

在涉及劳动合同类争议案件中，除有无合同之外，还有空白合同被填空、内容被更换、伪造劳动者签名等侵权形式。为消除此类违法行为，提醒劳动者——

签订合同不留空白 合法权益才有保障

用人单位与劳动者在涉及劳动合同的劳动争议中，除了有无劳动合同之外，还有其他比较容易做到但经常被劳动者忽视的形式。譬如，空白劳动合同被填空、合同内容被更换、伪造劳动者签名等。

由于劳动合同签名是否有效、期限是否届满、履行地点在哪里、每月工资数额等内容直接牵涉到员工离职时能够获得的经济补偿或赔偿的多少，还影响到其正常工作时的个人收益，所以，有些用人单位就挖空心思制造一些不利于劳动者的事情。以下3个案例即从不同角度提示了这一个现象，劳动者务必从中汲取教训，提高防范意识，化风险于无形之中。

空白合同被填空，劳动者要查明真相

刘女士在阳光能源公司工作的第5年，因公司搬迁上班不方便，她与公司协商后，公司同意解除双方劳动关系，并向刘女士支付5个月的经济补偿金。

后来，双方在刘女士月工资数额上发生分歧，刘女士提起劳动仲裁。案件审理时，公司突然拿出一份有刘女士签名的劳动合同，上面记载刘女士月工资为2600元。

刘女士提出，该劳动合同上虽有自己的亲笔签字，但当时没写工资数额。这个合同上的数额是公司事后在空白处补填上去的。

仲裁委以刘女士虽否认上述事实但未能提供证据证明为由，对刘女士主张的其月工资为3800元说法未予支持。刘女士不服裁决向法院提起诉讼，同时提供其发放工资的银行打卡记录，该记录证明其月工资为3800元。最终，法院支持了她的主张。

【评析】

劳动合同关于劳动者月工资的约定是有效的凭证，但不是唯一证据。当合同工资与实际发放

工资数额不符时，应根据客观真实情况来综合确定，以实为准。

《劳动合同法实施条例》第二十七条规定：劳动合同法第四十七条规定的经济补偿的月工资按照劳动者应得工资计算，包括计时工资或者计件工资以及奖金、津贴和补贴等货币性收入。本案中，刘女士实际每月应得工资为3800元。因此，应当得到法律支持。

本案从另一个侧面提示劳动者在签订劳动合同时应谨慎从事，切莫随意在空白合同上签字，即千万不能签订空白合同。

劳动合同换页，劳动者不能自认倒霉

张颖曾两次入职某公司。第一次入职时，她签订的3年期劳动合同于2015年11月到期。期满后，张颖提出辞职，不再到该公司上班。

2016年10月10日，张颖再次入职该公司，但双方未再签订劳动合同。

2017年10月12日，张颖以公司连续欠薪3个月为由提出解除双方劳动关系并申请劳动仲裁，要求公司支付未签订书面劳动合同期间的二倍工资。

仲裁庭审理过程中，公司拿出

双方第一次签订的劳动合同称：双方签订的劳动合同是5年期限的，期限从2012年11月21日开始至2017年11月21日截止。本案的事实是，张颖向公司请了长假，请假后她一直未到岗上班，目前她并没有辞职。因此，她要求支付二倍工资差额没有事实和法律依据。

张颖提出，该合同第3页载明的“五年期限”是假的，不排除公司将显示原合同期限为3年的第3页换掉的可能。可是，张颖不能提供证据证明该页系被更换的事实，仲裁裁决没有支持她的请求。

张颖不服裁决，向法院提起诉讼。法院查明事实后，支持了她的主张。

【评析】

张颖在收到仲裁裁决15日内，向人民法院起诉。同时，她提出申请要求对该合同第3页进行司法鉴定。

鉴定机构根据检材字迹、笔画、边缘齐整、墨迹及是否有散落的墨粉颗粒、打印形成的时间等一一考查，最终确定《劳动合同书》第3页与第1-2页不是同一台打印机连续打印形成。由此得出结论，若该公司更换了劳动合同书内页，其行为属于造假、构

