

担任董事长是否与公司形成劳动关系

基本案情

2017年3月，王某进入某驾驶技能服务公司担任董事长，除履行董事长职务之外，还具体负责公司承建期间的协调土地划拨、场地规划和工程管理工作。因当时公司尚未正式运营，王某表示愿意待公司正式运营后再由公司补发其工资。2018年7月公司正式运营，王某继续承担相关具体管理工作。2018年10月，王某因身体原因辞职，并要求公司补发筹建期间的工资。但公司认为，王某作为董事长，其职责是接受公司委任处理各项事务、双方系委托管理关系，并非劳动关系，不存在工资之说。公司还提出，股东会并未就王某的工资报酬事宜作出决议，且王某曾在股东会上表态放弃该期间的工资报酬，但并没有证据证明。公司拒绝补发工资，王某随即申请劳动争议仲裁。

仲裁过程中，该公司对王某在公司筹建期间负责协调土地划拨、场地规划和工程管理等履职情况表示认可，但辩称王某作为公司董事长，不属于劳动者，双方不是劳动关系，其请求支付报酬不属于劳动争议，仲裁委不应受理。

争议焦点

王某担任董事长职务期间是否同该公司建立了劳动关系？这决定了仲裁委是否能够受理该案，以及该如何裁决。

焦点评析

根据有关规定，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：用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资

格；用人单位依法制定的各项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；劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。

仲裁委认为，根据上述规定，王某和该公司符合法律、法规规定的主体资格，王某在担任公司董事长期间，承担公司承建期间和营业后的相关具体管理工作，付出了劳动，其工作受公司章程约束；王某承担的协调土地划拨、场地规划和工程管理等筹建工作，为公司能顺利开展业务提供了保障，属公司业务工作。双方依法已形成劳动关系。同时，王某作为法定年龄内具备劳动能力的自然人，符合劳动者资格。虽然王某作为董事长所承担的制定公司战略、全面领导公司团队、向股东会报告等职务行为及与此相关的报酬待遇等受《公司法》约束，但王某要求公司就其承担的相关具体管理工作支付劳动报酬的请求系劳动争议，依法属于劳动争议仲裁委受案范围。

《劳动争议调解仲裁法》第6条规定，发生劳动争议，与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的，用人单位应当提供；用人单位不提供的，应当承担不利后果。

庭审中，该公司对王某陈述的2017年3月至2018年6月未向其支付工资的事实表示认可，但辩称股东会并未对王某2017年3月至2018年6月期间的工资报酬进行决议，且王某曾在股东会上表态放弃该期间的工资报酬。根据举证责任的分配，用人单位对其主张有责任提供证据，但该公司未提供任何证据予以佐证，仲裁委对公司的辩解不予采信。

裁决结果

仲裁委裁决公司向王某补发 2017 年 3 月至 2018 年 6 月工资。（贵州省
安顺市劳动人事争议仲裁院 岳思娴）