



签订了劳动合同,是否就一定存在劳动关系?

【经典案例】

2010年2月1日,孙某与上海A公司签订了一份2010年2月1日至2015年1月31日的劳动合同,劳动合同约定孙某担任营销管理工作,月薪4500元。自2001年起,孙某在上海市各级法院代理诉讼案件共39件,其中2010年至2015年期间共代理案件11件,以房屋拆迁和租赁为主。2013年5月和8月孙某曾以上海某废品回收有限公司员工的身份作为该公司的委托代理人参与该公司房屋租赁合同纠纷,2014年又以A公司员工身份代理该公司与上海某大酒店有限公司房屋租赁纠纷一案。孙某的劳动手册并无用工记录,自2003年1月起其个人基本养老保险费均为暂停缴费的情况。此外,孙某持有一份盖有A公司公章的承诺书签,载明“欠孙某工资款72000元整,由董事长林某于下月底结清”,落款日期为2014年12月31日,但公司负责人林某在此期间不在国内,其对该承诺书的效力不予认可。后孙某单方解除劳动合同并申请仲裁,要求董事长林某和在册股东马某支付其工资72000元和经济补偿金22500元。仲裁委以被申请人不具有主体资格为由不予受理。孙某遂提起诉讼。

【争议焦点 & 裁决结果】

本案的争议焦点为:孙某是否与单位存在真实有效的劳动关系,并能依此主张经济补偿金?

一审法院认为,双方签订的劳动合同系以合法形式掩盖非法目的,为无效合同;对于承诺书签签订时间,孙某称记忆错乱但无法提供相应证据,法院有理由认为孙某陈述虚假,对其全部诉请不予支持。

二审法院认为,判断是否形成劳动关系不应以有无书面劳动合同作为绝对标准,而应以是否实际“用工”为准。孙某与A公司之间订立“劳动合同”,但在合同约定的期限内双方均未实际履行合同义务,孙某与A公司之间无法认定为成立劳动关系。此外,鉴于孙某无证据证实承诺书的书写人与书写时间,且承诺书形式与内容均存在瑕疵,故对该承诺书的证明力无法确认。最终二审判决驳回上诉,维持原判。

【律师说法】

根据《民事诉讼法》第五十八条规定,“当事人的工作人员”可以作为公民代理参加诉讼,故书面劳动合同通常被当做代理人用以证明自己是“当事人的工作人员”的材料。由于法院对于单位的代理人“工作人员”的身份审查时一般只作形式审查,对其所提交的劳动合同等书面材料真实性无法核实,这让一些没有律师资格,而是作为公民以盈利为目的从事诉讼活动的“黑律师”、“黑代理”钻了空子。本案的孙某虽与A公司签订了书面劳动合同,但无法举证其为公司提供了任何符合合同约定的“营销管理”岗位职责的劳动并遵从A公司的规章制度和管理秩序;同时,亦无相关证据证明A公司按月支付其“劳动合同”约定的劳动报酬4500元、为其缴纳基本养老保险费。这反映了双方签订“劳动合同”的真实目的在于取得“合法”的员工身份,而事实上双方未实际履行也不可能履行该“劳动合同”约定的义务,故该份“劳动合同”无法作为孙某与A公司之间成立劳动关系的认定依据。由于双方之间不存在劳动关系,故不适用劳动法调整,双方之间系普通民事法律关系,应当适用民事法律调整。根据《合同法》对无效合同的规定,该“劳动合同”属于以合法形式掩盖非法目的(规避公民代理的禁止性规定)的情形,应当认定为无效。因此,孙某所提供的其与A公司之间的“劳动合同”无法作为认定劳动关系的有效依据,其主张由A公司支付经济补偿金难以得到支持,法院的判决于法有据。

签订书面的劳动合同并非是判断劳动双方是否形成劳动关系的绝对标准,从《劳动合同法》立法的本意来看,要求用人单位与劳动者签订劳动合同,目的在于确定劳动关系的存在、明确双方权利义务,对此不能颠倒因果来理解。实践中,判断劳动关系应当更着眼于实质要件——劳动者接受用人单位的管理和指挥,从事用人单位安排的劳动,提供的劳动是用人单位业务组成部分;用人单位按合同约定向劳动者支付报酬。否则即便订立了劳动合同,若未实际履行,双方就没有真正建立起劳动关系。

文章来源:中国法院网 有删减



官方服务APP



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