

店长离职索酒店未签劳动合同赔偿遭拒 工会律师出手法援力争 酒店赔偿1.8万元

【法律咨询台】

保安隐瞒犯罪记录入职 单位有权单方解除合同

□本报记者 王香阑

慕某在一家单位担任保安时，由于监守自盗，曾被法院判处有期徒刑五年零六个月。三个月前，刚刚刑满释放的他，为了获取生存所需费用便开始了求职。恰逢一家公司招聘保安，慕某即前往应聘。虽然《招聘人员登记表》中有“受过何种处分”一栏，并要求务必如实填写，但慕某基于被公司嫌弃而没有写明自己的犯罪记录。入职后慕某一直踏踏实实工作，可公司近日得知实情后，却以其隐瞒真相、欺诈入职为由，单方决定解除与其的劳动合同。请问：公司的做法对吗？

说法

公司的做法并无不当。首先，慕某违反了自身的法定义务。《刑法》规定：依法受过刑事处罚的人，在入伍、就业的时候，应当向有关单位报告自己曾受过刑事处罚，不得隐瞒。犯罪的时候不满18周岁被判处五年有期徒刑以下刑罚的人，免除前款规定的报告义务。法律之所以这样规定，是为了便于用人单位掌握本单位职工的情况，便于安置工作以及对该有关人员进行帮助和教育。而慕某在曾经被法院判处有期徒刑五年零六个月的情况下，却在应聘时没有主动向公司报告。

其次，《最高人民法院关于贯彻执行〈民法通则〉若干问题的意见（试行）》第68条规定：“一方当事人故意告知对方虚假情况，或者故意隐瞒真实情况，诱使对方当事人作出错误意思表示的，可以认定为欺诈行为。”慕某隐瞒真相应聘，致使公司作出违反自己真实意思的聘用行为，无疑当属于其列。

再者，《劳动合同法》：用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。《保安服务管理条例》也指出：有下列情形之一的，不得担任保安员：曾被收容教育、强制隔离戒毒、劳动教养或者3次以上行政拘留的；曾因故意犯罪被刑事处罚的；被吊销保安员证未满3年的；（四）曾两次被吊销保安员证的。

慕某明知《招聘人员登记表》中有“受过何种处分”一栏，且公司已经要求务必如实填写，尤其是所应聘的岗位为保安，属于慕某所不得从事的岗位，却置之不理，明显既是对公司知情权的侵犯，也是对相关规定的违反。

□本报记者 王香阑 文/摄

工一方提交的证据，我们认可此证据。此次我方提交，用来证明穆沼瑛作为该酒店经理，经常代表酒店与第三方签署各项协议，并长期保管这些重要文件。”

接着，他拿出一份劳动合同：“这是单位与一位职工签订的。我们既然能与一名普通职工签订劳动合同，怎么会不跟她这个经理签呢？所以一定是签了的！只不过穆沼瑛在离职期间，利用职务之便私自窃取各种协议，包括她与酒店签订的劳动合同，然后又反过来告单位侵权。”没等对方说完，穆沼瑛就冲刘律师嚷道：“酒店从没跟我签订过劳动合同，也没跟其他员工签过。你们这份劳动合同肯定是为了打官司让职工补签的。”

工会法援依法力争 法院调解员工获赔

安慧敏对刘律师和法官说道：首先，单位没有证据证明已跟穆沼瑛签订了劳动合同；其次，2014年5月，北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会发布《关于劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要（二）》，其中第31条规定，用人单位法定代表人依据《劳动合同法》第82条规定向用人单位主张未签订劳动合同二倍工资的一般不予支持；用人单位高管人员主张二倍工资的可予支持，但用人单位能够证明该高管人员职责范围包括管理订立劳动合同内容的除外；用人单位的人事管理部门负责人或主管人员依据《劳动合同法》第82条规定向用人单位主张二倍工资的，如用人单位能够证明订立劳动合同属于该人事管理部门负责人的工作职责，可不予支持。有证据证明人事管理部门负责人或主管人员向用人单位提出签订劳动合同，而用人单位予以拒绝的除外。但在本案中，穆沼瑛并非务家星酒店的法定代表人，虽然其职责中并不包括人事管理内容，这个可以证明。

说着，安慧敏向法庭提交了一份务家星酒店2014年8月在网上传播招聘酒店经理的启事，职位描述为“主要负责酒店整体运营、接待等日常事物”“尽管穆沼瑛是酒店店长、高管人员，但她仅负责经营业务，兼总经理是酒店的法定代表人兼总负责人，其岳父在该酒店负责考勤等人事工作，所以酒店未依法与穆沼瑛签订劳动合同就应当支付二倍工资赔偿。”

当法官询问是否同意调解时，穆沼瑛明白她是除了许总经理之外单位内最高级别的管理人员，有义务提醒法定代表人与自己签订劳动合同，她没这样做因而存在过失，所以同意在法庭主持下进行调解，最后双方达成了协议：务家星酒店向穆沼瑛支付1.8万元赔偿金，双方再无争议。



开庭前安慧敏（右）正与职工沟通案情

经过仲裁两次庭审，职工穆沼瑛的请求事项获得支持；用人单位向法院起诉后，通过辩论、质证等开庭审理程序，最终职工一方获赔1.8万元。对于一起劳动者维权案件来说，这本是非常圆满的结局，但作为职工一方的工会法律援助承办人，北京市总工会法律服务中心的安慧敏却高兴不起来。这是为什么呢？

