十八条规定:“用人单位有下列情形之一的,劳动者可以解除劳动合同:(一)未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的;(二)未及时足额支付劳动报酬的;(三)未依法为劳动者缴纳社会保险费的;(四)用人单位的规章制度违反法律、法规的规定,损害劳动者权益的;(五)因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的;(六)法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形;用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的,或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的,劳动者可以立即解除劳动合同,不需事先告知用人单位。”

(3) 用人单位提出解除。根据《劳动合同法》第三十九条的规定:“劳动者有下列情形之一的,用人单位可以解除劳动合同:(一)在试用期间被证明不符合录用条件的;(二)严重违反用人单位的规章制度的;(三)严重失职,营私舞弊,给用人单位造成重大损害的;(四)劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系,对完成本单位的工作任务造成严重影响,或者经用人单位提出,拒不改正的;(五)因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的;(六)被依法追究刑事责任的。”《劳动合同法》第四十条规定:“有下列情形之一的,用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后,可以解除劳动合同:(一)劳动者患病或者非因工负伤,在规定的医疗期满后不能从事原工作,也不能从事由用人单位另行安排的工作的;(二)劳动者不能胜任工作,经过培训或者调整工作岗位,仍不能胜任工作的;(三)劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,致使劳动合同无法履行,经用人单位与劳动者协商,未能就变更劳动合同内容达成协议的。”

4. 劳动关系的终止

根据《劳动合同法》第四十四条的规定:“有下列情形之一的,劳动合同终止:(一)劳动合同期满的;(二)劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的;(三)劳动者死亡,或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的;(四)用人单位被依法宣告破产的;(五)用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的;(六)法律、行政法规规定的其他情形。”

5. 劳动关系争议的处理

根据《劳动争议调解仲裁法》第五条规定,发生劳动争议,双方协商,协商不成可以申请调解,调解不成可以申请仲裁,对仲裁不服可以向人民法院起诉。

6. 争议焦点

本案的争议焦点是原、被告之间关于劳动关系的存续期间。

根据《劳动合同法》第七条的规定,用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。原告自2015年4月13日进入被告单位工作,即日起建立劳动关系,被告对此无异议。

原告虽在2015年12月2日以后没有再去上班,但双方均没有依法解除劳动关系,故双方的劳动关系仍旧存续,在仲裁期间原、被告双方补签了一份书面劳动合同,该劳动合同书确认合同终止期限为2016年4月30日,根据《劳动合同法》第十六条的规定,劳动合同由用人单位与劳动者协商一致,并经用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章生效。故原、被告双方的劳动关系的终止期限为2016年4月30日。



本案涉及的主要法律条文

《劳动合同法》第七条：“用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。用人单位应当建立职工名册备查。”

《劳动合同法》第十六条：“劳动合同由用人单位与劳动者协商一致,并经用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章生效。”

“劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份”。

《劳动合同法》第四十四条：“有下列情形之一的,劳动合同终止：

- (一) 劳动合同期满的；
- (二) 劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的；
- (三) 劳动者死亡,或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；
- (四) 用人单位被依法宣告破产的；
- (五) 用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的；
- (六) 法律、行政法规规定的其他情形。”

《劳动争议调解仲裁法》第五条：“发生劳动争议,当事人不愿协商、协商不成或者达成和解协议后不履行的,可以向调解组织申请调解;不愿调解、调解不成或者达成调解协议后不履行的,可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁;对仲裁裁决不服的,除本法另有规定的外,可以向人民法院提起诉讼。”



二、泌阳县某某公司与杜某某确认劳动关系纠纷案例评析

案号：(2016)豫 1726 民初 1555 号



案情简介及诉辩主张

原告：泌阳县某某公司

被告：杜某某

原告泌阳县某某公司于 2014 年 12 月与河南某某置业有限公司签订了一份书面承包合同，合同明确约定河南某某置业有限公司将自己开发的尚城 27~30 号楼盘及地下停车库、人防工程的建设工作承包给原告泌阳县某某公司，泌阳县某某公司承诺按照合同约定进行施工、竣工并在质量保修期内承担工程质量保修责任。原告将 27 号副楼的木工业务承包给了张某某施工，对张某某付承包费。事后听说张某某雇用了被告杜某某。2015 年 7 月 1 日被告在施工过程中从架子上掉落受伤。但原告称被告到原告承包的工地干活原告方根本不知道，被告来不来工地、什么时间来工地、来工地干什么不受原告安排，原告也不向被告支付报酬，所以双方不存在劳动关系。该劳动争议经泌阳县劳动人事争议仲裁委员会作出泌劳人仲案字(2016)20 号裁决书，认定原、被告之间存在劳动关系。原告不服仲裁裁决，故向法院提起诉讼。

