

工作半年未签合同未缴社保 起诉要求支付双倍工资差额

司机凭违章记录确认劳动关系

□ 邓琦耀

司机由于工作需要，多会使用公司的汽车从事有关工作。如果公司未与其签订劳动合同，或者以其他关系否认劳动关系，那么司机在工作中留下的“蛛丝马迹”，就会成为认定劳动关系的关键。从下面的案例中，读者可以得到一些启示。

案例回放

工作半年未签合同 公司称双方为租车关系

艾某入职北京某商贸公司后，担任司机一职，双方约定每月工资为2400元。入职后，某商贸公司未与其签订书面劳动合同，未缴纳社会保险。工作半年后，艾某与北京某商贸公司解除劳动关系。此后，艾某诉至门头沟法院，要求公司支付其工作半年期间未签订书面劳动合同双倍工资差额。被告北京某商贸公司

则辩称，其公司在该期间与艾某存在租车协议关系。另外，艾正式入职公司后，仅过半个月就没人上班。因此，艾某在其公司工作不满一个月，无须支付未签订劳动合同双倍工资。

艾某主张自己在公司工作了半年，而公司却称艾某只工作了半个月。究竟谁的说法能够被法院采信呢？

法院在审理中，经艾某申请，从交通管理部门调取了《违法记录详细信息》，其中载明：违法时间，当事人艾某，机动车所有人为被告公司，罚款金额200元，处理时间，处理机关朝阳交通支队劲松大队艾某主张，该《违法记录详细信息》体现了该违法记录的时间正式其在某商贸公司工作期间，驾驶车辆发生的交通违法行为。某商贸公司对此不予认可，主张《违法记录详细信息》体现的违法事实并非艾某所为，而是其公司其他员工驾车发生交通违法行为后，借用艾某的驾驶证进行的处理。



最终，法院经审理，确认双方存在事实劳动关系。

法官点评

劳动者申请法院取证 违法记录可证劳动关系

本案争议的焦点问题在于双方之间的法律关系是劳动关系还是租车关系。在本案中，原告艾某主张双方在半年期间存在劳动关系，因未签订劳动合同，以被告公司未与其签订劳动合同、未支付加班工资、未缴纳社会保险

为由，提出双方解除劳动关系，并主张未签订劳动合同期间的双倍工资。而被告公司认为，因为双方长期存在业务往来，公司间歇性的租赁艾某的车辆为公司从事货物运输工作，双方虽然未签订租车合同，但双方系租车协议关系。后鉴于艾某工作责任心较强，艾某成为了公司员工，艾某半个月后未来公司上班，双方劳动关系已经实际解除。

这种情况下，劳动者负有证明双方存在劳动关系的举证责任，通常，劳动者提供劳动合同

即可，但在本案中，双方没有签订劳动合同，为了证明双方存在事实劳动关系，劳动者申请法院调取交通管理部门《违法记录详细信息》，该证据体现原告驾驶被告公司所有的车辆出现了交通违法行为。被告北京某商贸公司如果主张双方此期间存在租车协议关系，而非劳动关系，并主张《违法记录详细信息》体现的违法事实并非艾某所为，则需就双方租车协议关系、借用驾照扣罚分的事实承担举证责任。通常，如果双方确实存在事实劳动关系，对于这类证据，单位是很难通过单方举证的。故此，法院支持了艾某关于工作年限的主张，最终确认双方存在事实劳动关系。

法官由此做出提示，在劳动争议诉讼过程中，劳动者需提高证据意识，注重诉讼技巧，在必要情形下可以申请法院调取相关部门的证据，完成己方举证责任，最终实现证明责任的转移，以维护自己的合法权益。

（作者单位 门头沟区人民法院）

《北京市实施〈工会法〉办法》系列问答(之七)

签订区域性行业集体合同 应当注意哪些问题？

问：签订区域性行业集体合同应当注意哪些问题？

答：用人单位集体合同中约定的劳动报酬和劳动条件等标准不得低于当地区域性、行业性集体合同的约定。区域性、行业性集体合同对本区域、本行业的所有用人单位和劳动者，包括没有签订集体合同的用人单位和劳动者都具有约束力。没有签订集体合同的应当按照当地区域性、行业性集体合同的标准执行。

1. 区域性集体合同的职工一方主体为区域工会，用人单位一方主体为区域性企业代表组织，包括企业联合会、工商联等。行业性集体合同的主体双方主要有以下几种：一是行业工会和行业内企业代表组织；二是行业工会和行业内企业方推荐产生的代表；三是行业工会和行业所属各企业方；未组建行业工会的，可由行业所在区域的工会代行行业工会的职能，与企业代表组织进行协商。各级工会要积极成立区域性、行业性工会组织，推动企业主管部门主导建立区域性、行业性企业组织。

