

聚焦劳动争议审判专题报道之二

# 二中院:失信成引发劳动争议导火索

□本报记者 李一然

近年来,在北京二中院审理的劳动争议案件中,失信成为重要“导火索”。二中院对2010年至2015年因失信引发的劳动争议案件统计后发现,涉及虚假劳动合同的98件,涉及虚假简历的59件,涉及虚假病假条的28件,用人单位在劳动者受伤后否认劳动关系的450件,涉及偷盖公章的23件,涉及虚假考勤表的71件,涉及虚假工资表的31件。为提倡用人单位诚信经营,劳动者诚实务工,二中院对因失信引发的劳动争议进行专项调研,并召开新闻通报会,公布因失信引发的劳动争议典型案例。

## 劳动合同造假 单位被罚20万

李某与某艺术公司就劳动合同签订情况产生争议,某文化艺术公司提交了双方签订的劳动合同。李某提出对该合同第7页与其它各页是否为同一台打印机一次性打印形成及是否存在换页情况进行司法鉴定,并预缴鉴定费。本院根据相关法律规定及北京市高级人民法院《关于委托司法鉴定工作的规定(试行)》及《关于各法院组织随机确定鉴定机构工作的通知》等相关规定,依法定程序摇号确定并委托某鉴定中心进行鉴定。该中心出具的司法鉴定意见认为,涉案劳动合同第1—6页与第7页不是同一台打印机,有换页现象。某鉴定中心作出上述司法鉴定意见书后,法院组织双方对该司法鉴定意见进行了质证,参与该司法鉴定的鉴定人出

庭接受了双方当事人的质询。某艺术公司虽对该司法鉴定书不予认可,但未提交证据予以反驳,亦未申请重新鉴定。

二中院经审理认为,该鉴定结论足以否定某艺术公司所提交劳动合同的真实性,于2014年11月作出某艺术公司支付李某未签订书面劳动合同的双倍工资差额3.3万元的判决,并依法对某艺术公司作出罚款20万元的罚款决定书。此后,经强制执行,从某艺术公司银行账户扣划罚款20万元。

## 员工交虚假病假条 单位解除员工系合法

高某自2012年10月入职某时装公司后,以病假为由自2013年5月起未再上班,并向公司提交了医院诊断证明。2013年5月,时装公司以无故缺勤为由作出解除劳动合同通知书。高某为证明其因病请假,提交了两份落款时间分

别为2013年4月9日、26日的北京同仁医院诊断证明,均写明其为心肌炎,建议休假一个月。经一审法院向北京同仁医院核实,高某所提交的诊断证明非北京同仁医院出具。在二审审理中,高某认可其一一审提交的诊断证明确实不是北京同仁医院开具的,而是去一个诊所开具的。

法院认为,高某明知其所持的诊断证明属于虚假材料,仍作为证据提交给一审法院,违反了诚实信用原则,予以严厉批评;高某提交的证据不足以证明已向公司请病假,某时装公司解除劳动合同符合法律规定。

## 签兼职协议掩盖事实 法院认定存在劳动关系

甲公司人与张某签订兼职协议,以此否认双方存在劳动关系,主张系兼职劳务关系,但合同所约定张某的用工内容符合劳动关

系的特点,张某的档案、社保等亦均由甲公司管理。法院经审理认为,用人单位不得违反诚信原则,采取各种签订劳动合同以外的其他协议形式隐瞒真实劳动关系或变相延长试用期,降低用工成本,否则需承担相应的法律后果。

## 单位否认劳动关系 无法逃避工伤赔偿责任

劳动者黄某在操作机器时受伤,甲公司否认黄某系其员工,引发诉讼。黄某提交与甲公司经理协商受伤赔偿的谈话录音予以证实,甲公司在二审承认与黄某存在劳动关系。法院经审理认为,用人单位应按照法律规定为劳动者缴纳社会保险,在劳动者因工受伤后积极履行申报工伤或在未依法缴纳社会保险的情况下履行工伤保险赔偿责任的义务,不得以否认双方存在劳动关系为由逃避法律责任。

## 网购大米自诩“一级” 工商调解消费者获赔

“一级大米的口感、营养肯定比二级大米好,多花点钱也值得”。大米国家标准推出后,依据等级挑大米逐渐成为很多市民的消费习惯。但商家的产品如果不是一级大米,却自诩“一级”出售,则严重侵害消费者权益。近期,延庆工商分局延庆工商所就解决了一起网购大米引发的纠纷,经过调解,商家为消费者退货并赔偿400元。