原告起诉要求

①判决原、被告之间不存在劳动关系。②本案的诉讼费用由被告承担。

被告答辩

原、被告之间存在劳动关系，应依法驳回原告的诉讼请求。



法院判决及理由

法院判决

依照《中华人民共和国劳动法》第三条第一款、第七十八条，《劳动合同法》第三十条第一款，《中华人民共和国劳动和社会保障部(关于确立劳动关系有关事项的通知)》[劳社部发(2015)12 号]第一条的规定，判决如下：

确认原告泌阳县某某公司与被告杜某某不存在事实劳动关系。案件受理费 10 元，减半收取 5 元，由被告杜某某负担。

判决理由

(1) 劳动关系，是指用人单位招用劳动者为成员，劳动者在用人单位的管理下提供

有报酬的劳动而产生权利义务关系。劳动和社会保障部(劳设部发(2005)12号)《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条规定:“用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同,但同时具备下列情形,劳动关系成立。(一)用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格;(二)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;(三)劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。”就本案而言,案发前原告并不知道被告在该工地干活,原、被告之间不存在管理与被管理的隶属关系,被告不受原告的劳动纪律、工作制度的约束。原告对被告杜某某不具备行使管理与被管理,支配与被支配及发放支付劳动报酬的权利及事实。

(2) 依照《劳动合同法》第九十四条的规定:“个人承包经营违反本法规定招用劳动者,给劳动者造成损害的,发包的组织与个人承包者承担连带赔偿责任。”上述规定的宗旨在于,面对个人承包经营者侵害劳动者权益却没有足够的能力对劳动者进行赔偿时,为有效保护劳动者的合法权益,该条就明确规定了由个人承包者与发包的组织承担连带责任。上述承担连带责任的规定仅仅属于民事责任的范畴,而不能作为认定劳动者与发包方之间具有劳动关系的法律依据,也就是责任的承担与关系的认定既有密切联系,又有根本区别。

(3) 最高人民法院《关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》第三条第一款第四项规定:“用工单位违反法律、法规规定将承包业务转包给不具备用工主体资格的组织或者自然人,该组织或者自然人聘用的职工从事承包业务时因工伤亡的,用工单位为承担工伤保险责任的单位”。另外,人力资源和社会保障部(人社部发(2014)103号)《关于进一步做好建筑业工伤保险工作的意见》第九条规定:“建设单位施工总承包单位或具有用工主体资格的分包单位将工程(业务)发包给不具备用工主体资格的组织和个人,该组织或个人招用的劳动者发生工伤的,发包单位与不具备用工主体资格的组织或个人承担连带赔偿责任。”人力资源和社会保障部《关于执行〈工伤保险条例〉若干问题的意见》第七条规定:“具备用工主体资格的承包单位违反法律、法规规定,将承包业务转包、分包给不具备用工主体资格的组织或自然人,该组织或自然人招用的劳动者从事承包业务时因工伤亡的,由该具备用工主体资格的承包单位承担用人单位依法应承办的工伤保险责任。”

根据上述法律、法规和部门规章的规定,本案原告泌阳县某某公司与被告杜某某不存在事实劳动关系。



案例评析

(1) 本案的争议焦点是原告泌阳县某某公司将其承包的工程部分发包给不具有用工主体资格的自然人张某某,而张某某又雇用被告杜某某进入工地,具体从事木工工作,那么原告和张某某雇用的被告杜某某之间是否存在事实劳动关系。

(2) 根据劳动和社会保障部(劳设部发(2005)12号)《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条、《劳动合同法》第九十四条、最高人民法院《关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》第三条第一款第四项等相关法律、法规,原告泌阳县某某公司与被告杜某某之间不存在事实劳动关系。但要注意,这并不是说原告就不用承担用工主体责任,即应该分清承担用工主体责任与是否形成劳动关系是两个不同的概念,不能认为承担了用工主体责任的组织或个人就必然形成劳动关系。



本案涉及的主要法律条文

《中华人民共和国劳动法》第三条:“劳动者享有平等就业和选择职业的权利、取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其他劳动权利。”

《中华人民共和国劳动法》第七十八条:“解决劳动争议,应当根据合法、公正、及时处理的原则,依法维护劳动争议当事人的合法权益。”

