

说无劳动关系却证明协商离职 称未加班但承认每周工作六天 公司自证谎话多 三场官司连连败

□本报记者 赵新政

对哪些情况下劳动者可以解除劳动合同、用人单位在何种情况下需要支付经济补偿，《劳动合同法》第38条、46条分别作出了具体明确的规定。对于什么情形属于加班、员工在什么情形下辞职无需给予经济补偿等，相关法律法规也有详细规定。可是，章婷婷所在的公司不知是懂法还是故意装糊涂，在她离职要求给予加班费和经济补偿等费用时，不管什么原因、不论是否违法坚持一分钱不给。

为免于给付补偿，公司称其与章婷婷没有劳动关系，后来说她是主动辞职的。为不支付加班费，公司说她入职时已经说明每周工作6天，她愿意入职就意味着没有加班……在出具离职证明时，公司又写明她因未签订劳动合同、未缴社保提出辞职。

“遇到这种不讲理又讲不清理的公司，我只能选择打官司维权。好的一点是，该公司挺实在，让开证明就开证明，事实怎么样就怎么说。”章婷婷说，由于公司说出的话、做出的事与其主张自相矛盾，所以三场官司场场败诉。近日，法院终审判决公司向其支付各项费用10万余元。

入职未签劳动合同 如实出具离职证明

章婷婷就读于服装学院。2016年5月2日，即其毕业一年后应聘到北京一家文化发展公司。该公司总部位于广东省中山市，在北京开办的分支机构是校企合作工作室。她入职时的职务是校企合作设计，主要工作是某高校服装系学生进行日常教学与培训。公司称该工作室不具备招聘员工资质，因此，她确信自己与公司建立了劳动关系。

章婷婷说，入职不久，公司根据其业务能力和实际表现，聘任她担任设计主管职务。虽然公司没有与她签订劳动合同，但从来未拖欠工资，其月满勤工资总额为8550元。到了2017年1月13日，即其工作8个月的时候，因合作高校放假无事可做，她主动提出辞职。

“作为年轻人，我不想过那种有活就干，没活就休息的懒散

生活，我怕荒废学业、荒废人生。”章婷婷说，既然选择了离职，自然要与公司妥善办好一切交接手续，把公司的交公司，把属于我的要回来。

经核算，章婷婷将公司需给自己的工资、餐补、加班费等列个清单交给人事主管。出乎意料的是，一向友善的老板看过清单后竟然翻脸不认账，指使财务拒绝向她支付任何费用。

“老板这样，我自然也要加码，干脆把离职经济补偿和未签劳动合同二倍工资差额等一齐要了。”章婷婷说，因与公司讲不清楚，她决定向仲裁机构申请劳动争议仲裁。

申请仲裁前，章婷婷要求公司依法为她出具离职证明。看到她只要求开证明、不再要钱了，公司同意与她解除劳动关系，但要求将解除性质定性为协商一致解除劳动关系。

她同意后，公司开具的离职证明内容是：“章婷婷先生/小姐……由于公司未签订劳动合同，未上保险等个人原因，经双方协商一致确认于2017年1月13日解除/终止劳动关系。……”

公司自证行为违法 仲裁法院判其输理

离职后，章婷婷向仲裁机构申请劳动争议仲裁，请求裁决公司向其支付：1.2017年12月1日至31日全勤奖100元；2.解除劳动关系经济补偿金8550元；3.2016年12月1日至2017年1月13日工资8206.9元；4.2016年12月1日至2014年1月13日餐补615.52元；5.2016年5月2日至2017年1月13日期间34日周六加班费20048.28元；6.2016年6月2日至2017年1月13日未签订劳动合同的二倍工资差额62601.72元。各项合计100122.42元。

公司辩称，因合作高校要求放假，公司业务暂时停止，而章婷婷以此为由要求离职。由于公司未拖欠其相应期间的工资、全勤奖和餐补，且双方协商一致解除劳动关系，故无需向其支付所谓的经济补偿金等费用。

