

这方要求赔偿损失2.9万，那方讨要工资1.2万，因没签劳动合同

# 老板向司机讨钱反“跌”进去1.2万

□本报记者 李一然 实习生 吴嘉莉

40多岁的张先生，在刘女士经营的个体运输户当了两个月的大货车司机后自行离职。由于工作期间双方未签订劳动合同，未书面约定实习工资等，张先生离职后，双方发生劳动争议，并先后申请了劳动争议仲裁。其中，张先生要求刘女士支付工资12000元；刘女士则要求张先生赔偿工作期间因丢失货物、修车损失等共计29400元。

仲裁裁决后，刘女士不服起诉至密云法院。法院审理后根据双方提供的有效证据，判决刘女士支付张先生工资12000元；张先生支付刘女士丢失货物损失160元。现在，判决已发生法律效力。

## 案发

2015年5月5日，张先生入职刘女士经营的个体运输户任大货车司机。当年7月5日，张先生自行离职。

2015年7月21日，刘女士申请劳动争议仲裁，要求张先生赔偿饲料丢失、淋雨损失及货物倾斜造成的货物及车辆损失等共计29000余元。

刘女士申请仲裁两周后，张先生也申请了劳动争议仲裁，要求刘女士支付其两个月的工资12000元。密云区仲裁委开庭审理

本案后，裁决刘女士支付张先生工资12000元，并驳回其请求。刘女士不服裁决，起诉至密云法院。

## 起诉

庭审中，刘女士诉称，张先生于2015年5月5日到其运输户任司机，实习期月工资为3000元，过了实习期后每月6000元。2015年7月5日凌晨，在送货途中，张先生转弯时因车速过快，造成货物及车辆护栏损坏。当日，张先生自行离职。

刘女士称，此次出车，其向张先生及同车另一司机支付了1500元的出车费，张先生还代收了客户给的运费2500元。为解决货物及车辆损失事宜，其多次找张先生协商，张先生同意将2个月的工资9000元抵偿。故请求法院判令其无需支付张先生12000元，同时判决张先生赔偿车辆损失、货物损失、车辆停运损失、不当得利共计15000余元。

为证实自己所述属实，刘女士提供了录音、照片、汽车维修单据以及张先生同车司机的证言。

然而，张先生在质证过程中，对刘女士提交的证据均不予认可，还要求为刘女士作证的同车司机当庭作证。而刘女士表示证人可以出庭，但法庭安排第二次开庭时，这位证人始终未出现。

在法庭上，张先生认可其工作时间为2015年5月5日到2015年7月5日，但称其月工资是6000元，双方未签订劳动合同，未约定实习期，因此，要求刘女士支付两个月工资12000元，不同意刘女士的诉讼请求。

张先生承认其丢失过一袋价值160元的饲料，但强调不是刘女士诉称的丢失1045元的饲料。

## 判决

密云法院认为，用人单位应当按照工资支付周期编制工资支付记录表，并至少保存两年备查。劳动者与用人单位因劳动报酬问题产生争议时，在两年保存期间内，由用人单位承担举证责任。

本案中，刘女士及张先生均认可第二个月的工资为6000元，法院对此予以采信。对于第一个月的工资，刘女士主张3000元，张先生主张6000元，但因刘女士未提供相关证据加以证明，故法院采信张先生的主张。

法院认为，按法律规定，当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方诉讼请求所依据的事实有责任提供证据加以证明，没有证据或者证据不足以证明当事人的事实主张的，由负有举证责任的当事人承担不利后果。

庭审中，刘女士称因张先生开车速度过快造成货物及车辆损坏，并提供了张先生同车司机的证言，但因证人未出庭作证，法院对其证言不予采信。

另外，刘女士要求张先生返还不当得利4000元，法院认为此项诉求属于另一法律关系，不属于劳动争议受案范围，可另行解决，本案不予涉及。

刘女士主张张先生丢失1045元饲料，但未提交相关证据。对此，张先生承认曾丢失过一袋价值160元的饲料，并给刘女士打了欠条，故刘女士要求张先生赔偿1045元的请求，除张先生自认的160元外，法院不予支持。

