

“上班族”怎么突然成了“代理商”?

法院判决厘清“劳动合同”与“代理合同”的区别,支持劳动者维护合法权益

阅读提示

签订合同时,劳动者拿到的是不是劳动合同而是“代理合同”,用人单位称因为有佣金支付,所以只能按照“代理”的排版函头来“定义”这个合同。当劳动者突然“被开”之后,因不清楚“代理关系”与“劳动关系”的区别,导致维权一波三折。

本报记者 鹿慧敏 本报通讯员 蒋少莹

“希望其他劳动者不要再像我一样吃亏,把本来很简单的一个劳动关系变成了这么复杂的一个认定。”近日,王某对《工人日报》记者说。

2022年12月15日,王某突然收到某公司管理人员郭某的消息,称现在没有办公场地,以后也不需要来工作了。而后某公司拿出一份“代理合同”,不承认与王某的劳动关系,并且拒绝支付违法解除劳动关系的赔偿。

干的是员工的活,最后却被当成外人一脚踢开,而掩盖真实用工关系的关键就是这一纸“代理合同”。近日,广西壮族自治区横州市人民法院审理了这样一起劳动合同纠纷案。

代理之名下的员工之实

据王某回忆,自己当时经由朋友推荐参加A公司面试,应聘的岗位是招商运营总监,月工资为1.2万元。2022年8月4日,A公司与王某签订《商业招商代理合同》,约定A公司委托王某为甲方某广场项目的招商代理商,代理期限为自2022年8月4日起至2022年11月3日止。双方还约定了其他权利和义务。

该合同期满后双方续签合同,期限为2022年11月4日起至2023年1月16日止,内容与前一份合同基本一致,但规定王某为非独家代理。每月10日左右,A公司通过其账户及两个案外人的账户向王某支付款项,附言“某某月工资、代A公司付工资、代A公司付佣金”等。

“公司说我是代理,不算他们的员工,但我干的明明是员工的工作。”签订合同后,王某在A公司一楼的招商运营办公室开展日常工作,公司提供座机、台式电脑、打印机等办公设备。

王某告诉记者,他的工作时间为上午9点到12点,下午2点半到6点。上班时间,A公司负责人事的经理及郭某会进行现场考勤。如果有人无理由迟到或未到场,会被扣工资或被批评。晚上,王某向郭某汇报当天的招商进度、装修施工情况以及现场管理的问题,每周一进行周汇报,汇报形式包括线上(微信、电话)以及线下开会。

不同于自主性强的代理关系,王某只有对品牌以及品类的洽谈自主权,A公司与商户签订合同的最终条件,由A公司负责人决定,王某需要按照指令修改内容。王某的话费及餐费也包含在工资内,另外如有客户来考察项目,经向公司管理人员申报后,其用餐费用可凭发票到公司报销。

这样朝九晚六的“上班族”生活,直到2022年12月15日,A公司管理人员突然通知王某合同终止,从而引发纠纷。

“被代理”后的维权之路

当王某单方面收到终止合同通知时,他认为公司没有跟自己进行任何沟通,就随意地解除了双方的合同关系,缺乏应有的诚信。基于A公司与王某存在考勤管理,工作

管理,以及发放固定工资的从属关系,事实情况清晰,王某申请了劳动仲裁,但A公司拿出了双方的“代理合同”,拒绝承认王某是该公司的员工。仲裁委驳回了王某的全部仲裁请求。王某不服仲裁裁决,向法院提起诉讼,要求确认他与A公司在2022年8月4日至2022年12月5日存在劳动关系,并支付拖欠工资及相应赔偿。

“招聘的时候,对方解释说因为有佣金支付,所以只能按照‘代理’的排版函头来定义这个合同。”签订合同时,王某看到陌生的合同版本,但他并不清楚“代理关系”跟“劳动关系”的区别,维权时才发现了吃了亏,本应清晰的劳动关系因合同名称问题变得认定复杂。

