

公司帮人出具空白劳动合同 事后被索离职补偿百口莫辩

□本报记者 赵新政

单位出具签名盖章的劳动合同，证明他人是自己公司的员工会有什么法律后果？按照最高人民法院《关于在审理经济合同纠纷案件中具体适用经济合同法的若干问题的解答》相关规定，该合同属于有效合同，出借合同的单位应与借用人对合同的不履行或不完全履行负连带赔偿责任。由此，当朱铁林要求确认其与搬家公司存在劳动关系并支付离职经济补偿时，获得了仲裁与法院的支持。

搬家公司认为，其为帮助朱铁林索要赔偿办了好事，反倒使自己陷入一场纷争很冤枉。但是，法院有理有据的判决使得该公司百口莫辩。10月19日，公司只得依判决向朱铁林支付2800元离职经济补偿金。

送货途中发生车祸 搬家公司帮忙索赔

朱铁林今年46岁，数年前就来北京打工。期间，他干过泥瓦工，也当过送货员。后来，经朋友介绍，他跟随专业从事搬家业务的申明铅搬家送货。由于申明铅没有用工主体资格，双方之间没有形成劳动关系，也没签订劳动合同。对此，他说：“我是农村人，干一天活给一天钱就行，不必缴纳社会保险。2015年5月9日，我开始给申老板干活。”

2015年11月9日，朱铁林按照申明铅的指派去通州为客户送货。送完货后在返程途中发生车祸，他和同事张某均受伤住院。交警经勘察现场划定了责任，由对方肇事司机对他们进行相应的赔偿。

朱铁林说，住院期间，申明铅为他和同事交纳了住院医疗费用。出院后，他要求肇事司机给予医疗赔偿及误工费用补偿。对方同意支付医药费，但不同意支付误工费用，理由是朱铁林要求的误工费用比较高，且没有证据证明其有相应的工资收入。

“要证明工资收入水平，最直接的证据是单位发放工资的证明。可是，申老板没有与我签订劳动合同，更不能拿出证明工资收入的工资表。”朱铁林说，针对对方提出的要求，申明铅说他找朋友帮忙。

于是，申明铅的朋友，即另一家搬家公司的苏老板同意为朱铁林出具劳动关系证明及工资收入证明。

“申老板说，他拿到的是苏老板出具的加盖公章的空白劳动

合同和单独开具的工资收入证明。劳动合同内容不知是谁填写的，跟肇事司机打官司时交给了我。”朱铁林说，他知道申老板与苏老板是朋友，但不知道二人之间是什么关系。

索赔之后员工离职 要求支付经济补偿

由于身体受伤致残，朱铁林在获得赔偿之后觉得不能再为老板出力了，就向申老板提出辞职。当他要求支付离职经济补偿时，申老板坚决不同意。双方僵持不下，老板说：“要走便走，补偿没有。如果你要补偿，我还得要回我为你支付的医药费。”

申明铅说到做到，立即向老家的法院起诉，要求朱铁林返还垫付的医疗费。2017年7月22日，当地法院作出判决。

该判决载明：申明铅开办搬家公司，朱铁林系该公司的雇员。因朱铁林的损失已由肇事司机赔付完毕，故其取得申明铅垫付的医疗费没有法律依据，遂判令朱铁林返还该款项。

遭遇这样的变故，朱铁林心中十分不满。于是，他向仲裁机构申请劳动争议仲裁，要求苏老板的搬家公司向其支付工资、离职经济补偿等费用。

在仲裁期间，朱铁林称其于2015年5月9日到搬家公司工作，月工资3850元。2015年11月9日，他在送货途中发生交通事故受伤，此后未再上班。其提交的证据，是搬家公司此前出具的期限为2015年5月9日至2017年5月8日的劳动合同一份。

搬家公司否认与朱铁林存在劳动关系，并质疑劳动合同的真

实性。

搬家公司主张朱铁林与申明铅存在劳动关系，申明铅将自己的车挂靠搬家公司，朱铁林是申明铅雇佣的司机。为证明此主张，搬家公司提交了挂靠协议。

公司辩称，朱铁林受其老板申明铅指派为客户送货，送货完毕后朱铁林陪同张某办理私事，在返程途中发生车祸。朱铁林被送到医院治疗，申明铅为其垫付了医疗费用。朱铁林出院后起诉肇事司机要求赔偿，为了主张误工费用，他要求本公司出具了空白的劳动合同和误工证明。事实上，本公司与其不存在劳动关系，这样做的目的是考虑到苏老板与朱铁林是老乡。

与此同时，公司提出申请，要求对劳动合同上的公章进行鉴定。经司法鉴定中心鉴定，得出的鉴定结论为：劳动合同上的印章印文与搬家公司的印章印文系同一枚印章盖印。为此，搬家公司支付鉴定费3000元。

结合以上证据，仲裁作出裁决，确认搬家公司与朱铁林在相应期间存在劳动关系、搬家公司支付朱铁林终止劳动合同经济补偿金7700元并承担司法鉴定费3000元，驳回朱铁林的其它申请请求。

