让职工先签《离职申请》再签《合伙协议》

公司能否以合伙关系否认劳动关系?

□本报记者 赵新政

入职时公司承诺与李炫（化名）建立劳动关系，签订一年期劳动合同。一个月后，公司却要求他签订《离职申请》和《离职承诺》，同时与他签订《合伙协议》。李炫认为，公司此举不仅是为了规避劳动用工责任，而且想以合作的名义将经营风险、用工成本等费用转嫁到他的身上，并以此达到离职后仍可继续限制、约束甚至控制他的目的。

由于公司以李炫存在“飞单”行为向其起诉索赔，他则通过诉讼途径要求公司向其支付违法解除劳动关系补偿金、被拖欠的工资等费用。因公司否认与他存在劳动关系，劳动争议仲裁机构对其请求不予支持，他向法院提起诉讼。

法院认为，公司虽主张双方劳动关系存续至2025年6月30日，自2025年7月1日起变更为合作关系，但李炫提交的证据显示，双方签署合伙协议后，其仍需按照公司要求进行考勤，接受公司管理，且按月从公司领取工资，该情形表明双方之间存在人格从属性、经济从属性、组织从属性，符合劳动关系的本质属性。近日，二审法院判决公司向李炫支付被拖欠的工资等。

先让职工申请离职 同日签订合伙协议

2025年5月6日，李炫入职公司，双方口头约定每月工资6000元。2025年9月27日，他向公司提出辞职。因公司另案起诉要求他承担“飞单”造成的损失，他则提起劳动争议仲裁申请，请求裁决公司向他支付：1.解除劳动合同经济补偿10000元；2.2025年9月1日至27日工资9800元；3.2025年5月10日至9月27日业务提成15000元。

就上述主张，李炫提供以下证据予以佐证。其中，微信群记录显示，2025年7月1日及此后时间，李炫等人于每个工作日上午9点30分前后发送职工合照到该群中进行打卡，另有公司人员要求他及同事出勤、打扫卫生、转发公司直播和进行开会的内容；银行流水显示，公司于2025年8月10日向李炫转账5332.77元，2025年9月10日向李炫转账5002.12元，交易摘要均为“代发工资”；社会保险个人权益记录显示，公司自2025年5月至9月为李炫缴纳社会保险。

公司认可上述证据的真实性，辩称上述银行转账是支付李炫的生活费，不是工资。原因是双方劳动关系存续至2025年6月30日，此后双方签订《合伙协议》，变更为合作模式，不存在劳动关系。为此，公司提交李炫签字确认的《离职申请》《离职承诺》《离职证明》等予以佐证。

李炫辩称，其虽签订过《离职申请》《离职承诺》，但非其真实意愿，此系公司利用自己在劳动关系中的优势地位，强行让他签订，目的是为签订《合伙协议》做准备。同日签订的《合伙协议》充分暴露出公司规避劳动用工责任的目的，这种做法是违法的、无效的。经审理，劳动争议仲裁机构裁决驳回李炫的全部仲裁请求。

名为合伙实为用工 拖欠工资应当付清

李炫对该仲裁结果不服，诉至一审法院。

庭审中，李炫提交的微信聊天记录显示，他并非自愿签订《合伙协议》及《离职申请》《离职承诺》。涉案内容表明，在原劳动合同履行过程中，公司要求他将劳动合同换成《合伙协议》。为了配合协议的签订，让李炫等签订了《离职申请》《离职承诺》。此后，李炫仍按原劳动合同规定的时间定点上下班，与公司继续存在管理和被管理的关系，且需要遵守严格的考勤管理制度。

李炫主张，《合伙协议》的签订是公司为了规避劳动关系下应该承担的义务，同时将自己的权利扩展到最大化，既不用承担劳动关系下的用工责任，如支付解除劳动关系补偿金、赔偿金等法律义务，同时还可以利用《合伙协议》不合理地约束他的权益，譬如将经营风险、用工成本等费用转嫁到他的身上，甚至可以以《合伙协议》为由要求他承担不应有、不合理、不合法的法律责任，以达到离职后继续限制、约束甚至控制他的目的。而事实上他和公司之间的劳动关系并未改变。