对于未签订劳动合同的原因，公司主张是章婷婷造成的。

公司注册地在广东而她一直在北京工作，她提出只有公司为她在北京购买社会保险才签订劳动合同，因公司不能满足她这个条件，才导致未签劳动合同。鉴于双方系协商一致解除劳动关系，故请求仲裁驳回其全部请求。

仲裁委裁决支持了章婷婷的全部仲裁请求，公司不服，向法院提起诉讼。

在法院庭审中，公司改口称，章婷婷系公司阮老板私人招聘的，不属于企业行为，双方之间不存在劳动关系。为此，公司提交工资表、电子银行回单、建立“校企合作服装工作室暨学生三创实验中心”协议书复印件为证。

章婷婷对公司的主张不予认可，对电子银行回单的真实性不予认可，对其他证据的真实性不予认可，对全部证据的证明目的不予认可。

章婷婷主张其在职期间共有34个法定休息日加班，公司未支付相应期间的加班工资，其提交仲裁庭审笔录为证。

仲裁庭审笔录记载的内容是：章婷婷入职时，公司已经告知其每周工作6天。这一点章婷婷是知晓的，我们不认可其加班工资的主张。公司对章婷婷的主张不予认可，对仲裁庭审笔录的真实性予以认可。

法院认为，公司主张章婷婷系公司老板私人招聘的，不属于企业行为，但其提交的“校企合作服装工作室暨学生三创实验中心”协议书未见与该主张相关的内容。其工资表未见签字为打印件，真实性无法核实。因老板向员工多次汇款的事实和公司与员工之间存在劳动关系不存在矛盾之处，故不采信公司主张。

公司在仲裁阶段和法院阶段更换委托代理人，就章婷婷周六加班的情况做出截然不同的陈述，但未提交任何证据予以佐证，委托代理人就事实做出的陈述不能因人而异，故法院对公司该项主张不予采信。

根据仲裁笔录显示的情况，公司认可自章婷婷入职时公司已经告知其每周工作6天，这与章婷婷的主张的在职期间共有34个周末加班一致，故法院予以采

信。据此，法院作出了裁决内容一致的判决。

单位无理坚持上诉 终审法院予以驳回

法院判决后，公司不服提起上诉。其请求是撤销一审判决，改判公司不支付章婷婷解除劳动关系经济补偿金、不支付周六加班工资、不支付未签劳动合同二倍工资差额。

公司的理由是：一、一审认定事实不清，适用法律错误。未签劳动合同并非公司存在恶意或过错，完全是章婷婷个人原因所致，不应适用《劳动合同法》第82条规定；二是章婷婷主动提出解除劳动合同，公司不应支付解除劳动关系经济补偿金；三是公司每月支付的工资已包括了周六加班费。

章婷婷答辩认为，其提交的各项证据均能证明公司主张的事实不具备真实性，双方签署的《离职证明》中，公司已明确确认其入职时间、工资标准，离职原因是公司未签订劳动合同、未依法缴纳社保，公司应支付解除劳动关系经济补偿金和未签劳动合同二倍工资差额；无论仲裁还是一审中，公司均承认其每周工作六天的事实。

二审法院审理认为，公司与章婷婷签订的《离职证明》明确载明了章婷婷的工资数额，由于公司未签劳动合同、未上保险等原因，双方协商一致解除劳动关系，公司关于章婷婷主动提出解除劳动合同的上诉主张与约定不符，公司应依法支付章婷婷解除劳动关系经济补偿金。

公司上诉主张未签劳动合同的原因在于章婷婷，但未提供证据证明，故应依照《劳动合同法》第82条的规定支付未签劳动合同二倍工资差额。

公司认可章婷婷存在一定数量的周六加班，但其在一审庭审中主张已经进行了调休，二审中又主张加班费已支付，前后陈述不一致且均未提交有效证据证明，故其关于不支付加班费的上诉请求不能成立，不予支持。

综上，二审法院于8月24日判决驳回公司上诉，维持原判。

老板通过银行转移资金 未超24小时法院可冻结

编辑同志：

我们是个体工商户郭某的雇员。因为经营不善，郭某不仅负债较多，还拖欠我们10余万元工资。日前，郭某悄悄将店面及商品转让后，把所得10万元现金通过ATM机转账给其好友。