另外，刘女士在诉讼中，还要求张先生赔偿其车辆停运损失3000元。而刘女士在劳动仲裁阶段未提出此项请求。为此，法院指出，按照法律规定，劳动争议发生后，当事人应向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。由于刘女士的此项诉求未经过仲裁裁决，现直接诉至法院，不符合法定程序，法院不予涉及。

最终，密云法院判决刘女士支付张先生工资12000元；张先生支付刘女士饲料损失160元；驳回刘女士其他诉讼请求。

大学生暑期打工无合同 可否索要双倍工资差额

□马延景

编辑同志：

我们7人都是大三学生，为进行社会实践，长长见识，也为增加些收入，用于助学，今年6月底便根据网络招聘广告，来到一家公司打为期两个月的暑期工。到公司后，我们曾经多次提出签订书面劳动合同，可公司一再拒绝，甚至明确表示求职者大有人在，我们爱干不干，不满意可以走人。

请问：如果公司固执己见，我们日后能否索要未签劳动合同的双倍工资？

读者：郭慕容等7人

郭慕容等读者：

尽管公司拒绝与你们签订书面劳动合同，但你们日后却无权向公司索要没有签订书面劳动合同的双倍工资。

一方面，打“暑期工”的大学生，不属于劳动法律、法规所调整的对象。

《劳动合同法》第八十二条规定：“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，应当向劳动者每月支付二倍的工资。”其中界定的双方主体只限于“用人单位”和“劳动者”。也就是说，如果一方不属于劳动者，则不能适用该规定。

所谓劳动者，是指达到法定年龄，具有劳动能力，以从事某种社会劳动获得收入为主要生活来源，依据法律或合同的规定，在用人单位的管理下从事劳动并获取劳动报酬的自然人。

而你们作为大学生“暑期工”，只是利用暑期进行社会实践，给自己一个锻炼和学习的机会，长长见识，即使有挣钱的目的，也只是补贴、解决短期的、少量的、有限的学费、生活费，即助学，并不是以此获得的收入作为主要生活来源，更不是以此作为谋生手段，事实上也根本无法达到和无从保障。

这就是说，由于你们并不符合劳动者的构成要件，自然不能享有劳动法律、法规所规定的相关权利。

另一方面，公司对你们可以不签订书面劳动合同。

《关于贯彻执行〈劳动法〉若干问题的意见》第12条规定：“在校生利用业余时间勤工助学，不视为就业，未建立劳动关系，可以不签订劳动合同。”就其中的“利用业余时间勤工助学”，可以从两方面作出解释：一是勤工助学是利用业余时间来完成，如假期、周末及课余等；二是在校学习是主要的，勤工助学是次要的，“勤工”的目的在于“助学”，而不在于就业。

鉴于你们利用暑期打工，只是属于参加短期劳动或提供不定期劳务，并不是以就业为目的，充其量也只能算是勤工助学，即由于不能认为你们与公司之间存在劳动关系，决定了因为你们无权强求与公司签订书面劳动合同，且你们的要求也不能得到法律的支持，自然不能要求公司支付没有签订书面劳动合同“二倍的工资”。

(颜梅生)

## ■有问必答

提问：咨询公司员工 吴天海 回答：北京市总工会法律服务中心 鲁晶晶

# 原单位三年没缴社保，能算工龄吗？

咨询公司员工 吴天海：今年5月初，我入职到目前供职的咨询公司工作。近日我申请休年假，单位称我入职不足一年没有带薪年休假。我翻阅了《职工带薪年休假条例》，其中第二条规定机关、团体、企业、事业单位、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位的职工，连续工作1年以上的享受带薪年休假。同时，该条例第三条规定职工累计工作已满1年不满10年的，可休年休假5天。因之前我曾在其他公司工作过三年，当时未签劳动合同，所以该公司给我出具了连续工作三年的证明，但咨询公司说那三年我没有社保缴费记录，对原单位的证明他们无法辨别真假，所以不能算