酒店高管称被侵权 申请工会法律援助

今年“五一”劳动节假期刚过，北京市总工会法律服务中心来了一位女职工，她介绍：“我叫穆沼瑛，是务家星酒店的管理人员。去年8月入职，今年2月底被单位无故辞退，我已申请劳动仲裁，现在想请工会为我提供法律援助。”

穆沼瑛是外地农村户籍，申请工会法律援助的所有材料、手续齐全，经过审查，她符合受援条件，法服中心指派本单位的工作人员安慧敏承办此案。

一周后即将开庭，安慧敏赶紧约穆沼瑛见面了解案情。“我今年29岁，从河北一小山村来到北京打工。去年7月，从网上看到务家星酒店正在招聘我就投了简历。经过面试，我被酒店的法人许总经理聘为店长，但此后一直没跟我签订劳动合同。”穆沼瑛说。

安慧敏问她：“有什么东西可以证明你与务家星酒店存在劳动关系吗？”

“有。”穆沼瑛边说边从包里拿出几份材料：“这是三份酒店预订合作协议书，是我在职期间分别与旅行社等单位签订的。”打开协议书，在最后一面酒店负责人一栏中，有穆沼瑛的签名，同时还加盖了酒店的合同专用章。

穆沼瑛又拿出五六张考勤表，上面有她的名字，显示相关月份其出勤情况。接着，她又递过来两份证明：“一个是证明我入职日期的，另一个能证明我每月工资是6000元。这些都是有力的证据。”

安慧敏仔细看过材料，抬起头看着对方：“证据确实很充分。你之前发生过劳动争议还是学过法律？”穆沼瑛直摇头：“都没有。我去律所咨询过。”

“根据法律规定，您作为劳动争议当事人，有如实陈述案情的义务。如有虚假陈述，后果自行承担。这意思就是您要实话实说，不能隐瞒案情而只说对自己有利的内容，明白吗？”安慧敏再次向穆沼瑛强调。对方毫不犹豫地答道：“您放心吧，咱说的都是实话。”

在会谈笔录上签完字，穆沼瑛走出法服中心的大门。看着她的背影，安慧敏有些莫名的感觉：维权诉求完整，证据材料充分，似乎胜算在握，但总觉得哪里有些不对，可又不知道是哪里

不对。算了，开庭再说吧。

劳动仲裁委两次开庭 员工请求事项获支持

5月13日，仲裁委员会开庭审理此案。

“单位未与我签订劳动合同，所以要向我支付未签劳动合同二倍工资的赔偿金。”穆沼瑛刚介绍完仲裁请求事项，务家星酒店的代理人刘律师当即表示：“我们不同意，因为跟她没有劳动关系。”

安慧敏将酒店预订合作协议书、考勤表、两份证明等证据提交给仲裁庭。刘律师看了看，对仲裁员说：“考勤表上没有公章，对其真实性和关联性我们不予认可，它不能证明这位职工与我们酒店存在劳动关系。而这几份酒店预订合作协议书和两个证明，上面分别有酒店的合同专用章和公章，对它的真实性，我需要跟单位进行核实，所以申请延期举证。”

随后，仲裁员宣布休庭。7月8日，仲裁委员会第二次开庭。仲裁员问单位：“对于申请人提供的证据，你们核实结果是什么？”

刘律师答道：“我们认可酒店预订合作协议书的真实性。但这些协议书是单位的重要文件，只能存放在酒店内部，任何人不能随便将它带出单位，所以此证据来源的合法性不认可，它不能作为定案证据；对于那两个证明，虽然上面有酒店的公章，可我们对其真实性不认可，但不申请笔迹鉴定，也不认可此证据来源的合法性。”

对于职工一方提交的证据，一律不认可其真实性、来源合法性、关联性，这种在庭审时的辩论方式安慧敏见得很多，只要证据材料有充足的证明力，结果不会因为劳动争议一方的一再否认而有所改变，所以，无论务家星酒店怎样不认可安慧敏并不着急。不久，仲裁委员会作出裁

决，支持了穆沼瑛的请求事项。但务家星酒店不服裁决内容，向法院提起诉讼。

单位不服起诉至法院 是否签约成争论焦点

被单位告了以后，穆沼瑛又来到法服中心申请法援，安慧敏再次成为她这起劳动争议案件的承办人。

9月10日，安慧敏约穆沼瑛谈话：“你的案子经过裁决，仲裁委支持了你未签劳动合同双倍工资赔偿的请求，现在对方不服已起诉到法院，提出因为你是店长，利用职务之便盗取了劳动合同。”

没等安慧敏说完，穆沼瑛就急了：“我没偷劳动合同，确实是没签。”安慧敏安慰她：“别着急，单位提出这样的主张由他们承担举证责任，我们无需证明。问题的关键在于酒店的人事管理是否由你来负责？”

穆沼瑛说：“不归我管。许总经理的老丈人负责给我们发工资、记考勤，所以人事工作由他负责。”

“关于你当时的招聘信息可在网上搜搜，看看是否还能找到，以便确认你的岗位职责中没有关于人事管理内容的描述。另外，对方提出的主张难于佐证时，他们可能会提出调解。”安慧敏接着说。

“我不同意调解！”穆沼瑛斩钉截铁地说。

安慧敏诚恳地表示：“我会尊重你的权利。根据法律规定和律师职业规范，我们会尽职尽责向你提供优质高效的法律服务，尽最大努力维护委托人的合法权益，但你也告诉我们案件实情，明白吗？”“明白。”对方答道。

9月29日，法院开庭审理此案。

务家星酒店作为原告先陈述。刘律师提交了三份酒店预订合作协议书：“这是仲裁阶段取