

承诺书错当劳动合同 开除违纪员工却无证据

# 公司不懂法稀里糊涂赔偿6.8万元

□本报记者 周美玉

在确认劳动关系案件中,按照原劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》规定,只要劳动者与用人单位符合法律规定的主体资格、相互间有管理与被管理关系、劳动者提供的劳动属于用人单位业务的组成部分,基本上就可以依法认定为双方存在劳动关系。但是,杨先生与公司之间的争议恰好与此相反。

由于杨先生主张公司解除其劳动关系的行为违法,要求公司向其支付未签订劳动合同的二倍工资差额。而公司拿出双方曾经签订并一直遵照执行的“承诺书”进行抗辩,认为该“承诺书”包含有劳动合同的主要内容,属于劳动合同,起码应视为劳动合同。

“既然有劳动合同,不管形式如何,都应算作有劳动合同。杨先生不应以无劳动合同为由,要求公司向其支付未签订劳动合同的二倍工资。”公司虽这样辩解,可仲裁委、法院不这么认为,综合该公司各方面违法情况,均做出了其应向杨先生支付各项合计6.8万元的经济赔偿。

## ■事件起因 以违纪为由解除劳动合同

2014年8月1日,杨先生入职北京典唐婚礼服务有限公司(以下简称“典唐公司”),担任运营总监职务。尽管属于公司高层管理人员,可公司一直未与杨先生签订书面劳动合同。

杨先生曾问及过签订劳动合同这件事,但公司老板回答说:双方已经签订了“承诺书”。这份承诺书已经详细说明杨先生为公司提供劳动,公司向杨先生支付劳动报酬等内容,跟劳动合同一样,没必要再签一份形式上的劳动合同。

几个月后,典唐公司越来越看不惯杨先生的所作所为。2015年1月,以杨先生不认真工作,在上班过程中经常迟到早退,给公司造成不良影响为由,将其开除。

既然公司不想用他了,杨先生也不再留恋这份工作。自2015年1月16日起,他就开始配合公司办理辞退手续和工作交接,并填写了《员工离职申请审批表》。审批表中显示,其离职性质为“开除”。

离开典唐公司后,杨先生认为公司存在诸多违反法律法规、侵害其合法权益的地方,于是,就向朝阳区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。

去年8月18日,仲裁裁决确认:典唐公司与杨先生在2014年8月1日至2015年1月16日期间存在劳动关系。公司应向杨先生支付其在2014年12月1日至2015年1月31日工作期间未发放的工资15000余元。同时,由于公司开

除杨先生的行为属于违法解除劳动合同,故应向杨先生支付违法解除劳动合同赔偿金9600余元。由于公司未与杨先生依法签订书面劳动合同,故应向其支付未签订劳动合同二倍工资差额44000余元,同时驳回了杨先生其他仲裁请求。

## ■争议焦点 承诺书是否等同劳动合同 开除员工是否违法

仲裁裁决后,典唐公司不服,向朝阳法院提起诉讼,请求法院判决不支付杨先生的工资、违法解除劳动合同赔偿金及未签订劳动合同双倍工资差额等。

庭审中,典唐公司答辩称,其认可未与杨先生签订形式上的“劳动合同”,但是,双方签有类似劳动合同且跟劳动合同效力相同的“承诺书”一份。该“承诺书”虽表面上不是劳动合同,但主要内容已经写明:杨先生为典唐公司提供劳动,典唐公司向杨先生支付劳动报酬。此外,还有其他跟劳动合同几乎一模一样的内容。

典唐公司认为,所有这些,足以说明双方的劳动关系及权利义务是明确的、有效的,不属于双方没有签署劳动合同的法律规定的情形。尽管该“承诺书”表面上不是劳动合同,但起码应视为劳动合同。因此,不同意支付未签订劳动合同双倍工资差额。

对于违法解除劳动合同赔偿金一事,典唐公司针对杨先生出示的《员工离职申请审批表》答辩称,公司不否认该审批表的真实性、合法性,但从表内内容看,该表格上明确写明杨先生的

离职原因系开除,开除的原因是杨先生违反公司规章制度,不认真工作、迟到早退,给公司造成不良影响。杨先生本人和公司负责人也在审批表上分别签了字,这说明双方对开除一事表示认可。

典唐公司认为,既然杨先生因违反公司规章制度被开除,那么双方解除劳动合同就不属于违法解除。因此,公司认为其开除杨先生的行为不违反法律规定,既不违法,就不应支付所谓的违法解除劳动合同赔偿金。

然而,在庭审过程中,典唐公司始终未能向法院提交杨先生不认真工作,经常迟到早退,给公司造成不良影响的证据。

不过,在法庭辩论中,双方均未对仲裁裁决的“典唐公司与杨先生2014年8月1日至2015年1月16日期间存在劳动关系”提起异议。同时,认可2014年12月1日至2015年1月16日期间,典唐公司未支付杨先生工资,法院对此予以确认。

## ■法院判决 员工违纪不能举证 法院支持员工诉求

法院审理认为,《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第六条明确规定,在劳动争议纠纷案件中,因用人单位作出开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算工作年限等决定而发生劳动争议的,由用人单位负举证责任。

