

电话表 就餐卡 同事证言

# 劳动者维权 这些证据可收集

□本报记者 赵新政

《劳动合同法》第7条规定：用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。因此，劳动合同是认定劳动关系存在与否的必要条件。宋铨在公司工作10个月时间，但公司没有与他签订劳动合同，也没有给他缴纳社会保险，而且一句话就把他赶走了。

事后，宋铨以自己与公司存在事实劳动关系为由进行索赔，但被仲裁驳回。法院审理认为，他所提供的电话表上有其姓名、车牌号和电话，并且该电话表上加盖有公司公章，在其他证据佐证下应当认为双方之间存在劳动关系。由此，判决公司向宋铨支付未签订书面劳动合同二倍工资差额、经济补偿金等元。

## 基本案情

宋铨说，他于2018年3月6日入职北京一家混凝土公司，担任货运司机一职。在职期间，其平均月工资4500元。可是，公司没有按照法律规定与他签订劳动合同，也没有为他缴纳社会保险。

“我是农村人，缴不缴社保无所谓，只要每月开工资就行。可是，没过多久，公司竟然不让我干了。”宋铨说，公司通知他的时间是2018年12月25日，且没有说明让他走的原因，只说让他回家待岗。

由于公司同时让宋铨与另外4名同事一起离开，所以，他觉得不可能在公司继续干下去了。于是，在第二天，即2018年12月26日以公司未缴纳社会保险为由，要求与公司解除劳动关系，并邮寄了离职函。

接下来，他又向劳动争议仲裁机构申请仲裁，请求裁决公司向宋铨支付：1.2018年3月6日至12月26日期间未签订劳动合同的二倍工资差额36000元；2.解除劳动关系经济补偿金4500元。此外，要求确认在上述期间双方存在劳动关系。

仲裁机构受理后，认为宋铨没有充分证据证明与公司存在劳动关系，驳回其全部请求。

## 法院判决

法院庭审时，宋铨提交3份证据证明其与公司之间存在劳动关系：

一是司机电话表。该表不仅有宋铨的姓名、车牌号和电话，在电话表头上还加盖有混凝土公司质检试验专用章。

二是2018年4月的一张名为“砼公司”食堂就餐卡。宋铨称“砼公司”即被告混凝土公司，该就餐卡系混凝土公司发放，每月一张。

三是混凝土公司的资质证明材料，其上盖有混凝土公司的公章。

此外，小郭等4名司机出庭证明其与宋铨系同事，并被公司在同一天辞退。

混凝土公司对司机电话表、食堂就餐卡均不予认可，但认可资质证明材料的真实性，不认可与电话表、就餐卡的关联性。

法院审理认为，用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同的，可以参考其他因素确认双方之间是否存在劳动关系。本案中，宋铨提交了司机电话表、砼公司食堂就餐卡、

混凝土公司资质证明、4个同事的证言材料，虽然这些证据不能单独作为证明劳动关系存在的直接有效证据，但这些材料前后一致，联系起来能够相互印证并形成证据链，可以据此认定宋铨与混凝土公司之间曾经存在事实劳动关系。

在法院庭审质证环节，混凝土公司虽否认录用过宋铨，但其未提交本单位完整的员工名册。因此，对其否认与宋铨存在劳动关系的答辩意见，法院不予采纳。

鉴于混凝土公司未提交相应证据，法院对宋铨陈述的入职、离职时间、月工资数额、未缴纳社保、离职原因等事实予以采信。因此，法院确认2018年3月6日至12月26日期间宋铨与混凝土公司存在劳动关系。

按照《劳动合同法》规定，混凝土公司未为宋铨缴纳社会保险，宋铨有权与混凝土公司解除劳动关系，混凝土公司应当支付经济补偿。由于宋铨要求混凝土公司支付解除劳动关系的经济补偿金4500元于法有据，法院予以支持。

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，应当向劳动者每月支付二倍的工资。本案中，宋铨与混凝土公司未签订书面劳动合同，混凝土公司应支付宋铨2018年4月6日至12月26日期间的二倍工资差额25965.52元。

综合以上因素，法院依照《劳动合同法》第7条、第38条、第46条、第47条、第82条之规定，判决支持宋铨的全部诉讼请求。

## 记者提示

### 员工维权当广泛收集证据

在劳动争议中，劳动者与用人单位之间存在劳动关系是追索离职补偿、加班费用及违法解除劳动合同赔偿的前提。在没有劳动合同的情况下，对事实劳动关系的认定非常复杂，需要很多证据加以证实。虽然劳动部门有这方面的专门规定，但在本案中，认定事实劳动关系存在所使用的证据比较特殊：即在无工资表、招聘表的情况下，靠一张加盖单位公章的电话表、一张就餐卡和一张公司资质证明，串联起来就形成了证据链，同时，也就确认了劳动关系的存在。

这就给劳动者一个启示：能够证明存在劳动关系的证据是广泛存在的，只要用心就能收集到。只要有证据，就能很好地维护自己的合法权益。因此，劳动者要注意收集证据。

在此，有必要提示一下，对于事实劳动关系的认定，原劳动和社会保障部发布的《关于确立劳动关系有关事项的通知》要求依据是：用人单位和劳动者符合法律法规规定的主体资格、劳动者接受用人单位的劳动管理、劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。在证据方面，下列事项均可作为参照凭证：一是工资支付凭证或记录（职工工资发放花名册）、缴纳各项社会保险费的记录；二是用人单位向劳动者发放的“工作证”、“服务证”等能够证明身份的证件；三是劳动者填写的用人单位招工招聘“登记表”、“报名表”等招用记录；四是考勤记录；五是其他劳动者的证言等。

