招聘主管主张双倍工资 能否支持?

□本报记者 赵新政

作为公司的招聘主管，劳动合同的保管和薪酬的确认等都是他们日常工作的职责。那么，如果招聘主管离职，就经济补偿金、未签劳动合同双倍工资、未休年假工资、绩效工资、奖金、加班费等事项与公司发生劳动争议，他的这些主张能否获得法律的支持呢?

【案情介绍】

A于2015年3月23日入职B公司任招聘主管，月工资4800元，在职期间双方未签订劳动合同。A称B公司2015年3月、12月、2016年1月未为其缴纳社会保险，B公司未支付其2015年度下半年绩效奖金及2015年年终奖，以及2015年12月1日至2016年1月5日期间工资。现要求B公司：1、确认2015年3月23日至2016年1月5日期间存在劳动关系；2、解除劳动合同经济补偿金5000元；3、2015年4月1日至2016年1月5日期间未签订劳动合同双倍工资差额44100元；4、2015年3月至2016年1月期间未休年休假工资1765元；5、2015年下半年绩效工资6122.38元；6、2015年年终奖6000元；7、2015年3月至2016年1月期间加班费2400元。

B公司称：B公司认可2015年3月23日至2016年1月5日期间A与本公司存在劳动关系。A主动于2016年1月5日提出解除劳动关系，故不应支付其经济补偿金。A入职以来一直担任招聘主管工作，其工作内容包含新员工入职后签订劳动合同的审批程序、劳动合同签署后的分发以及合同的保管工作。本公司的劳动合同以薪酬确认单作为劳动合同的组成部分，本公司与A签订过劳动合同，但在A的保管下，目前不知所踪。A入职本公司不足十个月，故不应享受年休假工资。根据《薪酬管理作业标准说明》相关规定，职员于各项奖金发放日前离职的，将不再享有相应的福利，故本公司不同意支付。A主动辞职，不符合领取失业金的条件。2015年12月1日至2016年1月5日期间工资也已经足额支付。

【审理结果】

仲裁裁决结果：一、确认A与B公司于2015年3月23日至2016年1月5日期间存在劳动关系；二、B公司于本裁决书生效之日起十日内，支付A2015年下半年绩效奖金三千五百元；三、B公司于本裁决书生效之日起十日内，支付A2015年4月23日至2016年1月5日期间未签订劳动合同双倍工资差额三万五千一百二十九元两角四分；四、驳回A其他仲裁请求。

【争议焦点】

劳动争议焦点为：劳动关系的认定、解除劳动关系经济补偿金问题、未签劳动合同双倍工资问题、未休年假工资问题、加班费问题等。

【法律分析】

1、关于劳动关系的认定

在本案中，B公司认可2015年3月23日至2016年1月5日期间存在劳动关系，因此，就本案而言可以确认双方在此时间段内存在劳动关系。《劳动合同法》第十条规定：“建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。”但是当双方没有签订劳动合同时，根据《劳动和社会保障部关于确立劳动关系事项的通知》第二项：“用人单位未与劳动者签订劳动合同，认定双方存在劳动关系时可参照下列凭证：（一）工资支付凭证或记录（职工工资发放花名册）、缴纳各项社会保险费的记录；（二）用人单位向劳动者发放的‘工作证’、‘服务证’等能够证明身份的证件；（三）劳动者填写的用人单位招工招聘‘登记表’、‘报名表’等招用记录；（四）考勤记录；（五）其他劳动者的证言等。”因此，双方没有签订劳动合同时，可以依据当事人提供的以上凭证来认定双方是否存在劳动关系，具体证据能否采用要具体问题具体分析。

2、解除劳动关系经济补偿金问题

A主张应当依据《劳动合同法》第三十六条、第四十六条规定：“用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。”“有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿金：……（二）用人单位依照本法第三十六条规定向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的……以及《劳动合同法》第四十七条规定：“经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。”A主张自己属于单位原因导致的协商一致解除劳动合同的情形，单位应当支付其5000元经济补偿金。

本案中，A认可B公司提供的离职申请的真实性，因此应当对该证据予以采信，根据该证据所载内容，应当认定2016年1月5日A以个人原因提出离职的事实，而并非A主张的“单位原因导致的协商一致解除”的情况。故A要求B公司支付其解除劳动合同经济补偿金及失业保险损失的请求均无依据，不予支持。

3、未签劳动合同双倍工资问题

首先，劳动者就主张未签订书面劳动合同双倍工资的性质认定：是否属于工资范畴？一种观点认为，既然字面上采用“双倍工资”这一概念，即意指工资的一种。而另一种观点认为工资系指一个工资支付周期内，用人单位依据国家有关规定和劳动合同的约定，以货币形式按照劳动者提供的正常劳动直接向其支付的劳动报酬，是劳动者的劳动收入，是劳动者用自己的劳动换来的物质利益。而双倍工资是用人单位在违反劳动合同法的情况下向劳动者支付的额外补偿，其性质不属于工资范畴，是对用人单位违反劳动合同法的一种罚则。对此，理论界及实务界普遍偏向于第二种观点。

其次，主张双倍工资的仲裁时效问题。根据规定，自当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算时效期间。具体到未签订书面劳动合同书双倍工资的时效起算点应为自用工之日起满一个月的次日。但是在法律实务中，仲裁委和法院在认定仲裁时效的起算点时，通常是以劳动者未签订书面劳动合同时间届满时起算。