李炫主张公司未支付其卖房提成，其中一笔经公司确认为4140元，另有一笔房屋买卖项目签约金额为427万元，其应享有提成4000元。此外，其还应当享有奖金5000元。

为此，李炫提交2025年9月27日与公司人事经理金某的聊天记录显示，他称：“卖了套二手房，刚刚签完427万。”对方询问：“网签了吗?”李炫回复：“二手房有周期，网签得下月。”2025年11月2日，金某通过微信告知李炫：“张某到公司账20700元，经纪人提成20%，提成金额为4140元”“目前，你就这一笔”，李炫回复称“好的，还有一个12月网签的二手房”，对方未就此信息进行回复。

公司认可李炫享有提成4140元，但称该提成抵扣其2025年7月和8月的社保，故无需支付该笔提成，不认可李炫享有其他提成和奖金。经询，李炫称金额为427万元的项目没有成交合同等证据。

一审法院认为，公司虽主张双方劳动关系存续至2025年6月30日，自2025年7月1日起变更为合作关系，但李炫提交的证据显示，双方签署《合伙协议》后，其仍需按照公司要求进行考勤，接受公司的管理，且公司按月支付其2025年7月和8月的工资，为其缴纳社会保险至2025年9月，因此，应当确认双方自2025年7月1日起仍为劳动关系。

公司未就李炫的离职时间和离职原因举证，一审法院采信李炫因个人原因离职的主张。其因个人原因离职，要求公司支付经济补偿，没有法律依据，对其该项主张不予支持。

公司未就已支付李炫2025年9月1日至27日工资举证，应承担不利后果。公司认可李炫享有提成4140元，但主张该提成应抵扣李炫2025年7月和8月的社保，没有法律依据，一审法院对公司的相应主张不予采信。

综上，一审法院判决公司支付李炫被拖欠工资4574.15元、业务提成4140元。

穿透合伙表征外观 依法驳回公司上诉

公司不服一审法院判决，上诉称李炫签订的《离职申请》《离职承诺》系真实意思表示，足以表明双方劳动关系已于2025年7月1日终止。同日，双方签订《合伙协议》，该协议明确约定了双方的权利义务，包括合作方式、利润分配、风险承担等内容，符合合伙关系的特征。协议中虽约定公司向李炫支付基本生活保障，但该款项并非劳动法意义上的工资。从实际履行来看，该款项以“工资”名义发放仅为操作上的便利，不能改变其作为合伙关系中基本生活保障的本质。此外，公司为李炫缴纳社保，是基于《合伙协议》中关于保障合伙人基本权益的约定，并非基于劳动合同关系的法定义务。李炫以此主张双方存在劳动关系，与事实不符。

二审法院认为，认定劳动关系应当根据用工事实，综合考虑劳动者劳动过程受管理控制程度、劳动纪律和奖惩办法、劳动者工作的持续性等因素，依法作出相应认定，而非简单根据双方订立合同的名义作出判断。

劳动关系的本质、核心特征是存在“支配性”劳动管理，即劳动者与用人单位之间存在较强的人格从属性、经济从属性、组织从属性。本案中，虽然双方签订了《合伙协议》，拥有“合作”这一表征外观，但结合证据体现的现实履行情况可知，李炫仍需按照公司要求进行考勤，接受公司的管理，公司仍向其发放工资，其中显示基本工资、出勤天数、请假天数、迟到、应发工资等，且公司按月支付了李炫2025年7月和8月的工资，为李炫缴纳社会保险至2025年9月，这些情形均表明李炫与公司之间存在人格从属性、经济从属性、组织从属性，双方符合劳动关系的本质特征，因此，原审认定双方自2025年7月1日起仍为劳动关系并无不当。

鉴于公司的上诉请求不能成立，一审判决结果并无不当，二审法院判决驳回上诉，维持原判。

老板违背承诺否认欠薪，职工能否凭借电子欠条起诉?

编辑同志：

我从个体工商户李某经营的超市离职后，经双方协商，李某在微信上利用某电子签平台向我出具了一份电子欠薪条。这份电子欠薪条详细载明了彼此的身份信息、欠薪金额、支付方式、支付时间等，并在电子签章处签署了名字。可是，到了约定支付期限后，李某不但没有支付欠薪，反而否认欠薪的存在。

请问：在电子欠薪条可以随时调取查用的情况下，我能否据此起诉索要欠薪?

