

是否签订合同因火灾说不清 发工资与否前后说法相矛盾 公司想赖3000元工资反赔2万

□本报记者 赵新政

按照《劳动合同法》规定，用人单位只要用工就要与员工签订劳动合同。而这个劳动合同不论是全日制还是非全日制的都属于劳动合同，只要签了就可以免除支付二倍工资差额的风险。

米娜所在的公司十分清楚这项规定，所以，在双方因扣发其3000多元工资、提成引发争议后，公司坚称双方曾经签订过非全日制劳动合同但因火灾烧毁了，公司通知重新签订时被其拒绝。

由于公司不能举证证明自己的主张，本案经一裁二审于3月9日终审判决：该公司不仅要向米娜支付被扣发的工资，还须向其支付未签订劳动合同的二倍工资差额20471.25元。

是否签订劳动合同 争议双方各有主张

米娜告诉记者，她2016年8月13日应聘到北京欣达商贸公司工作，时年刚刚30岁。跟别人一样，她每天工作8小时，是全日制用工。稍有不同的是，她根据公司规定，除每天至少工作8小时外，每周要工作6天时间。

米娜说，公司给她的待遇是，每月基本工资2500元，另有1000元绩效工资和4%的提成。

记者问公司与她是否签订劳动合同时，她一口否认。然而，公司的说法与她的说法完全相反。

记者采访米娜时，她与公司间的争议已经进入法院审理阶段，是公司不服判决提起诉讼的。

公司诉称，米娜于2016年下半年到公司工作，并与公司签订了书面非全日制劳动合同。尔后，公司按月为米娜发放了工资和提成。2017年6月1日，公司发生火灾事故，将公司人员档案、文件资料全部烧毁。

公司还称，火灾后第9天，即2016年6月10日，公司通知米娜重新签订书面非全日制劳动合同，米娜嫌工资待遇过低，不同意再签订书面合同，辞职不干。

是否支付工资提成 公司前后说法矛盾

针对公司的说法，米娜辩称，公司称与她签订过非全日制劳动合同是虚假的。她每天工作8小时以上，每周仅休息一天，是全天制的。而公司从没有与她签订劳动合同。

米娜说，公司称文件被烧毁是不真实的。在仲裁时公司提交的文件显示：那场火灾烧毁的东西保护价值为零，烧毁的东西只有一张桌子。这充分说明，所谓的火灾并没有烧毁什么文件。因为，文件资料的价值决不可能为零。

对公司称火灾之后又通知她签订非全日制劳动合同的说法，米娜说：“那是更不可能有的事情！”

“公司说我嫌工资低也不是事实，我之前的工资是底薪2500元加4%提成，另加1000绩效工资，后期降为1500元底薪加4%的提成。因为公司降低了我的工资，我才提出不干了！”米娜说，她和公司协商时，老板说爱干就干，不干拉倒！

“我离职的时候，还有一部

分工资和提成没有发给我。”米娜说，为此，她申请了仲裁。

在仲裁阶段，公司承认未支付米娜2017年4月30日提成2000元以及5、6月份的工资和提成1000多元。然而，在公司不服裁决向法院提起诉讼后，却改口已经全部付清米娜的所有工资待遇。

米娜说：“公司的说法，前后存在明显的矛盾。”

不能举证证明主张 公司连输三场官司

在仲裁阶段，米娜以拖欠工资、未签订劳动合同为由，请求裁决公司向其支付2017年4月30日提成2000元、2017年5月份工资加提成1179元、2017年6月份工资和提成517元、解除劳动关系经济补偿金2500元、2016年8月至2017年6月未签订劳动合同双倍工资补偿金27500元。

仲裁委裁决公司支付米娜上述期间工资提成3696元、2016年9月13日至2017年6月期间未签订劳动合同双倍工资差额20471.25元，驳回米娜的其他申请请求。

公司对仲裁裁决不服，诉至法院，请求确认公司与米娜签订过非全日制劳动合同、判令公司不支付未签订劳动合同二倍工资差额、不支付米娜相应期间工资提成。同时，请求判令米娜承担全部诉讼费用。

公司有主张仍然是双方曾经签订过非全日制用工劳动合同，但劳动合同因公司发生火灾被烧毁了。为此，还提交了消防部门《调派出动单》。该单显示：报警时间：2017年6月1日。灾害类型：火灾扑救。燃烧物质：桌子……过火面积：1平方米。

米娜主张其正常工作至2017年6月27日，7月15日正式办理离职手续。其提交的《离职手续表》显示：薪资结算截止日期6月27日，6月份结算工资7天，计金额485元，提成32元；5月份提成187元，工资992元。该表上有部门领导和财务部人员手写体签字，日期为2017年7月15日，米娜未在表上签字。