依据《劳动合同法》第十条、第八十二条第一款规定，用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，自用工之日满一个月的次日起开始计算二倍工资，截止点为双方订立书面劳动合同的前一日，最长不超过十一个月。如果劳动合同期满后，劳动者仍在用人单位工作，用人单位未与劳动者订立书面劳动合同的，计算二倍工资的起算点为自劳动合同期满的次日，界址点为双方补订书面劳动合同的前一日，最长不超过十二个月。

就本案中，依据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条第一款的规定，B公司应支付A2015年4月23日至2016年1月5日期间未签订劳动合同双倍工资差额35129.24元。A要求B公司支付其2015年4月1日至22日期间未签订劳动合同双倍工资差额的请求无依据，因此不予支持。

4、未休年假工资问题

《职工带薪年休假条例》第三条规定：“职工累计工作已满1年不满10年的，年休假5天；已满10年不满20年的，年休假10天；已满20年的，年休假15天。”第五条规定：“……单位确因工作需要不能安排职工休年休假的…对职工应休未休的年休假天数，单位应当按照该职工日工资收入的300%支付年休假工资报酬。”

本案中，A未就其参加工作时间及累计工作年限的主张提供相关证据，因此对其该主张不予采信。故其要求2015年3月至2016年1月期间未休年休假工资的请求无依据，因此不予支持。

5、加班费问题

一般来讲，劳动者主张加班费的应就存在加班的事实承担举证责任。本案中，A未提交任何证明其加班证据，故其要求支付加班费的请求缺乏事实依据，不应予以支持。

加班费的举证，是一个比较复杂的问题。关于其举证，实务中主要从以下几个方面：①自认。如果用人单位承认劳动者加班的事实，则劳动者免于就此项问题举证；②用人单位提交的证据里有相关材料，劳动者可以就此引用；③谁主张谁举证（主要由劳动者提供）。可以证明加班事实的证据有员工手册、考勤记录、时间调整记录、排班表、工作记录等资料。

对于由劳动者提供其加班证据，理论界一直存在争议，认为现实中的劳动者相较于用人单位处于弱势，能够证明其加班的证据往往不会在劳动者手上，因此劳动者加班费的请求一般都很难得到支持，这对劳动者来讲是不公平的，不利于社会的公平正义。

此外，在实务中，单位有相关证据拒不提交，且劳动者有证据证明单位有此相关证据时，往往会推定单位有责任，由单位来承担不利后果。

东城区劳动人事争议仲裁院 徐静

首个驻镇“法官工作室”成立 矛盾纠纷快速调解结案

□通讯员 米佼佼

上周，顺义法院牛栏山法庭驻赵全营镇“法官工作室”揭牌，这标志着北京市首个驻镇“法官工作室”正式运行。

目前，顺义法院牛栏山法庭作为主要服务顺义新城建设和城乡一体化建设的基层法庭，管辖范围广、案件数量多、审判压力大。牛栏山法庭不断探索多元化解纠纷的新途径、新形式。赵全营镇是北京城市总体规划布局中确定重点发展的42个小城镇之一，随着镇域经济的发展，更多的矛盾纠纷进入诉讼程序中。特别是随着立案登记制改革的推进，部分当事人存在一定的诉讼误区，重复性起诉、报复性起诉等现象有所显现。

在上述背景下，牛栏山法庭与赵全营镇政府决定挂牌成立首家“法官工作室”。“法官工作室”办公组由赵全营镇主管政法综治副职领导、司法所所长、派出所所长及牛栏山法庭全体成员组成。

6月3日，法官工作室成立首日，一起工程款纠纷在法庭公开审理。闫某找丁某为其建房，房屋建成后，因工程款纠纷经法院判决闫某支付丁某工程款2万元。现闫某称房屋存在质量问题，将丁某诉至顺义法院，要求对其房屋进行修复。

闫某诉称：2015年3月22日双方签订合同书，约定有被告承建原告宅院内的北房和南房，房屋建成后因存在质量问题，其与丁某发生纠纷。后丁某起诉要求其支付工程款，法院作出判决让我给丁某工程款两万余元。现在因我的房屋存在质量问题，故起诉丁某，要求丁某将其建造的我宅院内的北房四间的房顶开裂、大檐脱落的部位修复。丁某辩称：闫某所述情况存在，但翻修前问题比现在严重，并不是质量问题。

案件当事人当庭达成调解意见，丁某同意就质量问题赔付闫某8500元，闫某当庭将扣除8500元后的工程款一万余元给付给丁某，该案实现了矛盾纠纷的快速妥善化解，体现了驻镇“法官工作室”在化解纠纷方面的便捷高效作用。

据悉，“法官工作室”挂牌成立后，还将指派法庭的审判人员进行“一对一、点对点”的对接，着力开展“三个一”活动，包括“每月一诊”，驻室接待，化解预防纠纷；“每月一庭”，巡回审判，就地普法宣传；“每月一课”，交流互动，丰富培训形式。工作方式包括：一群——建立一个微信群，总结类案处理思路及风险告知，提高纠纷调处能力；二录——制作两个通讯录，发挥村委会主任、民调主任在协助送达取证、联动化解纠纷中的作用；三便民——公开三个便民联系方式；印制一张法官便民联系卡，建立一个法官便民邮箱，公开一部便民服务电话，方便群众联系。