成合同欺诈行为。在此基础上，法院认定该劳动合同书不能作为证据使用，并判决支持了张颖的诉讼请求。

伪造劳动者签名，单位被处罚款3万元

毛丽丽与某家政服务服务公司签订的3年期劳动合同于2016年4月到期后，双方未再签订劳动合同。一年后，即2017年4月该公司通过电子邮件向毛丽丽发来解除劳动合同书面通知书，并拒绝予以经济补偿。

毛丽丽申请劳动争议仲裁，并按照自己在该公司连续工作5年工龄之5个月的时间，提出公司应向其支付3.2万元解除劳动合同的经济补偿金、支付未签书面劳动合同的二倍差额工资3.52万元等主张。

仲裁委审理时，公司提供了一份2016年4月双方续签的劳动合同，合同期限至2017年4月底止。据此，公司辩称双方已经续签劳动合同，该合同期限已满。此时，公司不再续签劳动合同并无不当。

尽管毛丽丽提出2016年4月后双方从未续签过劳动合同，公司提供的劳动合同是假的，合同上“毛丽丽”三字并非自己亲笔

所写，但仲裁委认为，毛丽丽虽否认相关事实，但不能提供证据予以证明，因此，裁决公司向毛丽丽支付解除劳动合同的经济补偿金3.2万元，驳回其他仲裁申请。

案件起诉到法院后，毛丽丽申请法院进行笔迹鉴定。法院委托司法鉴定中心鉴定后，得出的鉴定意见为：该劳动合同上“毛丽丽”签名不是毛丽丽本人所签。

据此，法院最终判决：家政服务公司支付毛丽丽未签订劳动合同二倍工资差额、解除劳动关系经济补偿金共计67200元。对于家政服务服务公司伪造证据、严重干扰、妨碍仲裁、法院对案件正常审理之行为，法院依法对其罚款3万元。

【评析】

《民事诉讼法》第一百一十一条（一）项规定：诉讼参与人或者其他人员伪造、毁灭重要证据，妨碍人民法院审理案件的，人民法院可以根据情节轻重予以罚款、拘留；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

本案中，家政公司为一己之私，在劳动合同上伪造员工签名，该行为已经对仲裁机构审理案件造成了严重的负面影响，并妨碍了人民法院对案件的审理，因此，其违法应当受到相应的惩罚。

杨学友 检察官

解除劳动关系后，员工伤残加重怎么办？

冯某于1999至2014年从事采煤工作，在2014年企业改制时被诊断为I期尘肺。由于未参加工伤保险，经劳动能力鉴定为7级伤残后，企业发放了一次性伤残补助金、一次性就业补助金、一次性工伤医疗补助金。随后，企业重组，又将他招用到新企业从事井下技术安全工作，并为他缴纳了工伤保险费。

今年2月，冯某被诊断为II期尘肺，伤残等级升到4级。向劳动部门申请工伤认定时被退回，理由是他在2014年企业改制时已经得到了相关补偿，不得再次进行工伤认定。劳动部门还认为该公司不应再录用冯某，而应由公司承担其工伤保险待遇。

冯某想知道，他目前是否可以再次进行工伤认定，如何处理其工伤待遇？

法理分析

冯某确实遇到了一个难题，而且涉及到很多具体问题。通过分析，可以归为三类：

其一，劳动部门是否应再次进行工伤认定。

冯某由I期尘肺变为II期尘肺，只是病情加重了，尘肺病的事实并未发生改变，职业病诊断

鉴定机构也不可能对其再次作出一个职业病诊断鉴定结论。其所患职业病既已认定为工伤，此后仅属于旧伤复发、病情加重，但仍属于同一伤害，同一伤害是不能进行两次工伤认定的。因此，劳动部门不再进行工伤认定是正确的。