2. 开展区域性行业性集体协商要严格履行程序，协商过程要充分表达职工群众和企业方的意愿和要求，协商内容要得到双方的一致认可。一般应按照以下程序进行：①一方协商代表应以书面形式向另一方提出协商要求，另一方应以书面形式回应。②双方协商代表在分别广泛征求职工和企业方的意见基础上，拟定集体协商议题。③召开集体协商会议，在协商一致的基础上形成集体合同草案。④集体合同草案要

经区域职工代表大会或区域内的职工代表大会或职工大会审议通过，并经区域内企业主签字（或盖公章）确认后，由集体协商双方首席代表签字。⑤企业方协商代表将集体合同报送当地劳动保障行政部门审核备案。⑥劳动保障行政部门在收到文本之日起15日内未提出异议的，集体合同即行生效。⑦区域性行业性集体合同生效后，由企业方代表采取适当方式及时向全体职工公布。

3. 在推进区域性、行业性集体合同过程中，各级工会组织应当把握以下内容：一是各基层工会以不低于当地区域性、行业性集体合同中劳动报酬和劳动条件等标准为基准，积极开展本单位的平等协商，签订本单位的集体合同；先于区域性行业性集体合同生效的本单位集体合同中如有低于相应标准的，要及时进行相应内容的变更。二是未签订集体合同的用人单位，其上级工会和本级工会督促用人单位所执行的劳动报酬和劳动条件等标准按照当地区域和行业的集体合同标准执行，并以当地区域和行业的集体合同相关标准对本单位执行的相应标准进行监督。三是因区域性行业性集体合同履行发生争议的，工会代表职工可与用人单位协商解决，或提请所在区域协调劳动关系三方协调解决，直至依法向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

贯彻落实《北京市实施〈中华人民共和国工会法〉办法》

系列问答

■有问必答

提问：商贸公司派驻商场促销员 张女士 回答：北京市总工会法律服务中心 安慧敏

缺少必备条款 劳动合同是否有效

□本报记者 王香闻

张女士：2015年11月初，我被一家商贸公司招聘为派驻商场的促销员。填写完入职表后，公司让我先到商场上班，称两个月试用期后就与我签订劳动合同。

今年元旦过后，单位让我回公司签订劳动合同。当时签合同的人很多，领导一再催我们签完字回商场工作，所以我们谁也没时间仔细看合同内容，赶紧写下名字、身份证号、住址等个人信息就走了。

近日，劳动合同发到我们手里，我看后发现上面写的每月工资标准是北京市最低工资（实际上我每月工资是2300元加绩效奖金），也没有写我们具体的工作岗位和地点，同事说这方便公司日后对我们进行调店管理，即领导想让我们去哪个店工作员工就必须去，否则就得离职，且得不到任何经济补偿。我觉得这是单位在劳动合同上给员工下了个圈套，请问：这种劳动合同合法吗？我现在能否以公司欺诈或者劳动合同缺乏必备条款为由而解除劳动合同，并申请仲裁要求单位支付经济补偿呢？

安慧敏：根据您的描述，用人

单位在建立劳动关系过程中存在如下问题：1、根据《劳动合同法》第7条“用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系”的规定，您的劳动关系自您到用人单位工作之日起建立，而非试用期之后；2、劳动合同应当具备法律规定的必备条款。《劳动合同法》第17条规定，劳动合同应当具备以下条款：（一）用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；（二）劳动者的姓名、住址和居民身份证件或者其他有效身份证件号码；（三）劳动合同期限；（四）工作内容和工作地点；（五）工作时间和休息休假；（六）劳动报酬；（七）社会保险；（八）劳动保护、劳动条件和职业危害防护；（九）法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。您与用人单位签订的劳动合同中缺乏对工作地点的约定，但这并不构成合同无效，如果劳动合同中对于您的工作地点无约定的，您本人事实工作的地点即为您的工作地点。

至于解除劳动关系主张补偿金的情形，如果您以劳动合同无约定工作地点为由解除劳动关系，是无法要求用人单位支付经

济补偿金的。这是因为，劳动者本人单方解除劳动关系并要求经济补偿金的情形，仅限于《劳动合同法》第38条的规定，即“用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：（一）未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；（二）未及时足额支付劳动报酬的；（三）未依法为劳动者缴纳社会保险费的；（四）用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；（五）因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的；（六）法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。”



乘坐单位班车上班 意外受伤是否属于工伤

2015年10月，流村镇张某早上乘坐单位的班车上班，到单位下车时摔倒，造成左脚外踝骨折，住院看病共花费5万多元，为此事，张某多次找单位要求赔偿。可单位认为张某是在上班途中由于自己不小心受伤，不予赔

偿。无奈，张某找到昌平区司法局流村司法所，咨询乘坐单位班车上班意外受伤是否属于工伤？

工作人员详细询问张某事情经过后，指出：根据《工伤保险条例》第十四条第六款：在上下班途中，受到非本人主要责任的

交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的应当认定为工伤。张某乘坐单位班车上班，到单位下车时意外摔倒受伤，应当属于工伤。司法所工作人员建议张某到劳动仲裁部门进行工伤认定。

（王潮 李颖之）