



劳动者向公司法定代表人提供劳动,应认定为与公司存在劳动关系还是与法定代表人存在雇佣关系

【经典案例】

包某为某公司的法定代表人,有一辆车挂靠在某汽车租赁公司处运营,该车的所有人为包某。孔某于2012年12月1日起,担任包某的驾驶员,双方约定月工资4,000元人民币,未订立书面劳动合同,且包某未为孔某缴纳在职期间的社会保险。有客户需出车时包某会电话通知孔某,没有客户不出车时孔某就在家等待,工资由包某在每月1号左右现金发放。2013年4月11日,包某在电话中口头告知孔某解除双方劳动关系。2014年1月24日,孔某向仲裁委员会申请仲裁,提出由包某任法定代表人的公司支付:1、2012年12月1日至2013年4月11日期间未签订劳动合同的双倍工资差额13,840元;2、违法解除劳动合同的赔偿金6,000元;3、2012年12月1日至2013年4月11日期间的双休日加班工资6,988元。该仲裁委员会对孔某的请求均未支持。孔某不服该裁决,诉至法院请求解决。

另查明,2013年5月27日,孔某以某汽车租赁公司为被申请人向仲裁委员会申请仲裁,要求该公司支付与上案中请求支付款项一致的金额。2013年6月27日,孔某与包某签订协议书,该协议书内容为:“关于孔某向公司起诉一事,事实是与公司无关而与该公司员工包某有关。经调解,现俩人达成以下协议:包某一次性给孔某人民币5,300元,并帮孔某介绍一份长期稳定的工作;孔某放弃其他所有的诉求并撤诉。”包某已支付给孔某前述协议中的5,300元,但包某未为其介绍长期稳定的工作。

【争议焦点 & 裁决结果】

本案争议焦点为:劳动者与公司存在劳动关系,还是与法定代表人存在雇佣关系?

法院经审理认为,孔某系为包某个人提供劳动,包某虽为公司法定代表人,但不能据此认定孔某为公司工作及双方存在劳动关系。故孔某要求公司支付未签订劳动合同的双倍工资差额、违法解除劳动合同的赔偿金、双休日加班工资缺乏事实和法律依据,法院不予支持。

【律师说法】

确认劳动关系,除依法审核双方当事人是否系法律规定的适格主体、劳动者提供的劳动是否属于用人单位业务的组成部分外,还应着重查明劳动者是否接受用人单位的管理、约束、是否与用人单位存在建立长期稳定劳动关系的合意、是否与用人单位存在身份隶属关系等情况。

本案中,孔某确认需出车时包某会电话通知、不出车时就在家等待,工资由包某现金发放。此外在2013年6月27日孔某与包某达成的协议书中亦确认是与包某有关,并约定包某一次性给孔某5300元、帮孔某介绍一份长期稳定的工作,证明孔某系为包某个人提供驾驶车辆的劳动,且孔某主要按包某的意思办事,而非按公司制度进行劳动。故公司与孔某并不是管理与被管理的关系。综上所述,孔某并非与公司存在劳动关系,而是与公司法定代表人包某存在雇佣关系。

蓝海提示:雇佣关系包含劳动关系,二者在主体、地位、适用法律性质、赔偿处理方式都有所不同。劳动者和用人单位应分清二者的区别,尽可能避免在实操中混淆。

案件来源:(2014)浦民一(民)初字第9083号 内容有删改



官方微信

每日为你提供有价值的人力资源信息!
Hotline:400-699-7800 www.blueseahr.com