横州市人民法院负责该案件的法官解释说:“代理合同本质上是一种委托合同,属于民事合同关系范畴,与劳动合同存在本质区别。”根据法律规定,劳动关系成立须同时具备三种情形:一是用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格;二是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;三是劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。

签合同勿被名称“迷惑”

法院审理认为,A公司与王某签订的两份《商业招商代理合同》系双方自愿签订,不违反强制性法律、法规规定,属有效合

同。该合同规定了王某的工作内容和工作时间,A公司每月15日前向王某支付上一月的工资报酬1.2万元,支付时间和金额较为固定,A公司管理人员郭某与王某沟通支付报酬亦表述为支付工资。从合同履行情况来看,王某需向郭某沟通工作情况,向郭某询问工资支付事宜,从郭某与王某于2022年12月12日的微信聊天记录来看,郭某对王某进行考勤管理,由郭某通知王某终止合同。从合同内容及合同履行情况来看,A公司与王某符合劳动关系的人身及财产依附性特征。

关于被告是否向原告支付违法解除劳动关系的赔偿金的问题,王某提交的证据显示,A公司无故解除与王某的劳动关系,属于违法解除劳动关系。最终,法院判决确认原告王某与被告A公司2022年8月4日至2022年12月15日期间存在事实上的劳动关系。A公司应向王某支付违法解除劳动关系的赔偿金,并支付王某2022年11月至2022年12月15日拖欠工资1.8万元。

“认定是否存在劳动关系的核心在于双方权利义务的实际内容,应当从用工管理、报酬发放、工作内容等方面,综合考量劳动者与用人单位之间的人格从属性、经济从属性和组织从属性等因素,并非简单由双方签订的合同名称来决定。”法官表示,用人单位应当规范用工行为,不能利用优势地位通过订立其他合同的方式掩盖用工事实,变相地排除国家法律赋予劳动者的法定权利。同时,劳动者也要增强法律意识,避免因合同名称而误判自身法律地位。

“劳动者在签订劳动合同时,应注意对工作地点、工作岗位、工资结构等的约定。在维权时要收集工资支付凭证、考勤记录、微信聊天记录、参保证明、入职通知、工作证等,在权利受损时敢于依法维权。”法官提醒道。

公安部公布5起伪造货币典型案例

本报讯(记者周倩)假币严重危害国家金融管理秩序和人民群众财产权利。9月22日,记者从公安部获悉5起伪造货币典型案例。案例中,有犯罪嫌疑人通过网络购买制假设备伪造货币,或通过社交软件对外售卖假币。还有犯罪嫌疑人通过将大额假币混入真币找零的方式坑害商户、农村留守老人等。

在北京程某某等人涉嫌系列伪造货币案中,2024年5月,北京市公安局依法立案侦办程某某等人涉嫌系列伪造货币案。经查,2023年10月以来,犯罪嫌疑人程某某、杨某某等人共谋,在网上购置打印机等制假设备实施假币生产加工,再利用网络将制作完成的假币进行跨区域销售,从中非法获利。在公安部经侦局统一指挥部部署下,相关省市公安经侦部门开展集中收网,捣毁制造假币窝点8个,收缴假币200余万元。目前,程某某等15名犯罪嫌疑人已被抓获归案,案件已移送检察机关审查起诉。

此次发布的典型案例中,涉案金额最大的是云南程某某等人涉嫌伪造货币、出售假币案。2023年7月,云南省大理市公安局依法立案侦办程某某等人涉嫌伪造货币、出售假币案。经查,2021年以来,犯罪嫌疑人程某某等人组织生产假币,周某等人负责分销。公安机关共捣毁假币生产、加工、存储窝点7个,收缴假币306.625万元。目前,程某某等9名犯罪嫌疑人已被抓获归案,案件已起诉至云南省大理市人民法院。

据介绍,近年来,公安机关坚持依法严厉打击假币犯罪活动,坚决遏制假币犯罪滋生蔓延,特别是针对订单式小规模生产的打印类假币犯罪活动,持续加大打击力度,成功侦破一批典型案例,有力维护了国家货币安全和人民群众合法权益。