公司认可离职手续表的真实性。

米娜主张欣达公司未支付其2013年4月30日提成2000元及5、6月份的工资和提成。欣达公司在仲裁审理阶段认可，在法院审理过程中主张已全部付清。

法院审理认为，公司未提交证据证明米娜的具体入职时间，故对米娜主张的时间予以采信。公司在仲裁审理阶段明确认可未

发放米娜相应期间的工资提成，在法院审理过程中则主张已支付上述费用，但就此主张未提交证据，故对公司该主张不予采信。

根据米娜提交的《离职手续表》等证据，法院认为，公司应向其支付工资提成，总额为3696元。按照《劳动合同法》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。公司虽主张米娜为非全日制用工，其与米娜签订了劳动合同，但未提交充分证据证明该主张，故法院对公司主张不予采信，公司应支付米娜未签订劳动合同双倍工资差额20471.25元。

判决后，公司不服，其上诉理由为：

一、米娜入职后与公司签订了书面非全日制劳动合同，公司按月发放了米娜的工资和提成。本公司因发生火灾，人员档案、文件资料全部被烧毁。公司通知米娜重新签订劳动合同时，其嫌工资待遇过低不同意并辞职不干。公司在原审期间向法院申请调查并调取消防报警单，遭到法院拒绝，所以，本案认定

事实不清。

二、公司在仲裁阶段未认可未发放的工资和提成，故请求依法撤销原判并改判。

二审法院审理查明的事实同原审法院查明的事实一致。

二审法院认为，公司虽主张其与米娜签订了非全日制用工的劳动合同，且劳动合同因公司发生火灾被烧毁，但未就其签订了非全日制用工劳动合同的主张提供证据予以证实。由此，原审法院对其该项主张不予采信，并采信米娜所持的双方未签订书面劳动合同的主张是正确的，属认定事实清楚。据此认定，原审法院判决欣达公司向米娜支付未签订书面劳动合同的双倍工资差额符合法律规定，属适用法律正确。

公司在仲裁期间，认可米娜对外签订了10万元的合同，应获提成4000元，已经发放2000元；同时，公司认可其未支付米娜2013年5月、6月工资和提成。由此，原审法院判决其向米娜支付上述款项是正确的。由于公司上诉请求改判于法无据，本院不予支持。依据《民事诉讼法》第170条第1款第1项规定，判决驳回上诉，维持原判。

工作时间以外的“自愿加班” 员工有权拒绝吗？

案情介绍：

今年刚刚大学毕业的小王，就职于昌平区小汤山的一家企业，让他非常苦恼的是公司经常在工作时间以外进行开会和培训，小王找到部门领导询问是否算加班，领导答复这种情况属于“自愿加班”没有加班费，这让小王十分不解，于是来到小汤山镇法律援助工作站进行咨询。

法律分析：

根据《劳动法》第四十一条规定：“用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过一小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三小时，但是每月不得超过三十六小时。”因此，用人单位要求职工加班需要与职工进行协商，不得强迫职工加班。

如果职工进行加班，用人单位还需要根据法律规定支付加班

工资或给予调休。《劳动法》第四十四条规定：“有下列情形之一的，用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的报酬：（一）安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬；（二）休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的百分之二百的工资报酬；（三）法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的百分之三百的工资。”

本案中，小王的公司在工作时间以外安排开会和培训应与员工协商，不得强迫，协商一致后按照法律规定支付加班费。



昌平区司法局

因未交毕业证没签合同 员工能否索要双倍工资？

编辑同志：

我入职到一家公司时，公司曾提出与我签订书面劳动合同，但因我当时未能提供大学毕业证原件而未能办理。此后，公司没有重提此事，我也没有要求，故一直没有书面签约。

日前，考虑到约定的合同期限已到，且公司并不想与我续约，我就要求公司支付11个月没有签订书面劳动合同的双倍工资。但公司认为没有签订书面劳动合同责任在我，因而我无权索要双倍工资。

请问：公司的说法对吗？

读者：赵玲欣

赵玲欣读者：

公司的说法是错误的，你有权索要双倍工资。

一方面，没有提交毕业证，不能成为公司不签书面劳动合同的理由。

《劳动合同法》第八条和第十七条分别规定：“用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况；用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。”“劳动合同应当具备以下条款：……（二）劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码……”

因此，用人单位具有了解劳动者基本情况、要求劳动者提供毕业证的权利，而劳动者则具有相应的配合义务，但这并不等于如果劳动者没有提供，用人单位便无需与劳动者签订书面劳动合同。

因为《劳动合同法》第十条和第八十二条规定“建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。”“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。”这些规定并没有对签订书面劳动合同、支付二倍工资作出例外性的规定。这就意味着无论基于什么原因、出于什么理由，都不能免除用人单位签订书面劳动合同的法定义务。故本案中的公司同样不能借口你没有提供毕业证而推卸责任。

另一方面，公司必须支付双倍工资。

《劳动合同法实施条例》第六条规定：“劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系，并依照劳动合同法第四十七条的规定支付经济补偿。”《就业服务与就业管理规定》第十四条第（五）项也指出，用人单位不得“招用无合法身份证件的人员”。

据此，用人单位对于无法或拒绝提供合法身份证件的劳动者，要么不应该招用，要么必须在建立用工关系后的一个月内终止劳动合同。否则，便仍须承担支付二倍工资的责任。与之对应，本案中的公司也不能例外。

颜东岳 法官