工龄，并说我只在本单位入职一年后才能享受年休假。请问：单位的说法对吗？

鲁晶晶：你好，咨询公司的做法确有不妥。

从您的介绍来看，若您所述属实，那么根据《企业职工带薪年休假实施办法》中第三条“职工连续工作满12个月以上的，享受带薪年休假”的规定，您今年可以享受带薪年休假。但现在的问题是：您得证明自己已连续工作1年以上。从实践来看，能证明这一点的最简单方法就是提交社保缴费记录，而原单位未给您缴费，仅凭一纸证明，咨询公司不认可其效力也是可以理解的（类似托亲戚朋友或者花点钱办个假证明的情况

发生过）。那么现在应该怎么办呢？

个人建议：一是到原单位开具至少连续工作一年以上的考勤记录、工作记录、工资条，到银行开具工资卡转账清单，到税务部门开具个人所得税缴费记录。如果您当时的工资没有达到个人所得税缴费标准，又是以现金形式发放工资且没有工资条和工作记录，那么考勤记录肯定是会有的，可请原单位开具并加盖公章；二是法律目前并未规定必须以社保缴费记录来证明工龄，所以您可持原单位开具并加盖公章的工作年限证明、考勤记录，与现在供职的咨询公司进行协商，协商不成可向工会或者劳动仲裁部门申请

□本报记者 王香阑

维权。

至于今年您能休几天年假，依据《企业职工带薪年休假实施办法》第5条“职工新进用人单位且符合本办法第三条规定的，当年度年休假天数，按照在本单位剩余日历折算确定，折算后不足一整天的部分不享受年休假”规定来进行计算，共折算方式为：(当年度在本单位剩余日历天数/365天)×职工本人全年应当享受的年休假天数。



# 儿子不在了，儿媳对公婆有赡养义务吗？

□张兆伟 杜晓婧

年迈的王某夫妇2010年从四川来北京照看孙子，2014年儿子去世，儿媳拿出儿子生前留下的10万元请她们回去，不想离开孙儿的王某夫妇来到司法所咨询。

王某夫妇均已年过六旬，育有一儿一女，儿子上了大学。2010年，王某夫妇来北京投奔已在北京安家的儿子和儿媳，同儿子一家一起生活，帮忙照顾孙子。

三代人其乐融融，日子幸福美满。怎奈天不遂人愿，2014年2月，随着儿子病故，一切都发生翻天覆地的变化。

“儿子去世后，儿媳的心情变得非常糟糕。”王某说，后来为管教孙子的问题，他们与儿媳之间的矛盾越来越深。“她竟然想赶我们回老家，我们走了，谁来看管孙子？我们走了，谁来赡养我们？”王某说。

儿媳觉得，她与公婆的矛盾已到了不可调和的地步，给老人10万块钱，让他们回去自己过生活是最好的解决办法。

了解情况后，司法所工作人员指出，按照《老年人权益保障法》和《婚姻法》规定，赡养人的范

围只包括老年人的婚生子女、非婚生子女、养子女、有抚养关系的继子女以及有负担能力的孙子女、外孙子女，不包括儿媳、女婿，即法律并未规定儿媳对公婆、女婿对岳父母负有赡养义务。

其次，赡养人的配偶不是法定的赡养人。虽然法律规定赡养人的配偶应当协助赡养人履行赡养义务，但协助的义务不是赡养义务，且此规定只适用于夫妇关系存续期间。若赡养人同其配偶解除婚姻关系，或者赡养人死亡，那么，配偶一方协助赡养的义务

便自动解除。

就孩子监护一事，因儿媳是孩子的法定监护人，爷爷奶奶没有替儿子监管的权力和义务。司法所工作人员建议王某夫妇，如果想和儿媳及孩子一起生活，就要和儿媳搞好关系，征得儿媳的同意后方可继续一起生活。

经过一番思索，王某夫妇明白了自己提出的要求并不合法。为了孙子，他们决定忍下去，缓和与儿媳的关系。实在坚持不下去了，再考虑下一步怎么办。

(作者单位昌平区司法局)