

劳动合同无效是否还有劳动关系?

【案例】

2018年12月28日,仇立柱到一家能源公司下属的煤矿从事采煤掘进工作。可是,因为体检不合格,双方未用其真实姓名签订劳动合同。后来,经挖煤班长汪平同意,仇立柱用该矿已离职员工郭石彬的名字领取了矿灯,并用郭石彬的名字进行出入矿井登记。然而,仇立柱在从事掘进工作期间,一直用自己的真实名字记考勤、签字领工资,负责记录考勤和工资发放的汪平对此明明知道却从未制止和纠正。

2019年2月2日,仇立柱在井下安装刮板机头导致右眼受伤住院。2019年9月30日,仇立柱向劳动争议仲裁委员会提起仲裁申请,该仲裁委于同年10月25日裁决确认仇立柱与能源公司

之间不存在劳动关系。仇立柱不服裁决,向法院提起诉讼。

法庭审理时,仇立柱提出,仲裁委认为其与公司之间不存在劳动关系的原因,主要是他冒用别人姓名在公司上班,该行为构成欺诈。事实上,对他体检不合格的情况公司是知情的,他以郭石彬的名义入职上班也是经过公司同意的。因他本人既没有欺诈故意也未实施欺诈行为,依法应当认定其与公司之间存在事实劳动关系。

能源公司辩称,仇立柱冒用他人名字,以欺诈的方式签订劳动合同并在公司工作,该行为是明显的欺诈侵权行为,待核实后将依法追究其法律责任。

法院审理认为,仇立柱冒用他人的名字行为是否构成欺诈,进而导致劳动合同无效这个问题

应依据客观事实及法律作出明确判断。依据《劳动合同法》等法律规定,无效的劳动合同自始无效。然而,对因劳动合同无效而发生的劳动关系不能一概否认,在符合一定条件的情况下应当视为一种事实劳动关系。

根据查明的事实,仇立柱冒用他人姓名的行为并不存在欺诈,原因是他的所谓的冒用行为是经采煤掘进队管理人员汪平同意的,而且相关人员的名字也是汪平所提供的。从汪平的职务及所作所为看,其行为可以代表能源公司的行为。据此,法院判决确认仇立柱与能源公司在相应期间存在事实劳动关系。

【评析】

依据《劳动合同法》等法律规定,冒名顶替他人与用人单位

建立的劳动关系,无论何种原因都因主体错误而不能成立。不过,就本案而言,当事人仇立柱并不属于这种情形。原因是公司在明知其员工郭石彬已经离职的情况下,仍然允许仇立柱以其名字领取矿灯并以其名字登记出入矿井,此后又对汪平提供的有仇立柱名字的工资名册不提异议。

仇立柱体检虽不合格,但公司的行为表明其与仇立柱仍有建立劳动关系的合意。依据原劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》相关规定,在双方均符合用工主体资格、相互之间存在管理与被管理关系、仇立柱提供的劳动是公司业务组成部分的情况下,应当认定自仇立柱提供劳动之日起与公司存在事实劳动关系。(文中人名均为化名) 杨学友 检察官

公司无力赔付工伤待遇 员工可以申请先行支付

编辑同志:

我是一家制衣公司的员工,去年在工作时遭遇事故伤害,人社局认定我为工伤,后经鉴定为伤残六级。在申请工伤保险待遇时,方知公司未为我缴纳工伤保险费。

随后,我向劳动仲裁委提起仲裁申请,要求公司支付各项工伤保险待遇。劳动仲裁委裁定公司一次性支付各项工伤待遇38万元。裁决书生效后,公司并未履行裁决。

我向法院申请执行,法院调查发现公司已处于停产状态,无财产可以执行,因而作出了中止执行的裁定。目前我没有工资收入,生活比较困难。

请问,公司无财产,裁决书就成为废纸了吗? 读者:凌玲

凌玲读者:

《社会保险法》第四十一条规定:“职工所在用人单位未依法缴纳工伤保险费,发生工伤事故的,由用人单位支付工伤保险待遇。用人单位不支付的,从工伤保险基金中先行支付。从工伤保险基金中先行支付的工伤保险待遇应当由用人单位偿还。用人单位不偿还的,社会保险经办机构可以依照本法第六十三条的规定追偿。”

《社会保险基金先行支付暂行办法》第八条规定:“职工被认定为工伤后,有下列情形之一的,职工或者其近亲属可以持工伤认定决定书和有关材料向社会保险经办机构书面申请先行支付工伤保险待遇:(一)用人单位被依法吊销营业执照或者撤销登记、备案的;(二)用人单位拒绝支付全部或者部分费用的;(三)依法经仲裁、诉讼后仍不能获得工伤保险待遇,法院出具中止执行文书的;(四)职工认为用人单位不支付的其他情形。”

