

# 职工未授权 单位代签劳动合同无效

## 美术指导获赔未签劳动合同二倍工资差额

□本报记者 李一然

30岁的张先生在北京五艾视界文化传播有限公司（以下简称五艾传播公司）任美术指导两年后，以公司突然解除劳动合同、不支付赔偿金为由，申请劳动仲裁，请求裁决公司支付其违法解除劳动合同赔偿金、未签订书面劳动合同二倍工资差额、拖欠的工资、解除劳动合同代通知金、未休年假工资共计20万余元。

房山仲裁委裁决五艾传播公司支付张先生未签劳动合同二倍工资差额等共计13万余元。此后，五艾传播公司、张先生均不服，起诉至房山法院。房山法院审理后判决五艾传播公司支付张先生未签劳动合同二倍工资差额等共计17万余元，驳回双方其他诉讼请求。案件后经市二中院作出维持原判的终审判决，已画上句号。

### 人事主管代员工续签合同 公司认为无须支付二倍工资

张先生2012年8月27日入职五艾传播公司，任美术指导。2012年11月6日，公司与张先生签订了2012年8月27日至2013年8月26日的劳动合同，并约定张先生的基本工资每月1万元。合同到期后，公司让人事主管代替张先生续签了一年期限的劳动合同。

2014年8月28日，张先生离职。2014年9月，张先生申请劳动仲裁，请求裁决五艾传播公司支付其违法解除劳动合同赔偿金、未签订书面劳动合同二倍工资差额、拖欠的工资、解除劳动合同代通知金、未休年休假工资共计20万余元。

房山仲裁委审理后裁决五艾传播公司支付张先生未签劳动合同二倍工资差额、所拖欠工资、带薪年假休假工资13万余元，驳回了张先生的其他申请请求。此后，五艾传播公司和张先生均不服，双双起诉至房山法院。

庭审中，五艾传播公司首先强调无需支付张先生未签订书面劳动合同二倍工资差额。理由是，张先生的第一个一年期限的劳动合同到期后，公司根据《员工手册》的规定以及张先生的意愿，由人事主管代张先生续签了下一年的书面劳动合同。公司并向法庭提交了这份劳动合同。

在这份劳动合同劳动者签字处，写有张先生的名字，但五艾传播公司承认，并非张先生本人所签，是公司人事主管代张先生所签。在回答法官提问“他人代签是什么意思”时，五艾传播公司代理人说，根据员工手册和劳动合同的约定，劳动合同劳动者

本人可以自己签订，也可以由人事主管代为签订。

但张先生对五艾传播公司的这种说法不予认可，表示他未授权也未同意让别人代签劳动合同。同时强调，公司出示的这份劳动合同实际是他申请劳动仲裁后，公司进行的自救行为，于法无据。

### 员工一并提出多项诉求 公司缺乏证据承担不利后果

庭审中，五艾传播公司与张先生争议的另一个焦点问题，是双方解除劳动合同是否合法。对于解除劳动合同的时间，五艾传播公司与张先生均认可为2014年8月28日。但对于解除的原因，公司称，从2014年8月28日起，张先生在没有说明任何理由的情况下持续旷工，依据双方所签订的《劳动合同》以及《员工手册》、《员工考勤管理制度》相关规定，张先生应视为自动离职，但张先生至今不予办理工作交接等手续。

张先生则表示，公司经理在2014年8月28日口头通知他解除劳动合同。由于双方均未向法庭提交有效证据，据此法官对双方各自的主张不予采信。张先生还明确表示，他已经不愿意继续在五艾传播公司工作了。

庭审中，张先生还要求五艾传播公司支付2014年7月被公司扣发的一千元工资。对此五艾传播公司不同意，理由是扣款是因为张先生多次迟到，并向法庭提交了《五艾视界员工考勤管理制度》，证明扣款的依据。

张先生既不认可《五艾视界员工考勤管理制度》，也表示并不知道其内容。由于五艾传播公司既不能证明《五艾视界员工考

勤管理制度》是与全体员工平等协商确定，也不能证明该制度已经告知张先生，因此法庭认定公司扣发张先生的工资缺乏相应依据，应予退还。

张先生还要求公司支付其2013年至2014年度未休年休假工资5403元。公司称张先生已休过5天年假，同时又承认，按公司规定职工休年假须由本人提出申请、经公司审批安排后方可休假。但公司拿不出张先生休年假的申请。据此，法院对于其“张先生已休过5天年假”的主张不予采信，支持了张先生索要未休年休假工资的诉求。

2015年4月，房山法院判决五艾传播公司支付张先生未签劳动合同二倍工资差额等共计17万余元，其中解除劳动关系经济补偿金23504元，驳回双方其他诉讼请求。此后，市二中院终审驳回上诉，维持原判。