本案中,典唐公司虽主张因杨先生工作不认真、经常迟到早退、给公司造成不良影响与杨先生解除劳动合同,但其未提供相关证据予以证明,故法院对此不

予采信。

综合杨先生提交的《员工离职申请审批表》及本案庭审情况,法院采信2015年1月16日典唐公司违法解除与杨先生劳动关系的主张。因此,杨先生要求典唐公司支付违法解除劳动合同赔偿金,于法有据,法院予以支持。

对于典唐公司关于其与杨先生签署的承诺书的解释,法院认为,劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。劳动合同中应明确约定工作时间、薪酬给付等具体内容。典唐公司所出示的承诺书中,内容虽有法律规定的劳动合同的一部分,但其性质与劳动合同有本质区别,且不具备法律法规所规定的劳动合同应有的形式及实质要件。故对典唐公司所称承诺书即为劳动合同不予采信,对其据此提出的不同意支付未签订劳动合同双倍工资差额的主张,法院不予支持。

基于上述原因,法院判决在确认双方存在劳动关系的同时,支持了杨先生的诉求。判决内容,与仲裁裁决内容完全一样。

典唐公司认为法院判决有误,且不公平,向北京市第三中级人民法院提起上诉。其理由仍然是承诺书即为劳动合同,不应支付未签订劳动合同双倍工资差额。离职表中双方对离职的原因一致签字确认系“开除”,既然是开除,足以说明杨先生不符合公司要求,违反了公司规章制度,不需要再由公司提供什么证据予以证明。因此,双方劳动关系的解除不属于违法解除。

三中院审理后,于近日作出终审判决:驳回上诉,维持原判。

## 市场管理机构不尽义务 工商查处罚款2万

市场服务管理机构是指从事市场的物业经营、出租市场场地和设施,收取租金,负责市场日常监督管理工作,并依法承担相关法律责任的组织。市场服务管理机构在获取租金利润的同时,要承担相应的管理义务,负责维护市场秩序,建设和维护市场经营设施和安全防范设施等。有些市场服务管理机构追求自身利润的最大化,却忽视了对市场的管理与服务,造成市场秩序混乱,受到了工商部门的处罚。

### 【典型案例】

2015年6月,怀柔工商分局执法人员在日常检查中发现,怀柔某市场服务管理机构未履行相关义务造成市场秩序混乱。执法人员连续两次下发《市场预警警示通知书》,要求市场主办单位针对此问题进行整改,至2015年7月29日仍未改正,市场秩序依然混乱。市场服务管理机构的上述行为属于未履行相关义务造成市场秩序混乱的行为。执法人员依据《北京市生活消费品、生产资料市场管理条例》的规定,责令服务管理机构立即改正违法行为,罚款20000元。

### 【工商提醒】

市场服务管理机构在收取租金的同时,也要履行市场服务和管理的义务,市场服务管理机构及其工作人员不得在其管理的市场内从事商品经营活动,不得对在市场外随意摆摊设点的经营者收取费用,变相扩大市场界面。市场服务管理机构应当文明管理,礼貌服务,不得违反法律、法规规定,擅自设定收费项目。市场服务管理机构不仅要维护市场管理秩序,发现违法行为应当及时制止,并向有关行政管理部门报告。

### 【法规链接】

《北京市生活消费品、生产资料市场管理条例》第四十五条规定:市场服务管理机构未履行服务和管理义务,造成市场秩序混乱的,责令改正,并可以处以1000元以上2万元以下的罚款;情节严重的,责令停业整顿。允许无营业执照、无合法凭证人员进入市场经营的,责令改正,对有关责任人处以200元以下的罚款,对市场服务管理机构处以2000元以上1万元以下罚款。市场服务管理机构及其工作人员在市场内从事商品经营活动的,责令改正,没收违法所得,并可以处以2000元以下的罚款。

怀柔工商分局 贺兵



## ■有问必答

提问:美容美发用品公司销售员 江晓萃 回答:北京市总工会法律服务中心 李颖

## 工作不满一年扣饭补2000元,对吗?

美容美发用品公司销售员江晓萃:今年5月9日,我被本市一家美容美发用品公司聘用,入职后公司一直未与我签订劳动合同,口头约定每月工资为3000元,另加饭补500元。今年8月25日,经老板同意后我主动离职。在月底我去公司结清工资时,老板以我辞职当月工作未满足月为由扣除500元工资;又以我工作未满足一年为由,扣除了我5月至8

月的饭补共2000元。两项加起来一共要扣我2500元工资。

最后他说,我工作到8月25日,当月工资也就2000多元,还不够扣的呢。看在我是外地人在京打工不容易的再上就不让我补交了,公司也不再给我发工资,这样双方互不亏欠。

请问:公司老板说的有道理吗?我还能要回8月份的工资吗?李颖:公司老板的说法没有

道理,您可以按照实际工作的天数要回应得的8月份的工资。

《北京市工资支付规定》第11条规定,用人单位不得随意扣除劳动者工资。除法律、法规、规章规定的事项外,用人单位扣除劳动者工资应当符合集体合同、劳动合同的约定或者本单位规章制度的规定。在双方建立劳动关系时,对于“工作未满足月离职要扣除500元工资及工作未

□本报记者 王香阑

满一年离职要扣除饭补”并没有明确的约定。因此,公司老板在您离职时扣除工资和饭补的行为不合法,您可以要回工作至8月25日的工资。



怀柔工商专栏