

虽有证据证明劳动者主动放弃签订劳动合同

公司继续用工 仍须支付未签合同赔偿

□本报记者 王香澜

《劳动合同法》第10条规定,建立劳动关系,应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系,未同时订立书面劳动合同的,应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。当劳动者林砚亥将原单位启肆融资租赁公司告上法庭索赔未签劳动合同二倍工资差额时,公司却以该员工写申请放弃签订合同为由,把责任推的干干净净。不料,经过工会法律援助,近日法院判决公司仍须支付未签劳动合同赔偿金。

职工:感谢工会为我提供法律援助

“我从2015年11月15日起在启肆融资租赁公司工作,岗位为北京分公司执行总经理,当时约定每月工资为税后人民币10万元,但入职后公司一直不给我发放工资。我多次催要,对方总说等项目谈成了再给我。后来,我要求公司给我写个承诺,他们就给我出具了收入证明和工作证明。从2016年12月起,我才开始有工资。2017年1月11日在南方开会时,公司老板许总口头解除了我的劳动关系,并买票让我回了北京。另外,我在职期间,公司一直不跟我签订劳动合同。”2017年7月10日,在接待室时,四十多岁的林砚亥正在向工会法律援助的潘律师讲述自己的经历。说罢,他从包里拿出几份材料:“这些是公司盖章的授权委托书、工资收入证明、工作证明,上面都写着我的入职时间和工资收入。”

潘律师一页一页地仔细看证据材料,问林砚亥:“你的仲裁请求有哪些?”“我要求公司支付未签订书面劳动合同二倍工资差额、支付解除劳动合同经济补偿金。之前做项目时我垫付了1万多元业务费,我要求公司返还。”潘律师点点头,又问:“此案是否已经申请劳动仲裁?确定开庭时间了吗?”

“我已申请劳动仲裁,再过几天就要开庭审理了。”林砚亥忧心忡忡地答道。潘律师告诉对方:“虽然工会法律援助是免费为职工代理案件,但我们会尽全力为劳动者服务的。”

林砚亥感激地说:“非常感谢工会为我提供法律援助!”

仲裁开庭:公司否认申请人的总经理身份

仲裁庭审。林砚亥介绍完基

本情况后,启肆融资租赁公司代理人魏经理马上提出异议:“北京分公司没有总经理,林砚亥说的不是事实。”

仲裁员问林砚亥:“申请人,你是否有证据证明你在启肆融资租赁公司上班?”

“有。第8、9、10、11项证据,都可以证明我在该公司工作。”林砚亥边说边提交了十几份材料。

林砚亥所说的第8项证据是三份《授权委托书》,其内容为:“xxx单位:现授权我单位北京分公司总经理林砚亥(身份证xxx)办理以下权限:项目商务谈判、报价、签约,及项目成功合作催款等商务流程。授权日期为2015年11月15日至2017年11月15日,请贵单位予以接洽。”落款日期为2015年11月15日,并盖有启肆融资租赁公司的公章,但“法人代表签字”为空白。

第9项证据是《项目融资证明》:“兹证明林砚亥(身份证xxx)为启肆融资租赁公司北京分公司执行总经理,其将于2015年11月15日至2017年1月12日期间融资、投资xx高端项目5000万元。但因公司资金、经营资质及进度等问题,致使该项目最终未能合作成功。林砚亥作为该项目整体负责人,参与了前期沟通、项目尽职调查等所有商务流程,对该项目做出了巨大贡献。特此证明。”署名单位为某技术公司,并加盖该单位公章,落款日期为2017年4月26日。

第10项证据是《收入证明》,其内容载明:“兹证明我单位员工林砚亥(身份证xxx)于2015年11月15日至2016年11月5日在位于北京市xx写字楼的启肆融资租赁公司工作,任职北京分公司总经理,每月收入为税后人民币10万元。”落款日期为2016年12月26日,并加盖启肆融资租赁公司公章。

第11项证据是与《收入证明》同一天开具、内容相同的《工作证明》。

仲裁裁决:部分支持了劳动者的主张

看过这些证据,魏经理摇摇头:“我方不认可《项目融资证明》的真实性,三份《授权委托书》及《收入证明》、《工作证明》都是为帮他买房才开具的,其内容不能反映客观事实。他的入职时间是2016年11月14日,岗位为业务经理,月薪1万

