

如何认识公司筹建期间的用工关系

用人单位筹建期间雇用劳动者，双方应形成何种关系？筹建的发起人如果是自然人，是否要承担与法律意义上的“用人单位”同等的法律责任？对这些问题，在实践中有着多种观点，本篇文章就是其中一种代表性观点。希望此文能引发读者对上述问题更多的思考和讨论。

案例：

2018年1月，曹先生作为发起人筹建某皮具公司，并雇用黄先生参与公司筹建工作，约定月薪3000元，双方未订立书面劳动合同。2018年9月，公司正式注册登记成立。同月，公司与黄先生补订了一份为期5年的书面劳动合同，月薪5000元。2019年1月，公司与黄先生协商一致解除劳动合同，黄先生要求公司支付相当于1个月本人工资的经济补偿，补缴2018年1月至2019年1月的社会保险费，支付筹建期间未订立书面劳动合同的另一倍工资。

观点：

《公司登记管理条例》第3条规定：“公司经公司登记机关依法登记，取得《企业法人营业执照》，方取得企业法人资格。自本条例施行之日起设立公司，未经公司登记机关登记的，不得以公司名义从事经营活动。”根据《劳动法》第2条、《劳动合同法》第2条规定，用人单位指中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位、国家机关、事业单位、社会团体等组织。可见，企业依法成立才具备独立法人资格，才具有民事权利能力和民事行

为能力。尚未注册成立的公司，不具备独立的民事权利能力和民事行为能力，不具备《劳动合同法》的主体资格，也不适应于《劳动合同法》的相关规定。本案中，皮具公司筹建期间的用工主体不具备“用人单位”主体资格，且其发起人并非组织，而是自然人，黄先生主张筹备期间未订立劳动合同二倍工资差额的请求，缺乏法律依据，不应支持。

《劳动合同法》第 47 条第 1 款规定：“经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。”据此，如何支付经济补偿，关键在于确定工作年限。确定工作年限又不能脱离劳动关系的范畴，即工作年限不能机械地认定为劳动者个人工作时间的长短，

“工作”应限定在劳动关系存续期间。根据《公司法》规定，公司筹备中的民事责任应由负责筹备的发起人承担。由于发起人是自然人，与黄先生也就不存在劳动关系。既然双方不构成劳动关系，那么，黄先生在公司筹备期间的工作时间就不应计算为工作年限。本案中，黄先生的工作年限应从公司注册登记成立（2018 年 9 月）时开始计算，至 2019 年 1 月，总计 4 个月。根据《劳动合同法》第 47 条的规定，公司应向黄先生支付半个月工资的经济补偿，计 2500 元。

同样，对于社保费的缴纳问题，本案中，皮具公司于 2018 年 9 月注册登记成立，公司筹备期间因不具备用工主体资格，不具备缴纳社会保险费的条件。因此，皮具公司无须补缴公司注册成立前的社会保险费。但公司成立后，

则依法应当承担用人单位缴纳社会保险费的义务。（湖南省衡阳市人社局 陈昌衡）