

股东关系与劳动关系是否冲突

【案情简介】

劳动者张某向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，要求上海某科技发展有限公司支付 2017 年 4 月至 8 月工资 12.5 万元。

张某称，自己是该公司员工，于 2017 年 4 月 1 日进入公司担任高层管理人员，主要从事战略融资工作，负责与重要客户对接，直接向公司法定代表人汇报工作；双方约定每月工资为 25000 元，每月中旬由该公司以银行转账形式支付工资。2017 年 4 月至 8 月，公司财务状况不好，张某提出可以暂时不支付其本人工资。但当年 8 月后，公司经营状况明显好转，公司也始终未支付张某工资。

为证明自己的主张，张某提供了与该公司法定代表人的微信聊天记录作为证据。同时，张某还提供了公司为其印制的名片和工作证，其中显示职务为总经理；该公司在经营地为张某设置独立办公室。同时，张某提供的证据还显示，该公司为其缴纳社会保险费。

该公司辩称，张某并未与公司建立劳动关系，张某只是该公司顾问，且是该公司股东之一。名片和工作证上印有的总经理头衔、办公室的地址都是为了方便张某从事顾问工作。张某作为该公司的股东，需要为该公司在外部进行整合资源、资源对接的工作，因此公司按月支付的费用，系张某的劳务费用和股权分红。因此，双方不存在工资争议，本案不应由劳动人事争议仲裁委受理。

【争议焦点】

具有股东身份的张某与该公司之间是否存在劳动关系？

【裁决结果】

仲裁委认为，劳动关系是指用人单位招用劳动者成为用人单位员工，劳动者在用人单位的管理下，提供由用人单位支付报酬的劳动而产生的权利义务关系。法律并没有关于股东无法与公司建立劳动关系的禁止性规定。本案中，该公司具有用工主体资格，张某是适格的劳动者，在该公司任职，向该公司提供了劳动，该公司按月向张某支付劳动报酬，因此应当认定张某与该公司之间存在劳动关系。即使张某是该公司的股东，也并不影响双方建立劳动关系，更不能以张某的股东身份而否定双方建立劳动关系的事实。劳动者享有取得劳动报酬的权利，公司未提供证据证明双方约定按月支付的金额并非工资款项，因此，公司应向张某支付 2017 年 4 月至 8 月工资。

【案件点评】

股东是指向公司出资或取得公司股份，并以其出资或所持股份，对公司承担责任并享有权利的人。成为股东可以有两种途径：一是以其投资为公司增资扩股；二是在公司原有资本不变的情况下，通过股权转让、股权赠与或由隐名股东变更为实名股东的方式成为新股东。《公司法》第 4 条规定，公司股东依法享有资产收益、参与重大决策和选择管理者等权利。可见，当个人拥有公司的股东身份时，可以支配和使用、处分其所有的资产，是劳动力的支配、使用者，而不是劳动力的提供者；其在公司所得利益是其投资收益，而不是基于劳动力提供者的报酬。

因此，股东与公司之间的关系和劳动者与用人单位之间的关系是两种不同性质的法律关系，属于不同的法律调整范畴。但股权关系与劳动关系并非互相排斥的法律关系，法律并未禁止股东与劳动者身份重合。考量作为股东身份的劳动者与用人单位建立的劳动关系是否成立，还是应从双方是否具备建立劳动关系的合意，以及是否存在具体劳动关系实际履行的过程来判断，如劳动者是否提供了具体的劳动，劳动的内容是否是用人单位业务的组成部分，劳动者是否接受用人单位的管理、指挥或者监督，劳动者是否领取劳动报酬以及用人单位是否提供基本劳动条件等。从这些要素来综合判定双方之间的法律关系是否符合劳动关系的本质特征。

就本案而言，张某提供的证据证实他在该公司任职，有明确的工作内容，作为高级管理人员向该公司法定代表人汇报工作，并按月固定领取劳动报酬；该公司作为用人单位也为张某提供工作条件（如办公室、名片、工作证），可见双方的劳动权利义务已经得到实际履行，也进一步证实了其与该公司之间存在提供劳动、获取报酬的利益及从属关系，符合劳动关系成立的实质要件。

（上海市徐汇区劳动人事争议仲裁院 杨艳菁）