《中华人民共和国劳动合同法》第三十条:“用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定,向劳动者及时足额支付劳动报酬。”

《中华人民共和国劳动合同法》第九十四条:“个人承包经营违反本法规定招用劳动者,给劳动者造成损害的,发包的组织与个人承包者承担连带赔偿责任。”

《劳动和社会保障部关于确定劳动关系有关问题的通知》(劳社部发[2005]12号)第一条:“用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同,但同时具备下列情形的,劳动关系成立:(一)用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格;(二)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;(三)劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。第四条:建筑施工、矿山企业等用人单位将工程(业务)或经营权发包给不具备用工主体资格的组织或自然人,对该组织或自然人招用的劳动者,由具备用工主体资格的发包方承担用工主体责任。”

三、俞某某与 YL(上海)健康管理有限公司确认劳动关系纠纷 案例评析

案号：(2016)沪 0113 民初 1987 号



案情简介及诉辩主张

原告：俞某某

被告：YL(上海)健康管理有限公司

原告俞某某诉称,2013年10月22日原告进入YL(上海)健康管理有限公司(以下简称YL公司)工作,担任彩虹助手一职,主要工作内容为提供上门管家式照料服务。后YL公司更名为被告。2015年12月15日,原告按被告排班前往客户家途中发生交通事故,导致原告受伤送医。原告申请仲裁,要求确认2013年10月至今(申请时)原、被告双方存有劳动关系。仲裁委员会认为原告退休后与被告发生的争议不属于仲裁委员会受理范围,决定不予受理,故原告诉至法院。

原告起诉要求

①判令确认原、被告于2013年10月22日至2015年10月21日期间存在劳动关系;②本案的诉讼费用由被告承担。

被告答辩

原告入职时已满55周岁,原、被告双方签订的是劳务协议,劳务协议明确原告为已退休人员,原告需遵守被告规章制度也系劳务协议约定内容,不能据此认为双方存在劳动关系,双方是劳务关系而非劳动关系,故不同意原告诉请。



法院判决及理由

法院判决

根据《中华人民共和国劳动法》第七十八条之规定,判决如下:

对原告要求确认原、被告于2013年10月22日至2015年10月21日期间存在劳动关系的诉讼请求不予支持。案件受理费减半收取5元,由原告俞某某负担。

判决理由

认定劳动关系的存在,首先双方要符合劳动关系的主体要求,付出劳动的一方当事人应系劳动法意义上的劳动者。原告在已达法定退休年龄之后再与被告签订劳务服务协议,其并非劳动法意义上的劳动者,其与被告之间形成的系劳务关系,而非劳动



关系,原告主张其与被告之间事实上形成劳动关系,于法无据,本院不予支持。



案例评析

(1) 劳动争议案件规定了仲裁前置程序。根据《劳动法》七十九条规定:“劳动争议发生后,当事人可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解;调解不成,当事人一方要求仲裁的,可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人一方也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决不服的,可以向人民法院提起诉讼。”

(2) 已过退休年龄的员工是否符合签订劳动合同条件,用人单位是否能与其签订劳动合同。根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(三)》第七条的规定:“用人单位与其招用的已经依法享受养老保险待遇或领取退休金的人员发生用工争议,向人民法院提起诉讼的,人民法院应当按劳务关系处理。”《劳动合同法》第四十四条第二项规定,劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的劳动合同终止。所以,已过退休年龄的员工,如果已经享受退休养老待遇,该员工和公司之间应该是劳务关系;如果没有享受退休养老待遇,可以按劳动关系对待。



本案涉及的主要法律条文

《中华人民共和国劳动法》第七十八条:“解决劳动争议,应当根据合法、公正、及时处理的原则,依法维护劳动争议当事人的合法权益。”

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(三)》第七条:“用人单位与其招用的已经依法享受养老保险待遇或领取退休金的人员发生用工争议,向人民法院提起诉讼的,人民法院应当按劳务关系处理。”

《中华人民共和国劳动合同法》第四十四条:“有下列情形之一的,劳动合同终止:(一)劳动合同期满的;(二)劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的;(三)劳动者死亡,或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的;(四)用人单位被依法宣告破产的;(五)用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的;(六)法律、行政法规规定的其他情形。”



本案的主要证据

1. 原告证据

(1) 不予受理通知书,证明本案经过仲裁前置。被告对该证据无异议。

(2) 原告与 YL 公司签订的劳务服务协议及保密协议、原告与被告签订的劳务服务协议、企业工商信息,证明原、被告之间存在劳动关系。劳务协议中所述“原告已退