根据上述规定,你可以持工伤认定决定书、仲裁裁决书、法院中止执行裁定书等材料,向当地社保经办机构书面申请先行支付工伤保险待遇,社保经办机构应当作出先行支付的决定。不过,你的38万元工伤费用不一定都能获得先行支付。因为先行支付的范围仅限于《社会保险法》第三十八条规定的应当由工伤保险基金支付的项目。

而按照国家规定应当由用人单位支付的治疗工伤期间的工资福利、五级和六级伤残职工按月领取的伤残津贴、终止或解除劳动合同时应当享受的一次性伤残就业补助金,则不在先行支付的范围内。对不属于工伤保险基金先行支付范围的这部分工伤费用,当该公司有财产时,你可以申请法院恢复强制执行。

另外,如果社会保险经办机构作出不予先行支付的决定,而你不服,则可以向法院提起行政诉讼,以维护合法权益。 潘家永 律师

十几年前犯过罪 入职之时未告知

公司以欺诈为由辞退员工缘何败诉

□本报记者 赵新政

对于自己的糗事,一般人都讳莫如深。陈侍良(化名)也是这样,凡是到过的地方,都尽量避谈自己曾经因抢劫被判刑的经历。2017年6月9日,他到一家物业公司应聘保安员。因对方未追问此类往事,所以,他也没有主动予以告知。

岂料,过了2年之后,公司竟然于2019年7月10日以欺诈为由解除陈侍良的劳动合同。理由是他违反了《刑法》第100条规定,没有如实向单位报告自己曾经受过刑事处罚,依据《劳动合同法》第26条规定解除双方之间的劳动关系。

陈侍良不服公司决定向劳动争议仲裁机构提起仲裁申请,请求裁决公司违法解除劳动合同赔偿金、代通知金等费用。此后,本案历经法院一审、二审,最终于近日判决公司向陈侍良赔偿3.5万元。

入职之时避谈糗事 公司认为构成欺诈

“抢劫罪听起来很吓人!因为,罪犯通常使用暴力压制他人反抗,然后劫取财物,给人以凶神恶煞的形象。而我却是例外。”陈侍良说,他虽被定性为抢劫罪,但他是转化型抢劫,即偷拿了超市的东西,在被追赶时极力反抗并误伤了人,所以才被定为抢劫犯。

从现实看,陈侍良的相貌还确实有点儿文静。不足1.7米的个头、偏瘦的身材、说话办事慢条斯理的样子,似乎跟抢劫犯沾不上边儿。但是,法院绝对没有判错,陈侍良的的确确是个抢劫犯。

《刑法》第100条规定,凡依法受过刑事处罚的人,在入伍、就业的时候,应当如实向有关单位报告自己曾受过刑事处罚,不得隐瞒。犯罪的时候不满18周岁被判处5年有期徒刑以下刑罚的人,免除前款规定的报告义务。由此来看,陈侍良符合告知单位自己曾受过刑事处罚的条件。

“我今年48岁。如果应聘时

主动说自己有犯罪的经历,十有八九会被弃录。”陈侍良说,他当年到物业公司应聘时,因对方没问,他就未提这件事。在表格中填写完自己的基本情况及工作经历后,公司就与他签订了为期3年的劳动合同,合同终止日期是2020年6月8日。

2019年7月10日,即陈侍良入职两年之后,公司突然以其在十几年前受过法律处罚、无法通过政审为由,要求解除双方之间的劳动合同。陈侍良对此提出异议,公司给出的解释是:因其入职时存在欺诈行为,依据《劳动合同法》第26条规定应当依法解除劳动合同。

拒不支付经济补偿 法院认定公司违法

既然不能在公司继续工作了,陈侍良也同意离职,但他要求公司需向其支付离职经济补偿。可是,公司不仅拒绝支付任何经济补偿,甚至连解除劳动合同证明都不出具。这让陈侍良难以接受:“没有离职证明,我到别的单位办不了入职!”