## 因服务差被客户打伤 个体老板应给予赔偿

编辑同志：

我是一家KTV的服务员。四个月前，我因与男友分手心情低落，以至于对前来唱歌的王某等不太热情，有时还会答非所问。被王某指责后，我抑制不住自己并与之争吵。王某见此情况大怒，抄起酒瓶砸向我头部，致使我住院20余天，花去4万余元医疗费用，还落下十级伤残。

近日，王某被法院判处有期徒刑和刑事附带民事赔偿。而个体工商户老板面对我的工伤赔偿请求，以我服务不周是事发的根源且存在过错，认为我从王某处获得赔偿的情况下不应该再获取赔偿。况且，我不属于工伤，更无权向其索要赔偿。

请问：老板的理由成立吗？

读者：李桂珍

李桂珍读者：

老板的理由不能成立的，其应当承担工伤赔偿责任。

一方面，你的情形同样构成工伤。

《工伤保险条例》第十四条第（三）项和第十六条分别规定：“在工作时间和工作场所内，因履行工作职责受到暴力等意外伤害的”，应当认定为工伤。“职工符合本条例第十四条、第十五条的规定，但是有下列情形之一的，不得认定为工伤或者视同工伤：（一）故意犯罪的；（二）醉酒或者吸毒的；（三）自残或者自杀的。”

也就是说只要是在工作时间、工作地点受到暴力伤害，且不在所列三种非工伤情形之内，就应当认定为工伤。由于你所受到的暴力伤害发生在上班期间和工作地点，且与履行工作职责存在关联，所以，你虽有一定过错，但这并不等于你属于“故意犯罪”或“自残”，老板不能借此来否定工伤。

另一方面，你有权享受工伤待遇。

《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》第八条规定：“职工因第三人的原因受到伤害，社会保险行政部门以职工或者其近亲属已经对第三人提起民事诉讼或者获得民事赔偿为由，作出不予受理工伤认定申请或者不予认定工伤决定的，人民法院不予支持。职工因第三人的原因受到伤害，社会保险行政部门已经作出工伤认定，职工或者其近亲属未对第三人提起民事诉讼或者尚未获得民事赔偿，起诉要求社会保险经办机构支付工伤保险待遇的，人民法院应予支持。职工因第三人的原因导致工伤，社会保险经办机构以职工或者其近亲属已经对第三人提起民事诉讼为由，拒绝支付工伤保险待遇的，人民法院不予支持，但第三人已经支付的医疗费用除外。”

上述规定表明，工伤员工有权同时享受来自第三人的侵权赔偿和工伤赔偿，老板不能因为你已经从王某处获得赔偿而否定自身的工伤赔偿责任。

颜东岳 法官

## 病假工资可以低于最低工资吗？

在供电公司担任巡线工的老胡，在工作中经常风餐露宿。前些日子，他因腰疼在家休息治疗两个月。病痛痊愈后，他上班了。但是，在领工资时发现，他病休这两个月的工资比其他月份少了一大截，甚至比政府规定的最低工资还低。

老胡觉得，自己生病请假没干活，工资可以少发，但起码不能低于最低工资呀？他认为，无论哪种情形不上班，起码要按最低工资给予报酬。但是，他又不知道自己这个想法对不对？

## 法官说法

最低工资是指劳动者在法定工作时间内履行了正常劳动义务的前提下，由其所在单位支付的最低劳动报酬。不过，按最低工资标准发放是有条件的，一般是以提供正常劳动为前提的，不是无论何种情形都是必须的。

根据劳动部发布的《关于贯彻执行中华人民共和国劳动法若干问题的意见》（劳部发[1995]309号）第五十八条、第五十九条的规定，职工下岗待业，由单位依当地政府的有关规定支付的工资补助（生活费），可以低于最低工资标准。

职工患病或非因工负伤治疗期间，在规定的医疗期内由单位按有关规定支付其病假工资或疾病救济费，病假工资或疾病救济费可以低于当地最低工资标准支付，但不能低于最低工资标准的80%。

根据上述规定，老胡的单位在其不上班期间，可以低于最低工资给付生活费。

王景龙 法官

## 用工单位延长试用期限怎么维权？

许某与某企业签订了2年期限的劳动合同，合同中约定试用期为6个月，试用期的工资为劳动合同约定工资的70%，但身边的几个朋友都认为自己的试用期时间太长，许某也拿不定主意，特来天通苑南法律援助工作站进行咨询，该劳动合同关于试用期及工资的约定是否合法？

## 法律分析：

《劳动合同法》规定了试用期期限和工资：劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用

期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的80%，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。第八十三条规定：用人单位违反本法规定与劳动者约定试用期的，由劳动行政部门责令改正；违法约定的试用期已经履行的，由用人单位以劳动者试用期满月工资为标准，按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金。本案中，许某与某企业签订的6个月试用期及其企业的约定明显违反《劳动合同法》的强制性规定，属无效条款。天通苑南法律援助工作站提醒许

某，如果试用期还未实际履行，则可以申请劳动行政部门责令其改正；如果试用期违法部分已经实际履行，则应由用人单位以劳动者试用期满后的月工资为标准，向许某支付赔偿金。



昌平区司法局