元,公司已足额支付了工资。”

说罢,他提交《员工入职登记表》作为证据。该表显示填报日期为2016年11月14日,简历显示林砚亥2015年1月至2016年5月在A公司上班,2016年6月至2016年10月在B公司工作。魏经理称表上内容均为林砚亥入职时自己填写的。林砚亥不认可该证据的真实性,虽经仲裁委释明,但他表示不申请对证据上的所有手写内容进行司法鉴定。

接着,林砚亥提供一组发票,证明其开展业务时曾为公司垫付1万余元的费用。公司认可上述发票的真实性,称业务费用已结清,不存在拖欠情况,但未提供证据证明。

魏经理陈述答辩意见:“一、林砚亥的入职时间是2016年11月14日,2017年1月12日后他自动离职。在职期间我单位多次要求与他签订劳动合同,他均以竞业限制为由不予签订;二、我单位从未辞退过林砚亥,是他自己不来上班的,所以我方不同意支付解除劳动关系经济补偿。”

仲裁委审理后,裁决公司支付未签订劳动合同二倍工资差额、返还业务费。双方当事人对裁决结果均不满意,都到法院提起了诉讼,而林砚亥再次得到了工会法律援助。

法院判决:单位向劳动者支付3万元

在法院审理时,林砚亥提出:“我在职时公司不签劳动合同、不缴社保,还违法与我解除了劳动关系,所以他们必须支付经济补偿。”

魏经理称:“林砚亥是2016年11月14日入职的,双方劳动关系至今未解除。至于未签订劳动合同,是他故意设陷阱来骗取公司资金,我单位不存在过错。”随即提交《情况说明》。其内容为:“公司领导:因我于2015年1月与A公司签订为期5年的竞业限制协议,目前尚在限制期限内,所以恳请领导批准不与我签订劳动合同,且我自愿放弃公司代为缴纳社保费。”落款日期为2016年11月14日,并有林砚亥的签名。魏经理说上述内容均为林砚亥自行书写。

林砚亥不认可上述证据的真实性,但不申请对内容进行司法鉴定。

魏经理接着说:“我公司报销票据有严格流程,需先经过公司审批才能实际发生,而林砚亥

提交的一组发票未经过公司审批,且他不能证明这些钱都是因公司业务支出的。所以,我公司不同意他的诉求。”

关于垫付的业务费一项,法院认为林砚亥并未举证证明此费用系因工支出,故对该项诉求不予支持。随后判决:公司支付2016年12月14日至2017年1月12日未签订书面劳动合同二倍工资差额、解除劳动合同经济补偿金等共3万元;公司无需返还垫付的业务费。

案件分析:员工不签劳动合同 公司继续用工须付赔偿

从双方陈述、举证及仲裁委、法院查明的事实来看,虽然林砚亥主张自2015年11月15日开始与启肆融资租赁公司建立劳动关系,并提交《授权委托书》、《项目融资证明》,但根据法律规定,单位向人民法院提出的证明材料,应当由单位负责人及制作证明材料的人员签名或者盖章,并加盖单位印章。而林砚亥提交的上述证据不符合法定要件,因而未被法院采信。

林砚亥提交了《工作证明》、《收入证明》,但他并未提交其他证据证明2015年11月15日至2016年11月13日期间他曾向启肆融资租赁公司提供过劳动、该公司曾向他支付过劳动报酬,所以,他提交的现有证据并未形成完整的证据链。

而且上述证据明显与公司提交的《员工入职登记表》及《情况说明》相矛盾,尽管林砚亥不认可公司这两项证据的真实性,但未提供相反证据。综合林砚亥工资的发放情况及考勤情况,因而法院认定林砚亥与启肆融资租赁公司是从2016年11月14日起建立劳动关系的。

依据《劳动合同法》的规定,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,应当依照该法第82条的规定向劳动者每月支付两倍的工资,并与劳动者补订书面劳动合同;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,并依照该法第47条的规定支付经济补偿。本案中,虽然林砚亥写申请主动放弃签订劳动合同,但公司并未终止劳动关系,所以公司继续用工应承担过错责任,故法院做出上述判决。

(本文劳动争议当事人均为化名)

女工怀孕后违反规章 单位辞退不违法

编辑同志:

我所在公司经全体员工讨论通过并公示的规章制度中规定,员工未请假擅自离岗五天以上的,属于严重违纪,公司有权单方解除劳动合同。一周前,已经怀孕6个月的我,因为身体不适,在家休息了6天。当我回去上班时,被公司以我没有请假构成旷工为由解聘。请问:公司的做法对吗?