我们立即向法院提出诉前财产保全申请，要求冻结该款，法院及时作出并向银行送达了裁定书。可郭某好友以郭某已转账16小时之久，该款应归其所有为由，提出异议，请求法院撤销裁定。

请问：郭某好友的理由成立吗？

读者：肖琳琳等11人

肖琳琳等读者：

郭某好友的理由不能成立。

一方面，郭某对“转账犹豫期”内的资金仍然享有所有权。

最高人民法院、最高人民检察院、公安部、工业和信息化部、中国人民银行、银监会六部门发布的《关于防范和打击电信网络诈骗犯罪的通告》指出：“自2016年12月1日起，个人通过银行自助柜员机向非同名账户转账的，资金24小时后到账。”即在24小时的“转账犹豫期”内，本息仍然归属转账人。本案中，郭某虽已转账16小时，但由于未超过24小时，故该款仍属于郭某所有。

另一方面，你们有权申请对郭某的财产采取保全措施。《民事诉讼法》第一百零一条规定：“利害关系人因情况紧急，不立即采取保全将会使合法权益受到难以弥补的损害的，可以在提起诉讼或者申请仲裁前向被申请人住所地或者对案件有管辖权的人民法院申请保全措施。申请人应当提供担保，不提供担保的，裁定驳回申请。人民法院接受申请后，必须在四十八小时内做出裁定；裁定采取保全措施的，应当立即开始执行。”

本案中，郭某负债较多，如果不及时冻结转账资金，将难于兑现你们的欠薪，故属“情况紧急”。

此外，法院可以冻结郭某的转账资金。《中国人民银行关于加强支付结算管理防范电信网络诈骗犯罪的通知》中规定：“个人通过ATM机向本人跨行和向他人转账的，发卡行在24小时后办理资金转账，个人可在受理后24小时内申请撤销转账。”此即转账人可在“转账犹豫期”撤销转账，且一旦撤销，转账资金会回到转账人的交易账户。

《最高人民法院关于人民法院财产保全若干问题的规定》规定，法院应当依据财产保全裁定对被保全人的财产采取相应查封、扣押、冻结措施，并向相关协助单位发出协助执行通知书，协助单位收到相关文书后应立即办理。即银行基于法院的裁定，具有不可推卸的协助义务。

廖春梅 法官

东小口司法所“三诊法”深化访调对接工作

昌平区东小口司法所积极运用“三诊法”深化访调对接工作，着力破解目前信访突出问题以及民间复杂矛盾纠纷多元化难题。

一是对信访群众的法律需求，及时要求专业律师介入，分析矛盾症结的“预诊法”。对群体性信访案件，信访当事人遭受身体伤害或财产损失，出现信访投诉可能影响社会稳定的等案件，由调解员和村居顾问律师及时介入，从情理法理双重角度出发，化解矛盾纠纷、提供法律咨询；对符合法律援助条件的，由村居顾问律

师帮助申请法律援助。

二是对信访人在诉求中所反映依法可以通过人民调解处理的矛盾纠纷进行“分诊法”。对一般性矛盾纠纷，如初次信访群体，要鼓励双方当事人主动向人民调解组织申请调解，及时就地化解，实现案结事了，避免小事拖大；对重大疑难案件的治理，开展信访积案专项治理；对于新生矛盾进行积极处理，对于陈案累案进行能动化解；对于缠访、闹访等无理上访行为，要表明鲜明态度、发出强烈信号，成立违法上访处置小组依法处理。

三是对疑难复杂、重大敏感的案件，组织多部门专家“会诊法”。充分发挥各村网格员和人民调解员的作用，上门劝说引导，从源头上化解。对于重大信访积案，开展司法所、综治办、信访办等多部门衔接联动、分析研判，再由村调委会通力合作，走访调解，制定对应方案，因案施策，对症下药，依法化解。同时强化村（社区）法律顾问接访工作，以专业法律服务基层，提供法律咨询，做好“访、调、援”对接工作，切实把信访群众反映的问题解决

在基层，消灭在萌芽状态。此外，积极利用好人民调解小助手，及时获知第一手矛盾变化趋势，早做应对，提高调解成功率。



昌平区司法局