

公司法定代表人自行招录人员是否与该公司构成劳动关系

【基本案情】

徐某为某新材料公司法定代表人。徐某担任该公司法定代表人期间，还先后以自然人名义与某招标公司、某咨询公司分别签订业务合作协议，约定徐某以上述两家公司名义对外从事工程招投标代理、工程监理、造价咨询等业务，所获收入扣除缴纳给两家公司的管理服务费后归个人所有。咨询公司为徐某提供办公场地并收取租金。

2016年9月，蔡某经徐某个人招录后从事工程招投标代理、工程监理等工作，期间报酬由徐某支付，通过招标公司账户及新材料公司账户发放。蔡某在咨询公司提供的办公地点工作，不参与新材料公司业务工作，亦不接受新材料公司的用工管理。2017年12月29日，徐某口头解雇蔡某，后蔡某以新材料公司作为被申请人，向劳动人事争议仲裁委员会提起仲裁申请，以自己是由徐某招录为新材料公司员工为由，要求确认自己与新材料公司于2016年9月至2017年12月29日期间存在劳动关系；由新材料公司支付未签订书面劳动合同的另一倍工资及违法解除劳动关系的赔偿金等。

据查，新材料公司业务经营范围为“纳米陶瓷材料的生产技术研发、推广服务；煤炭、煤焦油、化工原料等销售；室内外装饰、装修；房屋修缮及维护；货物及技术进出口”。

【处理结果】

仲裁委驳回蔡某的全部仲裁请求。

【仲裁理由】

公司法定代表人自行招录的人员是否与该公司构成劳动关系，要从劳动关系构成的三个要素来判断，即双方是否符合法律、法规规定的主体资格；该人员是否接受公司管理，适用公司的规章制度，从事用人单位安排的有报酬的劳动；该人员提供的工作是否公司业务的组成部分。

本案中，蔡某与新材料公司虽符合法律、法规规定的主体资格，但不符合其他几个要素。蔡某不适用新材料公司依法制定的各项劳动规章制度，不受新材料公司的劳动管理，蔡某提供的劳动不是新材料公司业务的组成部分，双方之间不符合确立劳动关系须同时具备的三种法定情形。

首先，蔡某受徐某本人直接管理和安排工作任务，不受新材料公司的劳动管理。徐某安排蔡某在咨询公司提供的办公地点工作，新材料公司的劳动规章制度不适用于蔡某，新材料公司也不对蔡某进行考勤等日常管理，双方之间并不存在管理与被管理的依附关系。蔡某的部分报酬虽由新材料公司单位账户发放，但系徐某作为新材料公司的法定代表人，借用公司账户向蔡某支付报酬的行为。该报酬是蔡某从事投标代理、工程监理等工作的对价，并非蔡某为新材料公司提供劳动的对价。

其次，新材料公司业务经营范围为“纳米陶瓷材料的生产技术研发、推广服务；煤炭、煤焦油、化工原料等销售；室内外装饰、装修；房屋修缮及维护；货物及技术进出口”，其业务经营范围明确不包括招投标代理、造价咨询

等。蔡某的工作内容仅为招投标代理、工程监理等，其提供的劳动不是新材料公司的业务组成部分，其工作成果亦非新材料公司所享有。

最后，徐某虽系新材料公司法定代表人，但其以自然人身份与其他公司签订业务合作协议，系平等民事主体之间的法律行为，而非代表新材料公司做出的公司行为。由此可见，徐某是以个人名义而非新材料公司名义招录蔡某，处理的也是与新材料公司无关的事务，徐某与蔡某发生争议纠纷后的法律后果应由双方个人承担。蔡某以新材料公司为被申请人提出仲裁申请，系适用法律关系错误、主体不适格。

综上所述，蔡某与新材料公司之间不符合建立劳动关系的法定情形。

(稿件由山东省淄博高新技术产业开发区劳动人事争议仲裁委员会提供)