

【法律咨询台】

《申请表》具劳动合同性质 员工主张双倍工资被驳回

□本报记者 赵新政

【案情介绍】

刘某于2015年8月22日入职北京某餐饮公司工作，双方签有该公司《伙伴加入申请表》，该申请表的主要条款就刘某的所属部门、职务、岗位工资、入职时间等事项进行了约定。其中约定刘某的岗位为前厅服务员，月薪标准为2300元。

双方于2015年10月23日解除劳动关系，但关于解除原因双方各执一词。刘某称其解除原因是将客人的结账款200元交给收银员，但收银员未给她出结账单，导致公司损失拒不赔付，从而被公司违法解除。餐饮公司称对刘某作出的解除是双方协商之后，刘某自愿辞职，并在餐饮公司拟好的辞职信上签字。辞职信上载明辞职原因为：“属于个人原因，不适合这个团队。”

刘某认为餐饮公司与其解除劳动合同行为属于违法解除，应支付其违法解除的赔偿金2550元和代通知金2550元，并要求餐饮公司支付其2015年9月22日至10月23日未签劳动合同双倍工资差额5040元。

【裁判结果】

驳回刘某全部仲裁请求。

【案情分析】

本案主要的争议焦点在于餐饮公司对刘某作出的解除行为是否符合法律规定。庭审中，餐饮公司出示了一份名为《伙伴加入申请表》的文件，餐饮公司称，该《伙伴加入申请表》具有劳动合同性质。由于该《伙伴加入申请表》及其所附文件的内容：单位名称、住所、劳动者姓名、住址及身份证号以及劳动合同期限等劳动合同必备要件，故该《伙伴加入申请表》具有劳动合同性质。刘某关于要求餐饮公司支付其2015年9月22日至10月23日未签劳动合同双倍工资差额5040元的仲裁请求不能得到支持。

而关于刘某要求餐饮公司支付违法解除的赔偿金2550元和代通知金2550元的仲裁请求，两项请求之间存在着矛盾，不可同时主张。劳动者要求用人单位支付赔偿金的前提是用人单位违反劳动合同法规定解除或者终止劳动合同时，劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照《劳动合同法》第八十七条规定支付赔偿金。而代通知金适用的条件，是指用人单位依照《劳动合同法》第四十条用人单位用额外支付劳动者一个月工资代替提前三十日以书面形式通知劳动者本人的程序要求，也就是用人单位支付代通知金是在合法解除劳动合同的前提下才发生的。基于不同前提下所产生的两项法律责任不可同时适用。且本案中餐饮公司对刘某做出的解除行为并不违法，双方签有自愿解除合同辞职信。辞职信上也载明了辞职原因为：“属于个人原因，不适合这个团队。”故对于双方解除的认定应被认为是合法解除，刘某主动提出离职。

案件点评：东城区劳动人事争议仲裁院 陈抒

本栏目面向人社局系统、法院系统、律师、工会等各界从事法律实务与研究工作的专业人士征稿，联系邮箱ldwbwq@126.com

# 公司以降薪逼劳动者离职

## 法院判员工照拿经济补偿金

□本报记者 赵新政

《劳动合同法》第38条规定，用人单位未及时足额支付劳动报酬的，劳动者可以解除劳动合同。那么，在单位已经向劳动者明示要降低其工资但未落实时，劳动者是否可以解除劳动合同并要求单位给予经济补偿呢？

5月29日，王超庆用自身经历证明：此路可行。劳动者不必等到工资实际发放并减少之时才提出辞职。王超庆能够这样做的法律依据是《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第15条，该规定指出，用人单位未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件，迫使劳动者提出解除劳动合同的，用人单位应当支付劳动者的劳动报酬和经济补偿，并可支付赔偿金。

### 工作五载突遭降薪 倔强厨师解除合同

今年40岁的王超庆是土生土长的四川人，从小就做得一手好川菜。为了让家里生活得更好，他于2010年来到北京，入职一家物业公司，成为了一名“北漂”厨师。

刚开始，王超庆的工资只有每月1800元。后来，由于表现优秀，工资逐渐涨到了每月4200元。在工作期间，公司曾经与王超庆签订两次书面劳动合同，第二份合同期限至2014年11月9日。

然而，公司一直未为王超庆缴纳社会保险，也未安排他休过年假。最后一份劳动合同到期后，公司没有与他续签劳动合同的事，也没调整他的工作，双方的劳动合同按原条件继续履行。

过了一个月，公司主管经理何先生突然找王超庆谈话，要求他去另一家合作单位上班。何经理还说，由于那家单位支付给公司的费用少，所以必须降低他的

工资。性格倔强的王超庆说，他可以接受工作地点的变更，但想不明白为什么自己好不容易涨起来的工资要一下子降低到3000元。

经过一周的思考，王超庆决定与公司解除劳动合同关系。他按照公司的要求，义无反顾地签下离职单，并在离职单上写明离职原因系“工资减少”。

2015年2月，经过多方咨询，王超庆决定去申请劳动仲裁，要求单位支付经济补偿金、未休年假工资、未缴纳社会保险的补偿以及加班费等。

2015年8月，仲裁委做出裁决，支持了前三项主张，王超庆对裁决很满意。但单位收到裁决书后，马上向法院提起诉讼。

听说要到法院打官司，公司又请了律师，王超庆拿着没有生效的胜诉裁决书，心里一点谱都没有了。经过多方打听，他最终来到致诚公益，寻求法律帮助。

### 单位赔款需有依据 援助律师详查根源

当天值班的张浩律师接待了王超庆。她看完裁决书后发现，尽管裁决结果没有错，但适用的法律条款存在问题。

裁决书结论部分载明，依据《劳动合同法》第38条、第46条规定，单位未及足额支付劳动报酬的，劳动者可以解除劳动合同，用人单位应当支付经济补偿金。但是，王超庆的实际情况是：他于2014年12月15日离职，单位已于2015年1月及时足额的支付了王超庆4200元的工资，与之前的工资数额相同，因此单位并不存在未及足额支付劳动报酬的情况。