### 典型案例

半个月前,家住广东的余先生要为一家老小选购大米。由于担心托运负担,他选择既便宜又省心的在网上“淘米”。网站上各大品牌的大米从1块多到10多块,足足几十种价格。本着“质量等级越高,口感、营养肯定更好”的原则,余先生选择了一款宣传网页中写有“等级:一级”字样的大米,并立即下单购买两袋。可余先生收到大米时,并未发现大米包装上有任何等级标注。他认为该公司在网上进行虚假宣传,气愤之下,拨打该公司的注册地延庆工商所的电话投诉。延庆工商所接到投诉后,立即向经营者、消费者双方了解情况,发现该公司确实存在消费者所投诉的问题,且该公司未能提供“等级:一级”此用语的出处。延庆工商所执法人员要求该公司立即改正,经双方协商,该公司同意为消费者退货,并赔偿400元。

### 工商提醒

延庆工商分局在此提示广大消费者,在购买大米时,要注意以下几点:

- 1.切勿盲目追求大米等级。大米质量等级是根据加工精度定等的,分为一级、二级、三级、四级。通常大米加工每提升一个等级,就相当于给大米多去一两层皮。大米加工越细口感越好,一般价格也越高,但营养流失也越多。有些大米打着诱人的功能概念,但其营养价值未必更高。
- 2.观颜色选好米。正常的米应是洁白透明的,腹白色泽正常。米最易变为黄色,其主要原因是某些营养成分发生了变化。发黄的米,其香味、口感、黏性、营养价值都较差。
- 3.可扫码验真伪。无论是网络购买或是实体店购买,使用智能手机自带的条形码的功能,对大米包装袋上的条形码进行扫描,一般都可以得到厂家信息、价格等,能够很好的帮助我们辨别大米的品牌真伪。

(延庆工商分局 朱海娜)

## 【法院盘点】失信引发的劳动争议案件类型

### 因用人单位失信引发的案件

- 1.用人单位与劳动者签订“劳务合同”、“聘用协议”,或利用与第三方签订的“承包合同”、“外包合同”、“转包合同”、“挂靠协议”、“劳务派遣协议”,虚构民事关系或同用工,故意掩盖真实用工关系,降低用工成本。
- 2.用人单位拒绝与劳动者签订劳动合同,强迫或者诱导劳动者签订空白劳动合同,或以加盖公章等为由将劳动者已签订的劳动合同样本全部收回后不再返还给劳动者,单方添加对劳动者不利的虚假内容,损害劳动者权益。
- 3.用人单位利用强势地位在劳动合同中约定低于劳动者实际工资标准的工资数额,达到降低劳动者社会保险和住房公积金缴费基数目的。
- 4.用人单位以银行转账、签字领取现金两种方式发放工资,或者多次以现金形式发放工资,

掩盖劳动者的实际工资标准。

- 5.用人单位编造虚假工资表,将与劳动者约定的工资标准单方拆分为加班费、社会保险补贴、福利待遇、奖金等;或者编造虚假考勤记录,隐瞒劳动者实际执行的工时制度以及加班情况,达到拒付加班费的目的。
- 6.用人单位在劳动者因工受伤后否认双方存在劳动关系,拒绝配合劳动者申报工伤,拒绝承担工伤保险赔偿责任。

### 因劳动者失信引发的案件

- 1.劳动者为获得入职机会,通过伪造学历证书、虚构从业经历、编造虚假身份、美化业绩等手段,将“注水”后的简历作为获得用人单位高薪聘用的“敲门砖”,成为劳动纠纷的导火索。
- 2.劳动者利用工作便利、管理漏洞,侵占或私用单位财物,给用人单位造成较大经济损失。
- 3.劳动者违反用人单位考勤

规章制度,不及时履行请假手续,委托同事代打卡或代签到,编造虚假考勤记录掩盖无故迟到、早退乃至旷工行为;甚至向用人单位提交虚假病假条,给用人单位生产秩序造成较大影响。