在此情况下,陈侍良坚持到公司打卡上班,直到7月16日。当天,他被几个同事拦在大门外,在争执中被打倒在地。此后,他因住院疗伤未再到公司上班。

出院后,陈侍良向劳动争议仲裁委员会申请劳动仲裁,要求物业公司向其支付经济补偿金、代通知金、违法解除劳动合同赔偿金等费用。仲裁委审理后,裁决公司向陈侍良支付解除劳动合同经济补偿金9000余元,驳回了他的其他请求。

陈侍良不服裁决,向法院提起诉讼。在法院庭审中,公司主张其不存在违法解除劳动合同关系问题,陈侍良自行离职的。结合陈侍良提交的手机录音、报警记录,法院对其主张予以采信。

法院审理后认为,公司以陈侍良受过法律处罚为由口头解除其劳动关系,不符合劳动关系解除的条件与程序,构成违法解除劳动合同。鉴于公司违法解除劳动合同后,陈侍良不要求

求继续履行劳动合同,公司应参照经济补偿标准的二倍向其支付赔偿金。

根据核算,按照陈侍良在公司工作的时间及劳动合同解除前12个月的平均工资,公司需支付陈侍良违法解除劳动合同经济赔偿金4万元。由于陈侍良仅要求公司支付赔偿金3.5万元,法院认为这是他对自身权利的放弃且不违反法律规定,故予以准许。因陈侍良已主张违法解除劳动合同经济赔偿金,其再行要求经济补偿金及代通知金于法无据,法院不予支持。

据此,法院判决公司支付陈侍良离职赔偿金3.5万元,驳回其他诉讼请求。

未被询问不说前科 并不构成隐瞒欺诈

法院判决后,公司提起上诉,要求撤销一审判决,改判驳回陈侍良的全部诉讼请求。其事实和理由是:

其一,公司与陈侍良之间签订的劳动合同无效,双方不存在劳动合同关系,一审判决认定公司违法解除劳动合同属于事实认定不清。

根据《刑法》第100条之规定,依法受过刑事处罚的人,在就业时应主动向单位报告刑事处罚前科。本案中,陈侍良曾因犯抢劫罪受到刑事处罚,但其在入职时未主动、如实向公司报告相关事实,属于严重欺诈行为。且因陈侍良应聘的是小区保安员职务,对小区安全保障起到重要作用,是否受过刑事处罚以及受过何种刑事处罚对其是否被录用、双方能否建立劳动关系起到决定性的作用,而其隐瞒重要事实以欺诈手段使得公司在违背真实意思的情况下与之订立劳动合同,依照《劳动合同法》第26条规定,双方之间订立的劳动合同无效,劳动合同关系自始不发生效力。因此,公司不构成违法解除劳动合同。

其二,违法解除劳动合同赔偿金是基于劳动者与用人单位之间的劳动合同关系合法有效的前提下产生的请求权。鉴于劳动合

同无效的事实,双方的关系不受《劳动法》及《劳动合同法》的调整,公司无须承担违法解除的赔偿金,一审判决公司支付经济赔偿金法律适用错误。

二审中,公司提交了《犯罪记录查询单》,以证明陈侍良曾因犯抢劫罪受到刑事处罚。陈侍良质证称,对其犯罪事实没有异议,但已是十几年前发生的事情,其已受过法律制裁。该查询单侵犯了公民个人信息且无公安机关盖章,不能作为证据使用,该材料也间接证明公司其实早在才予以公示,于二审庭审中突然提出该材料属于对权利的滥用。

经查,该《犯罪记录查询单》仅为打印的页面,无单位盖章,来源和出具主体不明,且公司在一审中未提交,不属于新证据,亦不涉及本案基本事实,二审法院不予采纳。

对于公司提出的陈侍良以欺诈手段和物业公司订立劳动合同,双方之间的劳动合同无效,公司不构成违法解除劳动合同的上诉意见,二审法院认为,公司在一审中未提出该项抗辩。此外,《刑法》第100条规定的前科报告制度关键在于如实报告而非主动报告,公司未提供证据证明陈侍良入职时公司曾以书面或口头形式询问其简历及前科情况,他在未被询问的情况下没有主动说明前科并不构成隐瞒和欺诈。

另外,根据双方均认可的录音记录,其中公司的管理人员陈述说:“当时没有这么严格,所以没提政审的事。”该表述证明有无前科并非公司和陈侍良签订劳动合同时的必要审查条件,劳动合同并非在违背公司真实意思的情况下订立,故二审法院对公司提出劳动合同无效不予采纳。

二审法院还认为,公司在劳动合同约定期限尚未届满时,以陈侍良曾受过刑事处罚为由口头解除其劳动关系,违反《劳动合同法》的规定,应当支付经济赔偿金。由此,认定公司的上诉请求不能成立应予驳回,遂判决驳回上诉,维持原判。