读者:邱萍萍

邱萍萍读者:

公司的做法并无不当,即怀孕女工也有被炒鱿鱼的风险。

虽然《妇女权益保障法》第二十七条规定:“任何单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形,降低女职工的工资,辞退女职工,单方解除劳动(聘用)合同或者服务协议。但是,女职工要求终止劳动(聘用)合同或者服务协议的除外。”《女职工劳动保护特别规定》第五条也指出:“用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资、予以辞退、与其解除劳动或者聘用合同。”但这并不等于用人单位在任何情况下都不能以任何理由来解聘怀孕、生育、哺乳的女职工,也不等于女职工可以借怀孕、生育、哺乳而肆意妄为,因为《劳动合同法》第四十二条第(四)项只是规定,“女职工在孕期、产期、哺乳期的”,用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同,即用人单位不得单方面解除劳动合同的情形,仅限于按照该法第四十条、第四十一条的规定。

换句话说,就是不存在《劳动合同法》第四十条、第四十一条规定情形的,则不在其列。正因为你在公司规章制度中,明确规定员工未请假擅自离岗五天以上将被视为严重违规行为,公司有权单方解除劳动合同,而该规章制度已通过全体员工讨论通过、公示,内容也无违反法律的强制性规定,所以你虽然处于孕期,但作为公司的一名员工也应当遵守。

在你已经违反的情况下,公司依据《劳动合同法》第三十九条第(二)项,与你解聘自然并不为过,因为该条规定:“劳动者有下列情形之一的,用人单位可以解除劳动合同:(一)在试用期间被证明不符合录用条件的;(二)严重违反用人单位的规章制度的;(三)严重失职,营私舞弊,给用人单位造成重大损害的;(四)劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系,对完成本单位的工作任务造成严重影响,或者经用人单位提出,拒不改正的;(五)因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的;(六)被依法追究刑事责任的。”

廖春梅 法官

下水道返水业主受损 谁来担责

案情介绍:

近日,北七家镇居民南先生外出回家,发现卫生间马桶在冒污水,地板等家具均遭浸泡。物业从下水道疏通出头发等杂物,查明是下水道主管线堵塞造成返水。在与物业及楼上4户业主关于财产损害赔偿及下水管道维修协商未果后,南先生来到北七家法律援助工作站求助。

工作人员走访居委会及当事

人后了解到,南先生称下水管道数十次返水,自己多次张贴告示提醒业主勿扔异物,这次自己既要大家赔偿自家损失,也要大家都摊费用改造下水管道。物业声称物业不是排污管道的直接使用者,要赔偿得找使用管道的各业主,而且小区没有公共维修基金,南先生要改造下水管道得征得该单元所有业主同意并自行筹措资金。业主赵某等人辩称自己一直非常细心,没有将垃圾扔进

下水管道中,下水管道堵塞是物业维护、管理不力,自己没有赔偿和出钱义务。

法律分析:

工作人员为各方析清了法律关系,南先生与楼上4户业主共同使用同一下水道,应当共同维护管道畅通,此次返水无法查明直接责任人,根据《侵权责任法》第六条相关规定“行为人因过错侵害他人民事权益,应当承

担侵权责任。根据法律规定推定行为人有过错,行为人不能证明自己没有过错的,应当承担侵权责任”,共同使用该管道的业主都应承担侵权责任。物业与业主之间系物业服务合同关系,应承担对公共设施设备日常维护、管理的责任,物业不能提供证据证明其定期对公共排污管道检查疏通,对南先生的损失也负民事赔偿责任。

最终,各方达成了协议,由

物业垫付费用组织人员先改造下水管道,完工后凭票据找各业主分摊费用,各方再无争议。



昌平区司法局