



劳动者能否以接受监事管理为由主张确

北京市第二中级人民法院（2018）京02民终1377号民事判决书



案情摘要

本案為勞動者劉某主張與北京實先環境工程科技有限公司存在勞動關係的糾紛。劉某以接受公司監事彭某管理為由，請求確認勞動關係並支付工資，法院最終認定雙方在特定期間存在勞動關係，駁回其他請求。



爭議焦點與裁判要旨 (1/5)

- 1 監事身分不能直接判斷勞動關係，需區分內部或外部監事。
- 2 用人單位對離職員工持續發放工資不合常理。
- 3 探望並支付醫療費可視為勞動管理的體現形式之一。



爭議焦點與裁判要旨 (4/5)

- 4 勞動關係的認定需綜合考量多項證據，形成證據鏈。
- 5 法院著重考量雙方舉證能力及勞動爭議案件舉證規則。



法學見解與實務啟示

- 1 本案判決體現了法院在認定勞動關係時，不僅重視書面證據，更注重實際用工行為的綜合判斷。
- 2 法院參照《勞動和社會保障部關於確立勞動關係有關事項的通知》第一條，從主體資格、勞動管理、業務組成部分三個要素進行考量。
- 3 本案中，監事彭某的身份成為爭議焦點，法院明確指出監事身份本身不能直接判斷勞動關係，需要區分是股東代表擔任的外部監事，還是職工代表擔任的內部監事。
- 4 若為內部監事，則其本身即為公司員工。
- 5 此外，法院對於公司辯稱彭某已離職但仍持續發放工資的說法，認為不合常理，並以此作為判斷彭某實際仍在公司任職的重要依據。

YanYu 保險判決知識庫

讓保險判決看得見、用得上