事实上，王超庆是在工资即将降低，但还未实际降低的时候辞职的，这与仲裁适用的法条并不吻合。如果单位不计较，稀里糊涂支付相应的经济补偿也就了事，而眼下的情况是单位不依不饶，又向法院提起了诉讼。

“无论如何，都得为王超庆是否应该领取经济补偿找到法律

依据。”张律师觉得，这既是严格依法办事的要求，也是给王超庆和单位一个明确合法说法的必然要求。

还好，依据是最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第15条，该规定的主要内容是：用人单位有下列情形之一，迫使劳动者提出解除劳动合同的，用人单位应当支付劳动者的劳动报酬和经济补偿，并可支付赔偿金：……（二）未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的。

“裁决书载明，用人单位承认要变更王超庆的工作地点且降低其工资，而王超庆一直在原地工作，且他每月4200元的工资已经发放了将近一年的时间。”张律师说，这样的表述进一步证明，该用人单位的行为属于未按照劳动合同的约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的情形，其应当向王超庆支付离职经济补偿金。

### 谎称员工夜间兼职 却未证明在做什么

找到单位应支付经济补偿的法律依据后，张律师并没有松懈。由于没有参与仲裁阶段的庭审，律师让王超庆复印了仲裁时的庭审笔录，并针对单位的起诉状，准备了详尽的答辩状，对单位的主张一一进行反驳。

法院开庭时，双方争议的焦点集中在劳动合同解除的原因上。正如张律师所预料的一样，单位代理律师首先就裁决书的法律适用问题提出异议，并提交了单位及时足额支付王超庆工资的证据。法官也对裁决书适用的法律依据提出质疑，不过，张律师早有准备，向法官亮出已经找好的法律依据，得到了法官的支持。

为说明公司没有降低王超庆的工资，公司指出，王超庆的4200元工资是由两部分构成。一部分是做厨师发的工资，即其做完本职工作领取工资。还有一部分，是其晚上兼职，当物业公司夜班保安挣的工资。当庭，公司还让王超庆的主管领导出庭作证。

在法庭辩论中，张律师首先就证人证言的证明力提出质疑。因为王超庆的主管领导出庭作证，其是证人身份，但他同时是单位职员，与单位有利害关系，证明力低。

同时，张律师询问该证人：王超庆担任夜班保安的工作内容是什么，王超庆做保安工作时是否有书面的工作记录。而证人对这些问题，均不能给出准确的答案，还推拖说，这些情况只有合作单位才了解。

援助律师的询问引起了人民陪审员的注意，陪审员也对于证人关于王超庆的工作内容进行了追问。证人没料到会受此轮番诘问，并且给不出明确、确定的答案，庭审就此结束。

2016年2月19日，法院做出民事判决书，判决公司支付2013年至2014年未休年休假工资3954元，解除劳动合同经济补偿金21000元，2010年2月至2011年6月期间未缴纳养老保险经济补偿2903元。

### 埋怨举证期限不足 终审驳回公司上诉

公司向二审法院提起上诉，理由是一审法院适用的法律与仲裁阶段不同，此外，一审法院没有给予单位充分的举证期限。

在庭审中，张律师对公司的上述理由进行了一一反驳。首先，公司在仲裁裁决做出后，向法院提起诉讼，裁决并没有生效，一审法院适用新的法律依据进行判决并无不妥；其次，根据《民事诉讼法》第65条规定，当事人对自己提出的主张应当及时提供证据。本案中，公司从仲裁到一审，有充分的时间去收集提供证据，并且本案的一审是由公司提起的，更应该准备好相应的证据。

张律师认为，公司违反及时提供证据义务的，应当承担一定的法律后果。一审法院根据案件审理情况及时作出判决，有助于程序公正的实现，有利于诉讼效益的提高，更有利于维护劳动者

的合法权益。

针对公司提交的有王超庆签字的保安值班表，张律师分别从程序和实体上予以否定。张律师指出，二审程序中的新证据包括：一审庭审结束后新发现的证据；当事人在一审举证期限届满前申请人民法院调查取证未获准许，二审法院经审查认为应当准许并依当事人申请调取的证据。而公司在二审阶段提交的值班表，属于早已存在的证据，不应被认定为新证据。另外，王超庆否认在该值班表上的签字的真实性。综上所述，公司提起的上诉请求缺乏事实和法律依据，应予驳回。

二审法院作出终审判决：驳回上诉，维持原判。现在，王超庆已经拿到了案款，重新投入到新的工作中了。（本文中当事人名为化名）

本栏目与致诚公益律师办