警方提示,在集市、车站等人流量密集或者灯光昏暗的场所,如遇到使用大额钱币购买小额商品或者对方收到钱币后以各种理由要求更换等情形时,请仔细鉴别钱币的真伪。

为避税对自身债权疏于追索

广东一企业欠税触发税务机关代位诉讼

本报讯(记者刘友婷 通讯员肖辉 杨雨霞)近日,珠海市香洲区人民法院审结了广东省首例由税务机关提起的债权人代位权诉讼。该案中,法院判决京某公司向税务局直接支付其拖欠第三人高某公司的租金78万余元,用以抵偿高某公司所欠的税款。

2024年6月以来,当地税务局先后向高某公司发出10份《税务事项通知书》。原来,高某公司已累计欠缴税费及滞纳金达185万余元。收到通知书后,高某公司陆续支付了部分税费及滞纳金,但仍欠缴税费133万余元。

经调查发现,第三人高某公司与京某公司之间订有租赁合同,约定京某公司租赁高某公司的一台设备,且双方已于2025年4月对账确认,京某公司尚欠高某公司租金78万余元,高某公司一直未以诉讼的方式向京某公司行使债权。税务局认为,其有权依法对京某公司提起代位权诉讼,以保护国家税收利益不受损失,遂向香洲法院提起代位权诉讼。

“京某公司确实还欠我设备租金70余万元,同意由税务局代我们主张该权利。”第三人高某公司表示。京某公司虽认可欠付租金的事实,但表示每个公司基本都存在对外债权债务关系,应当自己想办法解决税务问题,税务局不应直接向其主张权利。

法院审理后认为,税务局作为税款征收主体,对第三人高某公司存在合法有效的到期债权133万余元,而京某公司尚欠第三人高某公司租金78万余元,且该租金债权并非专属于第三人高某公司自身的权利。同时,第三人高某公司怠于行使对京某公司的债权,影响了税务机关对第三人高某公司税款征收的实现,对国家税收造成损害。因此,该税务局主张的代位权成立,其要求被告向京某公司支付欠付第三人的租金78万余元,有事实和法律依据,依法予以支持。

法官提醒,依法纳税是不可逾越的底线。若为避税而对自身债权疏于追索,不仅可能影响企业正常经营,还可能因“怠于行权”触发税务部门代位诉讼,让企业陷入被动局面。

既修复“生态实损”,又弥补“社会虚损”

重庆让司法护江更有“实招”

本报讯(记者李国)作为刑事附带民事公益诉讼案件,如何通过科学合理的方式,让被告人既修复了“生态实损”,也弥补了“社会虚损”?近日,重庆市江津区人民法院审理的“丁某平等危害珍贵、濒危野生动物刑事附带民事公益诉讼案”,入选最高人民法院发布的长江流域执法司法工作协同典型案例、重庆法院2024年度十大典型案例,成为立足司法实践推动长江生物多样性保护的一个缩影。

据介绍,2024年5月28日,丁某平、肖某伟、刘某波在长江上游珍稀特有鱼类国家级自然保护区丁家沱水域,使用禁用的三层刺网捕鱼,查获的9尾渔获物中,包含1尾国家一级重点保护野生动物长江鲟、2尾国家二级重点保护野生动物岩原鲤。其中2尾岩原鲤不幸死亡,长江鲟经紧急救治后放生。

审理中,江津法院跳出传统“一判了之”的司法模式,将生态修复成效作为案件办理的核心目标。不仅精准认定三名被告人构成危害珍贵、濒危野生动物罪,更创新采用“人工鱼巢”作为替代性生态修复方式,弥补单纯增殖放流的不足,实现了“打击犯罪”与“修复生态”的双重成效。