其二，用人单位是否应承担工伤保险待遇。

冯某的劳动关系分为两部分，一是与老企业的劳动关系，二是与新企业的劳动关系。

由于老企业在改制时已与冯某解除劳动关系并支付了一次性工伤医疗和就业补助金，工伤保险关系已经终结。一般来说，老企业已不负有继续承担其工伤保险待遇的义务。因此，从新老企业的承续关系来看，新企业对其原先的职业病工伤不负有责任。

那么，冯某能否依据其与新企业之间的劳动关系，要求新企业承担其旧伤复发的责任呢？对新企业来说，该职工的职业病工伤是在先前企业发生的，新企业可以不承担责任。

企业改制时冯某为7级伤残，尚有大部分劳动能力，新企业可以招用该职工。而且，此次招用

应该是出于更好地照顾职工利益的考虑。如果在没有法律法规明确规定的情况下，让新企业承担冯某旧职业病的责任，就会导致用人单位排斥伤残人员，不利于伤残人员重返工作岗位、回归社会，也会损害社会的整体利益。

其三，工伤保险基金是否应承担工伤保险待遇。

冯某的职业病并不是在参保时发生的，不能直接基于工伤保险关系由工伤保险基金承担责任。冯某也不属于严格意义上的参保企业，即新企业的“老工伤”，所以，也不符合一般的“老工伤”政策。

但是，考虑到新企业已经参加工伤保险，新企业与老企业存在承续关系，在新企业的“老工伤”人员可以纳入工伤统筹的前提下，也可以将这种非严格意义上的“老工伤”纳入工伤统筹，这样就可以从根本上解决解除或终止劳动关系、工伤保险关系人员残情加重后的难题，有利于化解雇佣工伤伤残人员用人单位的后顾之忧。当然，对于诸如工伤人员已享受的一次性工伤医疗和就业补助金如何处理，还需要政策的进一步明确。

通讯员 李德志

怀柔工商提醒网店宣传规范用语

根据我国《广告法》等法律法规要求，广告中不得使用“国家级”“最高级”“最佳”等用语，网店广告宣传中同样也不得使用。

【案情介绍】

2017年12月，怀柔工商局接到举报，反映北京XX科技有限公司网店中销售男士皮裤，网页宣传中使用“顶级制作工艺，选用中国最好的丝线”等用语，要求查处。

经调查，该公司在网店宣传图片中使用“顶级制作工艺”“独家引进制皮——意大利皮革工艺”、“选用中国最好的敦煌丝线”等内容，无法证实宣传内容真实性。根据《广告法》第九条第一款规定“广告不得有下列情形”第（三）项“使用‘国家级’、‘最高级’、‘最佳’等用语”，证据确凿，适用法律明确，违法事实成立。鉴于该公司违法宣传时间短，及时修改广告内容，且涉事产品在违法宣传期间交易额为0，依据处罚与教育相结合原则，依据《中华人民共和国广告法》第五十七条以及《中华人民共和国行政处罚法》第二十七条之规定对该公司处以

4000元罚款。

【怀柔工商提醒】

广告应当真实、客观地介绍商品或服务，不得使用“国家级”、“最高级”、“最佳”等绝对化用语。经济社会生活是不断发展变化的，任何商品或服务优劣是相对的，具有地域、时间局限性。在广告中使用最高级、最佳等绝对化用语，违背事物发展变化客观规律，容易构成虚假宣传误导消费者，可能不正当的贬低同类商品或者服务，因此法律明确予以禁止。同时，商家虚假宣传误导欺骗消费者，消费者有权依据《消保法》要求三倍赔偿，购买金额不足500元时，赔偿500元。

提醒广大商家在广告宣传时切忌使用绝对化用语，一定要真实、客观、准确，不得虚假宣传误导消费者。（曾海）

