

把员工说成学徒 欲抹煞劳动关系

# 一条短信亮底细 公司赔偿四千七

□本报记者 赵新政

一般来说，人们在正常状态下所说的话、所做的大事多是真情实感的流露，没有什么虚假的成分。相反，如果进入打官司讨赔偿状态就需要认真加以甄别了。8月21日，在一家咖啡馆从事吧台收银工作的施展告诉记者，他原本就是来这里工作的，公司也向他支付了工资，没想到在离职时公司的说法竟然完全变了！

“可能是不想向我支付加班费和经济补偿，一向待我不薄的女老板说，她虽然同意我到公司上班，但不是真的上班，而是让我当学徒，到店里学咖啡饮品制作技术。考虑到她与介绍人关系不错才每月都给我发钱。”施展说，为还原事实真相，维护自身合法权益，他申请了劳动争议仲裁，后来又向法院诉讼。

在诉讼中，施展提交不少证据证明双方存在劳动关系，但公司一概不予承认。法院则结合他与老板联系时的一条手机短信，认定双方存在劳动关系。鉴于公司存在诸多违法事实，判令公司向施展支付未签订劳动合同二倍工资差额、被拖欠工资等合计4722元。

## 吧台工作超过两月 竟被单位当成学徒

施展中学毕业后学过酒店管理专业。经过多年打拼，他觉得开办一家咖啡厅比较适合自己。于是，他决定委托朋友帮他介绍到一家咖啡馆观摩学习。

“我今年32岁，早已过了当实习生的年龄。可是，由于不懂咖啡馆经营，我还愿意以学生的心态到相关店面学习取经。”施展说，他有个同学在于老板的餐饮公司里当副总经理，经这个同学介绍，于老板同意他到自己的咖啡馆里工作。

“我们说好的是工作，而不是实习，更不是在这里不拿工资、只给饭吃就行的小学徒。”施展说，2017年1月22日与于老板见面谈妥后，当天他就与相关人员办理了入职手续。

入职后，咖啡馆负责人安排他在吧台工作，同时兼任收银员。由于目的不是长期在这里工作，所以，在公司没与他签订劳动合同、未缴纳社会保险的情况下，施展仍然认真对待各项工作，热情接待每一个顾客。在同事忙不过来的时候，他也帮忙外出采购一些食品、饮料等食材。

2017年4月6日，咖啡馆负责人突然通知他：“明天起，你不用来上班了。”听到这个消息，施展很惊讶，跟于老板联系，对方没理睬他。

莫名其妙被辞，施展却问不出个所以然来。于是，他以公司违法解除劳动关系为由要求给予赔偿。

咖啡馆负责人却说：“你只是一个学徒，与公司根本不存在劳动关系，凭什么要事关劳动关系方面的赔偿？”

## 加班考核样样齐全 公司却称未曾用工

与公司没法讲理，施展向仲裁机构申请劳动争议仲裁。由于没有劳动合同，他咨询律师得知，对于他这种情况，如果要认定双方存在劳动关系，需对照使用原劳动部《关于确立劳动关系有关事项的通知》的相关规定。

该《通知》指出，如果用人单位未与劳动者订立书面劳动合同，在同时具备以下三个条件下劳动关系成立：一是用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；二是用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动；三是劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。

施展认为自己符合上述条件。为确保万无一失，他又找到了公司为他配发的工作服、工作帽及围裙、联系通讯录等证据。同时，向仲裁机构申请裁决公司向其支付：1.2017年1月22日至4月6日期间未签订劳动合同二倍工资差额4109元；2.2017年4月1日至6日期间工资574元；3.在职期间平日延时加班费差额3576元、休息日加班费差额1091元；4.违法解除劳动关系赔偿金2500元；5.已经垫付的购买热巧粉费用39元。

施展说，他入职时受于老板直接管理，考勤方式最初是本人签到，后改为指纹打卡直至离职。于老板与他口头约定试用期一个月，月工资标准2200元，转正后每月2500元，工资发放方式是现金签领，其工资领至2017年3月底。