公司答辩前后矛盾 劳动关系得到确认

搬家公司不服裁决，诉至法院要求否决全部裁决。

法院开庭审理本案时，朱铁林未出庭也未提交答辩意见。而搬家公司则一改仲裁时的说法，称其与申明铅没有挂靠关系，其

出具劳动合同和误工证明仅仅是为了方便朱铁林索赔，劳动合同是无效合同。

搬家公司还出示申明铅起诉朱铁林要求返还垫付的医疗费判决书，称该判决已经确认朱铁林系申明铅的雇员，与本公司没有任何关系。

法院审理认为，发生劳动争议的当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。本案中，搬家公司与朱铁林签订了劳动合同，可以证明双方存在劳动关系。

此外，搬家公司关于申明铅与其之间的关系在仲裁中和庭审中陈述不一，且搬家公司也没有提交申明铅雇佣朱铁林的确凿证据，故法院对其关于朱铁林系由申明铅雇佣的主张不予采纳。相反，应确认搬家公司与朱铁林之间存在劳动关系。

鉴于朱铁林与搬家公司的劳动关系到期终止，按照《劳动合同法》规定，搬家公司应支付朱铁林终止劳动关系经济补偿金。因朱铁林2015年11月9日后未再上班，没有收入，故搬家公司应按北京市最低工资标准支付经济补偿金2800元。

经鉴定机关鉴定，朱铁林提交的劳动合同上的公章是搬家公司盖印的。据此，法院认为，搬家公司要求朱铁林承担鉴定费的请求不应支持。

综上，依据《劳动合同法》第46条第5项，《民事诉讼法》第144条之规定，判决确认搬家公司与朱铁林在相应期间存在劳动关系，搬家公司于判决生效之日起7日内支付朱铁林终止劳动合同经济补偿金2800元，驳回搬家公司的其他诉讼请求。

编辑同志：

国庆长假期间有不少喜宴、聚会，考虑到许多人喝酒后不能开车，我利用休假的机会加入一家代驾公司，当了一名临时司机。

可是，我刚接完第一单生意，我所在公司便打来电话，说我属于全日制员工，属于领导的专职司机，即使在放假期间也不得对外兼职，且必须立即停止兼职，否则将解除与我的劳动合同。

我觉得自己有权自行支配法定节假日，企业无权干涉，故未加理会。岂料，公司近日真的向我发了解聘通知书。请问：公司的做法对吗？

读者：胡静萍

胡静萍读者：

公司的做法并无不当，其有权单方将你解聘。

一方面，你不具备法定的可以自由兼职的主体资格。

除用人单位明确同意之外，就员工能否兼职问题，目前只有《劳动合同法》第六十九条第二款作出了规定。该规定的内容是：“从事非全日制用工的劳动者可以与一个或者一个以上用人单位订立劳动合同。但是，后订立的劳动合同不得影响先订立的劳动合同的履行。”从规定中可以看出，兼职只能存在于“非全日制用工”中。

非全日制用工是指以小时计酬为主，劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过四小时，每周工作时间累计不超过二十四小时的用工形式。而你属于“全日制用工”，即企业有权对你的兼职加以干涉。在企业已明确拒绝你兼职的情况下，你不能以包括“自己有权自行支配法定节假日，企业无权干涉”在内的任何理由，抗拒公司的要求。

另一方面，公司有权单方解除与你的劳动合同。

《劳动合同法》第三十九条规定：“劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：……（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……”

当前，全日制员工能否兼职的决定权属于用人单位，哪怕兼职员工没有因为兼职而影响用人单位的工作，用人单位不同意也不能兼职。否则，单位有权解除劳动关系。

结合本案，由于你已经应聘到代驾公司，即使属于“临时”发生，但也不能否定彼此建立劳动关系，而企业得知你兼职后，已经明确勒令你立即停止，在你不予理会的条件下，公司有权解除你的劳动合同。

颜东岳 法官

被宠物狗咬伤留疤 索要整容费于法有据

案情介绍：

北七家镇居民王某和郭某是老邻居，关系一直不错，近日却发生了摩擦。8月的一天，王某在小区溜达，碰到郭某就上前打招呼，不料郭某饲养的宠物狗突然跳起将王某的额头和臀部咬伤。经医院治疗，王某的额头缝了14针，落下了疤。双方就赔偿事宜多次协商未果，共同来到北七家法律援助工作站求助。

原来纠纷的症结在于王某主张疤痕整容费1.5万元，郭某则只愿意赔偿医疗费、误工费共

3000元，郭某认为王某的疤时间长了会慢慢淡化，整容不属于法律保护的人身权益。

法律分析：

根据《侵权责任法》相关规定，饲养的动物造成他人损害的，动物饲养人或者管理人应当承担侵权责任，但能够证明损害是因被侵权人故意或者重大过失造成的，可以不承担或者减轻责任。而关于整容费，《最高人民法院关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》也明确规定，器官功能恢复训练所必

要的康复费、适当的整容费以及其他后续治疗费，赔偿权利人可以待实际发生后另行起诉；但根据医疗证明或者鉴定结论确定必然发生的费用，可以与已经发生的医疗费一并予以赔偿。

郭某饲养的狗致人受伤，郭某应当赔偿王某相应的合理损失。如果王某预备对面部疤痕进行整容治疗，应属于合理及必要范围内的治疗，其治疗费用在实际发生后应当由郭某承担。

郭某意识到因自己未看顾好宠物给王某造成了身体和心理的痛苦，在工作人员努力下，双方

达成协议，郭某一次性赔偿王某6000元，将来王某进行疤痕切除术或激光治疗再发生费用都不得再向郭某主张赔付。



昌平区司法局