### 法官说法

针对此案中的诸多法律问题，日前，记者采访了审理此案的房山法院马艳佳法官。

记者：对于类似于本案的情况，企业与职工应如何规范地签订劳动合同？

马艳佳：根据《劳动合同法》相关规定，劳动者与用人单位签订劳动合同应遵循双方自愿平等、协商一致的基本原则，鉴于劳动合同系对劳动者劳动报酬、工作内容、工作时间、休息方式等重要内容的书面约定，关系到劳动者切身利益，具有特定的人身专属性，故在未有劳动者明确授权或事后认可的情况下，不得由他人代替签订劳动合同。本案中，五艾传播公司未能提供充分、有效的证据证明他人代替张先生签订劳动合同的行为，已

被张先生知悉并经其授权或认可，据此，五艾传播公司应承担相应的不利后果。

记者：本案中，公司扣发张先生工资1000元，此做法是否合法？

马艳佳：五艾传播公司主张系依据《五艾视界员工考勤管理制度》，因张先生存在迟到行为而扣发工资，但其提交的证据不足以证明五艾传播公司的规章制度系与全体员工平等协商确定，并已经告知张先生，故五艾传播公司扣发张先生的工资缺乏相应依据，应予退还。

记者：本案中，关于就劳动关系解除原因各执一词，那么法

院为什么最后认定解除劳动关系系五艾传播公司提出呢？

马艳佳：法律规定，用人单位对劳动者负有管理职责，对劳动关系解除的事由负有举证责任。本案中，双方明确表示无意存续劳动关系，而五艾传播公司又无证据证明，解除劳动关系因张先生无故旷工所致，据此应承担举证不能的不利后果。故法院认定张先生与五艾传播公司的劳动关系于2014年8月28日经由双方协商一致，由用人单位提出解除，依法按张先生工作年限及离职前12个月平均工资标准向其支付解除劳动关系经济补偿金23504元。

### ■快评

## 别拿员工当猴耍

□李一然

在五艾传播公司与职工张先生劳动争议中，五艾传播公司败诉。而其中一个重要原因，就是在于五艾传播公司不依法办事、不尊重职工、不拿职工当回事。说得再重一点，是拿员工当猴耍。

比如在代签劳动合同一事中，公司代理人称“根据员工手册和劳动合同的约定，本人可以自己签订，也可以由人事主管代为签订”，却没有说代签须经征得职工同意，这显然视职工权利于不顾。

此外，公司庭审中所出示的员工手册、考勤管理制度，都没有证据证明经过劳动者、经过工会组织等民主程序，以及向劳动者进行过公示。这说明，公司不

尊重职工，不拿职工当回事，必然自食其果。因为任何一个企业的发展，都离不开职工的努力和支持。而五艾传播公司的一些规则制度，既不符合法律规定，也侵害了职工的合法权益，一旦发生纠纷诉至法院，必输无疑。

在此提醒广大用人单位，在制定单位管理规章制度时，一要符合法律规定，二要将劳动者当主人公看待，关爱职工。否则，故意克扣职工、压榨职工的不合理规章的制度，在侵害职工权益的同时，也是用人单位套在自己脖子上的根绳索。

猴年就要到了。在此希望个别用人单位，别再拿员工当猴耍，否则小心员工手中依法维权这根金箍棒。

### 《北京市实施〈工会法〉办法》系列问答 (之十七)

## 工会财产受到侵犯怎么办？

问：工会财产受到侵犯怎么办？

答：工会组织应当按《实施办法》第六十七条的规定，依法做好以下工作：

1.对侵占工会经费和财产，拒不退还的，各级工会组织在追索未果的情况下，应当向法院提起民事诉讼，请求返还财产，并要求进行损害赔偿。

2.对人民法院将工会财产混同于企业财产进行冻结、查封、扣押等情形，工会组织可依据《民事诉讼法》提起执行异议。

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：网络公司职员 苗女士 回答：北京市总工会法律服务中心 安慧敏

## 因孕检扣工资是否合法？

□本报记者 王香阑

苗女士：不久前我被查出怀孕，因妊娠反应比较大，不但早晨呕吐，而且血糖增高，两腿总出现浮肿，所以前段时间曾有8天到医院检查治疗，而我每次请假去医院时都得到单位批准。但近日发工资时，我发现被单位扣发1103.44元。经询问，财务说是扣了我8天病假工资，并说我月薪是3000元，按3000÷21.75×8这样计算得来的。请问：单位这样扣我工资合理吗？

安慧敏：根据相关规定，女职工工因为怀孕而进行产前检查的

应当计入劳动时间。《北京市劳动保护特别规定》第六条规定，女职工在孕期不能适应原劳动的，用人单位应根据医疗机构的证明，予以减轻劳动量或者安排其他能够适应的劳动。怀孕女职工在劳动时间内进行产前检查，所需时间计入劳动时间。由此来看，怀孕女职工进行产前检查的，用人单位不应当扣发工资。

根据《北京市工资支付规定》第二十一条规定，劳动者患病或者非因工负伤的，在病休期

间，用人单位应当根据劳动合同或集体合同的约定支付病假工资。用人单位支付病假工资不得低于本市最低工资标准的80%。所以，若您因为生病进行的检查，在履行用人单位规定的病假手续后，您可以要求单位支付病假工资。