“案件审理的难点,在于既要准确界定罪名,又要找到科学的生态修复路径。”该案承办人、江津区人民法院党组书记、院长揭斌渝说,通过梳理细节,江津法院查明三名被告人均为沿岸村民,知晓“长江十年禁渔”政策及保护物种知识,且曾修补鱼网,有非法捕捞前科,捕获保护动物后未及放生,最终认定其构成危害珍贵、濒危野生动物罪。考虑到长江鲟已成功放归,被告人认罪悔罪,法院判处三人有期徒刑一年三个月,均适用缓刑并处罚金,体现宽严相济刑事政策。

据了解,案发当晚,通过鱼类收容救护中心船,对因网捕受伤的长江鲟实施了紧急救助,经数日治疗后成功放归长江。而通过法院判令被告人搭建1961平方米人工鱼巢的替代性修复方式,则进一步弥补了案件造成的生态环境损害。

节前“安检”护平安

国庆中秋“双节”临近,为护航辖区企业平安发展,9月23日,浙江省舟山市岱山县公安局联合舟山出入境边防检查站执勤二队走进辖区船企,开展节前“安检”、法治宣传,护航企业平安发展。

近年来,当地公安局推进“11087·亲清在浙里”品牌建设,积极探索“海上枫桥经验”,实施“智治+自治+联治”工作模式,进一步优化营商环境,全力服务保障辖区重点企业和项目建设。

本报通讯员 邹训永 摄



说案

工程被多次转包、分包后,工伤责任谁来担?

本报记者 陈丹丹

在建筑施工领域,承包人承包工程后,有时会把工程再次进行分包、转包。如果劳动者在违法分包的工程中受伤,工伤责任应该由谁来承担?

日前,记者从北京市平谷区人民法院获悉一起此类案例。法院认为,用人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自然人,应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担的工伤保险责任。

【案情回顾】

A公司自某工程管理公司处承包了某土建钢结构工程。后A公司将该土建钢结构工程中的劳务部分分包给B公司,B公司又将该劳务分包给李某,李某找到刘某至工地从事外墙保温工作。

2023年11月22日,刘某在案涉工地开展外墙保温工作过程中坠落摔伤。随后,刘某向人社局提交工伤认定申请,要求A公司承担工伤责任。

此外,A公司曾起诉要求确认其与刘某

不存在劳动关系。经法院审理确认,A公司与刘某自2020年10月17日至2020年12月22日期间不存在劳动关系。

【庭审过程】

法院经审理认为,该案的争议焦点在于刘某所受事故伤害是否属于工伤。《工伤保险条例》第十四条、第十五条规定了职工应当认定工伤和视同工伤的情形,但上述条款的适用应当以劳动者与用人单位之间存在劳动关系为前提。

该案中,经生效判决确认刘某与A公司之间不存在劳动关系。故刘某受到的事故伤害,不符合上述条款认定工伤或者视同工伤的情形。

对于刘某主张的A公司存在违法分包情形应当承担工伤责任的意见,法院认为,综合在案证据可以认定,A公司在承包某项目的土建钢结构工程后,将劳务分包给B公司,B公司又找到李某招纳工人。

依据《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者自然人,该组织或者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担的工伤保险责任。

该案中,因B公司具备用工主体资格,刘某认为A公司存在违法分包情形应当承担工伤责任的主张不成立,不予采纳。

【审判结果】

最终,法院判决驳回刘某的诉讼请求。

同时向刘某释明其有权请求B公司承担工伤责任。后刘某再次向人社局申请认定工伤,要求B公司承担工伤责任,人社局决定认定工伤。

B公司不服,诉至法院。后刘某与B公司达成调解协议,B公司主动撤诉。

【以案说法】

在工程经过多次转包、分包的背景下,判断工伤责任主体的关键在于最终直接用工的组织或者自然人是否具备合法用工的主体资格。

该案中,A公司将其承包的土建钢结构工程中的劳务部分分包给B公司,B公司又将该劳务部分分包给李某,李某找到刘某至工地工作。

在上述分包过程中,B公司

具备用工主体资格,A公司并不存在“用人单位违反法律、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”的情形,因此刘某的工伤责任不能追溯至A公司。

李某作为自然人不具备用工主体资格,B公司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自然人,刘某的工伤责任应当由B公司承担。