读者：赵琳琳（化名）

赵琳琳读者：

你可以凭借电子欠薪条起诉索要欠薪。

《民法典》第四百六十九条规定：“当事人订立合同，可以采用书面形式、口头形式或者其他形式。……以电子数据交换、电子邮件等方式能够有形地表现所载内容，并可以随时调取查用的数据电文，视为书面形式。”

《电子签名法》第三条、第十四条分别规定：“民事活动中的合同或者其他文件、单证等文书，当事人可以约定使用或者不使用电子签名、数据电文。当事人约定使用电子签名、数据电文的文书，不得仅因为其采用电子签名、数据电文的形式而否定其法律效力。”“可靠的电子签名与手写签名或者盖章具有同等的法律效力。”

与之对应，只要电子欠薪条的产生源自双方合意，能够有形表现所载内容，并可随时调取查用，即应当视为书面形式并合法有效。

结合本案，基于你与李某认可通过某电子签平台出具电子欠薪条，电子欠薪条详细载明了彼此的身份信息、欠薪金额、支付方式、支付时间等，并在电子签章处签署了名字，相关信息实时上链存储后，可以随时调取查用，表明符合“可靠电子签名”要件，故依法具有与手写欠薪条同等的法律效力。

此外，《最高人民法院关于适用〈民事诉讼法〉的解释》第九十条规定：“当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方诉讼请求所依据的事实，应当提供证据加以证明，但法律另有规定的除外。在作出判决前，当事人未能提供证据或者证据不足以证明其事实主张的，由负有举证证明责任的当事人承担不利的后果。”即在你持有电子欠薪条的情况下，如果李某否认却无法举证推翻，自然也必须承担不利的后果。

颜东岳 法官

超龄劳动者继续工作是否享有带薪年休假?

读者舒庆丰（化名）在咨询时说，他退休后即到一家公司从事管理工作，双方签订的用工协议对聘用期限以及工资、工作地点和时间等事项作出约定，但未涉及休息休假方面的事宜。最近，他听说国家出台新规定要求用人单位切实保障超龄劳动者的基本权益，其中包括休息休假权，就想提出修改用工协议，把自己应享受带薪年休假的内容加进去。

他想知道：国家关于超龄劳动者的休息休假权是如何规定的？是否包括带薪年休假？

法律分析

为使超龄劳动者“劳有所得、权有所护”，国家印发的《超龄劳动者基本权益保障暂行规定》（以下简称《暂行规定》）加强了对超龄劳动者的劳动保护，但并未将超龄用工等同于普通劳动关系，具体而言，只是在劳动报酬、休息休假、劳动安全卫生、工伤保障等基本权益方面实行强制性保护。而且，在休息休假权方面，也并非完全对标劳动法关于在职职工方面的规定来进行保护。

根据劳动法律法规的规定，在职职工（未超龄劳动者）的休息休假包括：一个工作日内的休息时间（工间休息）、连续两个工作日之间的休息时间、公休日休息、法定节假日、探亲假、带薪年休假、婚丧假、产假、陪护假等。

而《暂行规定》关于超龄劳动者的休息休假权益方面的规定涉及两点：一是用人单位应当依照《国务院关于职工工作时间的规定》《全国年节及纪念日放假办法》的规定，合理安排超龄劳动者的工作时间和休息休假，一般不安排超龄劳动者加班，即超龄劳动者享有一个工作日内的休息（工间休息）、连续两个工作日之间的休息、公休日休息和全部法定节假日休息权利。二是用人单位安排超龄劳动者加班，应当遵守《劳动法》第四十一条、第四十二条和第四十四条规定的规定，即应当遵守法定的加班条件、加班时长标准和支付加班费规则。

对于其他方面的休假，如带薪年休假等，《暂行规定》并未纳入强制保障范围。因此，超龄劳动者是否享受带薪年休假等假期，可由双方在用工协议中加以约定。用工协议里明确约定了带薪年休假的，用人单位应当按约定执行。没有约定的，超龄劳动者则无权主张带薪年休假权益。至于舒庆丰想在用工协议中加入其享受带薪年休假的内容，他完全可以向公司提出来，最终能否加入，则取决于公司的意愿。

潘家永 律师