公司主张从未招用过施展，他受公司于老板直接管理，与公司不存在劳动关系，公司既不对他考勤，也不支付任何报酬。

仲裁委审理后，裁决公司向施展支付相应期间工资574.71元、未签订劳动合同二倍工资差额4109.19元。

## 手机短信还原事实 劳动关系得以确认

公司与施展均不服裁决，向法院提起诉讼。

在法院庭审中，施展主张其在职期间每周工作6天，如遇人手不够则工作7天。每天工作时间上午11点至晚21点—24点，下班时间不固定，根据顾客多少而定，中间约有半小时吃饭时间。期间，公司支付的加班工资是按每天超过10小时之外的工作时长计算平日延时加班工资的，每周六日的加班是按正常工作一天的计算加班费的，所以，存在未足额支付加班的情况。

创和公司主张并未安排施展加班，因咖啡馆刚开业客流量不大，正式员工亦很少存在加班情况。由于施展经朋友介绍来到公司的，他在咖啡馆主要是观摩咖啡等饮品的制作流程，性质类似于学徒，与公司不存在劳动关系。因此，仲裁裁决错误，不同意施展的全部诉讼请求。

施展主张2017年3月底，于老板让他统一采购一批吧台及厨房材料，其前去采购但遗漏了热巧克力粉，后主厨老李去采购，其通过手机短信将图片发给老李，但并未找到。随后，他在网上订购了热巧克力粉用在吧台，因此花费39元，公司应为其报销。对施展提供的发票，公司称无法确认该发票的真实性，并表示公司偶尔委派施展帮忙去采购，采购并非其本职工作。因时间较长，无法核实有无让施展采购过热巧克力粉。

为证明与公司存在劳动关系，施展提交其与于老板之间联系的手机短信。该短信内容是：“是于总吗？还好，我以前应聘时存过你的号。我是施展……那天我去找洋酒了，看看真的洋酒到底多少钱。因为吧台采购你总是让别人去做……这样的管理太混乱了，弄得我们总吵架……现在，我还真有点舍不得离开你，还有那些一起上班的朋友们。但是，既然已经辞职了，我想再多学一些东西，看看别的咖啡行业是怎么经营的。”

于老板回复的短信内容是“好的，谢谢你的建议，大家共同进步吧！也祝你早点成功！”

法院认为，双方争议二者之间是否存在劳动关系，已查明的事实是：一、咖啡馆为公司开设，公司为施展配备该咖啡馆的工作服装，并为其提供免费午餐及住宿。二、双方均确认施展平日接受

公司法定代表人于老板管理。三、双方均确认真实性的手机往来短信中，可以看到施展提及应聘、采购、管理、辞职等问题，而于老板在回复中并未就此提出异议。

结合以上因素，可以认定施展在工作地点、工作内容、接受管理等方面，均与公司之间存在非常密切的关联，此种情况下公司就此所作出的施展系朋友介绍前来观摩学习咖啡制作的主张并无证据支持，亦缺乏合理性，故法院不予采信。鉴于施展与公司均具备劳动关系建立的主体资格，故法院采信施展的主张，认定双方之间存在劳动关系。

作为负有管理责任的用人单位，公司应负有对施展的人离职时间、工资标准及发放情况提供相关证据材料予以证明的举证责任。现公司因否认劳动关系而未能就此提举相应证据，应承担举证不能的法律后果，故法院采信施展的主张。

劳动关系处理方面，施展主张系公司将其辞退，构成违法解除劳动关系，但未能就该主张提举相应证据，并且其自行提举的手机短信证据中显示是自行辞职，故对其索要赔偿金的请求不予支持。

法院认为，施展主张其存在平日延时及休息日加班情况，但在公司予以否认的情况下其未能就此提举相应有效证据，应承担举证不能的法律后果。故对于施展要求公司支付平日延时及休息日加班工资差额的请求不支持。

法院认为，双方均确认施展平时偶尔从事愿望树咖啡馆吧台的采购工作，公司虽表示无法核实施展提举的热巧克力发票的真实性，亦表示无法核实是否委派施展采购热巧克力粉，但考虑到该公司作为用人单位，理应承担起相应的管理责任，且施展采购的物品与其工作亦具备相关性，故法院采信施展的主张，认定公司曾让其采购热巧克力粉，未为其报销因此产生的39元费用。