- 4.劳动者利用接触用人单位公章的机会,违反单位公章管理规定私自使用公章,在单方制定的工资表、考勤表等材料上加盖公章,向用人单位索要工资、加班费等,甚至达到其他违法目的。
- 5.劳动者违背入职时的服务期承诺,拒绝支付用人单位对劳动者专项培训所支出的费用;或劳动者违反劳资双方达成的其他约定条款,拒绝承担相应的违约责任。比如:飞行员拒付培训费跳槽案、涉进京户口离职案等。
- 6.劳动者违反用人单位商业秘密和知识产权的保密义务,或者负有竞业限制义务的劳动者违反竞业禁止规定,给用人单位造成重大损失。

### 因双方失信引发的案件

- 1.用人单位在劳动者办理住房按揭或购车贷款手续时,为其开具虚假收入证明,劳动者事后持虚假收入证明索要工资差额。
- 2.用人单位和劳动者串通将工资、年终奖、提成等拆分发放,达到偷逃税款、减少社保缴费基数等目的,成为劳动纠纷导火索。
- 3.用人单位和劳动者串通违反社会保险法规逃避社保缴费义务,由用人单位将社保费用直接支付给劳动者,劳动者事后因利益受损而与用人单位产生纠纷。
- 4.劳动者为获得购房、购车资质而与其不存在劳动关系的用人单位签订虚假劳动合同,由该用人单位为劳动者代为缴纳社会保险,双方事后产生纠纷。
- 5.劳动者将注册建筑师等执业资格证书违法注册在不存在劳动关系的单位,与该单位签订虚假劳动合同,双方事后产生纠纷。

## 【法院建议】多措并举对失信行为说不

### 法院的应对措施

- 1.强化教育宣传力度因失信引发的劳动争议案件具有典型的社会教育意义。二中院法官在办理此类案件过程中,不仅结合案情对失信当事人进行批评教育,还积极通过庭审直播、媒体宣传等方式对此类案件广泛报道,坚持通过“一起案件”规范“一批用工企业”、教育“一类社会群体”。
- 2.加大失信惩戒力度二中院在审理因失信引发的劳动争议案件中,若发现失信当事人通过虚假诉讼掩盖失信行为,依法进行惩戒,根据情节轻重采取罚款、拘留等措施,加大惩戒力度。
- 3.文书明确失信内容,在法律文书中对失信现象详细描述,明确指出失信当事人的失信内容,及时将法律文书网上公开,加

大威慑力度。法律文书网上公开对失信用人单位起监督作用,也对失信劳动者具有警示作用。

- 4.加强与相关部门协调,二中院积极与工商部门、劳动行政部门、社会保险稽核部门、税务部门建立工作联系,通过司法建议函等方式及时向相关执法部门提供违法线索,协助其他部门加强执法监督,从而形成打击失信现象的合力。

### 对用人单位的建议

- 1.用人单位应及时签订劳动合同,明确劳资双方权利义务界限,避免因拒签劳动合同、签订虚假劳动合同等为失信行为留下操作空间。
- 2.用人单位应遵守法律法规,依法履行社会保险、个人所得税、住房公积金等代扣代缴义务。

- 3.用人单位结合生产经营状况,通过民主程序制定详尽的用工管理制度,建立和完善符合实际的劳动合同签订、工资发放、考勤管理等体系,堵住薪酬、考勤、劳动合同制度等方面的漏洞。

- 4.用人单位在招聘阶段认真审核劳动者简历,做好职业信息核查工作。
- 5.用人单位应规范公章使用流程,杜绝为员工开具虚假收入证明、入职证明等,杜绝与不存在劳动关系的劳动者签订虚假劳动合同、代缴社会保险协议等。

### 对劳动者的建议

- 1.劳动者在向用人单位提供入职材料时,应如实提供与劳动合同直接相关的基本材料,保障用人单位的用工知情权,与用人单位建立起良好的信任关系,为

今后职业发展奠定坚实的信任基础。劳动者应切记“勿以恶小而为之”,避免因向用人单位提供虚假信息留下失信记录。

- 2.劳动者应严守道德规范和法律底线,绝不利用工作之便贪图便宜、侵占公司财物,坚决杜绝违法犯罪行为。
- 3.劳动者应严格遵守用人单位的考勤规定等公司管理制度,及时履行请假手续等,避免发生代打卡、提交虚假病假条等失信行为。
- 4.劳动者在发现用人单位存在失信行为时,应及时通过合法途径有理、有礼、有节地维权,注意收集和保留证据,拒绝与用人单位串通实施失信行为。
- 5.劳动者应认真履行劳动合同约定条款,保守商业秘密,遵守竞业禁止等义务。



北京工商延庆分局 协办