综上，法院依据《劳动合同法》第30条第1款、第82条规定，判决公司于本判决生效之日起10日内支付施展未签订书面劳动合同二倍工资差额4109元、被拖欠工资574元、购买热巧克力粉的费用39元，各项合计4722元。驳回施展的其他诉讼请求。

公司不服法院上述判决，向二审法院提出上诉。二审法院查明的事实与原审完全一致，8月20日判决驳回公司上诉，维持原判。

## 员工未成年时的犯罪污点 不能作为单位的解聘理由

编辑同志：

我15周岁时，在一次与同学斗殴中将对方致残，被法院处以刑罚。由于我当时属于未成年人，该犯罪记录已经被法院封存。

半年前，我与一家公司签订了一份为期3年的劳动合同。近日，我突然接到公司的解聘通知，理由是我在填写入职申请表时，就其中的“有无犯罪历史”一栏勾选了“无”。而劳动合同中约定：我在求职时提供虚假资料、作虚假陈述，当属不诚实或欺诈行为，公司有权单方解除劳动合同。在我隐瞒“犯罪污点”的情况下，公司自然有权将我解聘。

请问：公司的理由能成立吗？

读者：范梓霞

范梓霞读者：

公司的理由不能成立。

一方面，虽然你在入职时未告知公司自己有刑事犯罪记录，且在“入职申请表”中“有无犯罪历史”一栏勾选了“无”，但并不构成提供虚假资料、作虚假陈述。

因为，《刑事诉讼法》第二百七十五条规定，犯罪时不满十八周岁，被判处五年有期徒刑以下刑罚的，应当对相关犯罪记录予以封存。犯罪记录被封存的，不得向任何单位和个人提供，但司法机关为办案需要或者有关单位根据国家规定进行查询的除外。依法进行查询的单位，应当对被封存的犯罪记录的情况予以保密。

这样做的目的是为了保护未成年时的犯罪人员，保障未成年罪犯在未来的学习、工作、生活中不受歧视，能够得到与他人平等的、继续发展的机会。未成年罪犯在此后的入伍、入学、就业时，也具有免除如实向有关单位报告的义务，可以填写无犯罪记录。

另一方面，公司侵犯了你的平等就业权。

《就业促进法》第二十六条规定：“用人单位招用人员、职业中介机构从事职业中介活动，应当向劳动者提供平等的就业机会和公平的就业条件，不得实施就业歧视。”本案中，公司以你未成年时的“犯罪污点”为由，解除与你的劳动合同，无疑是对你就业的歧视。

此外，如果公司固执己见不改变决定，就必须向你承担非法解除劳动合同的赔偿责任。

因为《劳动合同法》第八十七条已明确规定：“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。”该法第四十七条指出：“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。”所以，公司应当额外向你支付两个月的工资作为赔偿。

颜东岳 法官

## 避开婚纱摄影的“玫瑰陷阱”

婚姻作为一生中的大事，是非常具有纪念意义的。而对于每位新人来说，拍婚纱照则是婚前必不可少的一个环节，它不仅是爱情长跑后的见证，也是永恒的纪念。

近日，延庆工商分局接到一起婚纱摄影的消费纠纷投诉。消费者王女士在辖区内的一家婚纱摄影机构定制了一套婚纱照消费套餐，其中包含了婚纱摄影260

张+精修50张。但在王女士拿到照片后，发现效果与自己预期的不一致，于是要求商家退款，或者重新进行精修。对此，双方沟通数次却仍无法达成一致。执法人员接到投诉后，第一时间联系到双方当事人并组织调解。最终，双方达成一致：经营者退还消费者部分费用，共计500元。在此，延庆工商分局提示广大消费者：

一是在选择婚纱摄影机构时，一定要擦亮眼睛，选择经营手续齐全的机构，并查看所购项目是否明码标价，避免事后出现纠纷；

二是与摄影机构确认所购项目的规格、注意事项等内容，对于精修张数、相册尺寸、制作要求等也要进行书面约定；

三是在选购过程时一定要妥善保管好相关凭证，如果遇到自

身合法权益受到侵害时，及时进行维权，维护自身合法权益。

(延庆工商分局 任静)



延庆工商专栏