既对劳动合同保管不善 又不能证明签过合同

公司被判支付二倍工资差额

□本报记者 赵新政

按照《劳动合同法》第10条及第82条规定，用人单位与劳动者建立劳动关系，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。否则，须向劳动者每月支付二倍的工资。杨帆（化名）是在公司工作一年半后离职的，当他依据这些法律规定要求公司支付二倍工资差额时却遭到拒绝。

公司理由是双方之间曾经签订过劳动合同，只是因为保管不善，包括杨帆在内的11名员工的劳动合同被人偷了。在这种情况下，公司虽然没有书面劳动合同，但不等于没签订过劳动合同，所以，不应支付二倍工资。

为此，公司提交报警记录、与其他员工补签劳动合同等证据证明自己的主张。法院认为，相关证据只能证明公司存在劳动合同被盗及补签合同的事实，不能证明与杨帆签订有劳动合同。9月16日，法院终审判决公司向杨帆支付二倍工资差额52474元。

合同被盗引发争议 公司拒付二倍工资

杨帆今年32岁。经过多年实践锻炼，他已经成为一个熟练的数控车床操作工。2017年3月18日，经过层层考核，他被公司招录为数控车工。与以前不同的是，这家公司没有立即与他签订劳动合同，此后也一直没提这件事。

2018年9月8日，在公司工作一年半的杨帆提出离职，同时，要求公司支付其在职期间未签订书面劳动合同的二倍工资差额。

公司虽然同意杨帆离职，但不同意向其支付二倍工资差额。其理由是：此前2天，即2018年9月6日公司办公室被盗，有11份劳动合同及合同签收表丢失。

“公司丢失劳动合同与我没有关系，我要的是没签劳动合同二倍工资，公司不能将这两个问题搅在一起。”杨帆认为，他是按照《劳动合同法》规定提出要求的，公司不应该拒绝。

而公司虽然没有明说杨帆与办公室被盗案有关，但强调双方曾经签订过劳动合同，该劳动合同在这次盗窃中丢失了。

与公司交涉无果，杨帆向劳动人事争议仲裁机构申请仲裁，要求公司向其支付2017年4月18日至2018年3月17日未签订书面劳动合同的二倍工资差额52474元。仲裁机构审理后，裁决支持了他的请求。

公司提交诸多证据 难以证明签过合同

公司不服仲裁裁决，向一审法院提起诉讼。

庭审中，公司提交了报警回执，证明其因办公室内的11份劳动合同及合同签收表被盗向派出所报案。一审法院经调查核实，发现公安机关对该案并未立案侦查。杨帆认为，公司被盗事件，并不能证明公司与他签订有劳动合同。公司也确认其没有证据证明被盗劳动合同中包括杨帆的劳动合同。

公司称其曾于2017年4月13日张贴通知，告知杨帆到人事行政部办理签订劳动合同手续，并提交该通知张贴在公告栏处的照片为证。杨帆称，他没有收到该通知。

公司提交劳动合同签收表的复印件，显示杨帆的劳动合同期限自2017年3月18日起至2020年3月17日止。杨帆认为，该签收表中签名栏“杨帆”的签字与其字迹不一致。为此，公司申请笔迹鉴定并垫付鉴定费用4200元。司法鉴定中心出具的鉴定意见是：倾向认为送检的《劳动合同签收表》上“杨帆”字迹与杨帆样本笔迹是出自同一人。

杨帆对鉴定意见提出异议，认为：①复印件不能作为检材；②鉴定意见为倾向性意见，不是明确性意见，有其他可能存在；③鉴定人不能确定签收表原件为杨帆所签；④鉴定人不能排除签收表不存在编造、变造、篡改的可能；⑤签收表复印件与杨帆笔迹样本出自同一个人，不能证明原件即为杨帆所签。

鉴定人在法庭上述称，按照文书鉴定规范规定，复印件可以作为检材进行鉴定，但核对复印件检材与原件是否一致不是其责任和义务，鉴定机构只按委托方提供的材料和提出的鉴定事项进行鉴定并作出鉴定结论。倾向性鉴定意见的表述是笔迹鉴定结论表述的一种类型，作出倾向性鉴定意见系因检材为复印件，已在鉴定报告中明确说明。

一审法院认为，本案系劳动合同纠纷。关于双方是否签订劳动合同的问题，公司报警称其放置在办公室内的劳动合同等材料被盗，也确认其无法举证证明被盗的劳动合同中包含与杨帆签订的劳动合同。尽管公司举证证明其在杨帆入职前后，有积极与其他员工签订合同，并与合同被盗的在职员工积极补签合同的行为，但不能证明其在劳动合同丢失后通知杨帆补签劳动合同并实际与杨帆补签了劳动合同的事实，且无证据证明此前与杨帆签订有劳动合同。

此外，公司提供的劳动合同签订记录是其自行制作的，并无杨帆的签名确认。电脑界面截图，亦无法证明双方争议的事实。劳动合同签收表系复印件，杨帆抗辩公司无法举证证明复印件与原件一致，无法排除复印件存在编造、变造、篡改的可能。因此，一审法院认为杨帆提出的质疑符合常理。

根据查明的事实，一审法院认定公司与杨帆之间并未签订劳动合同，应向杨帆支付自用工之日起超过一个月不满一年的双倍工资。因公司未对仲裁裁决书确定的二倍工资差额52474元提出异议，一审法院依法采纳仲裁裁决确认的数额，并作出相应的判决。

证据事实缺乏关联 二审驳回公司上诉

公司不服一审法院判决，向二审法院提起上诉。其理由是：公司与所有员工都签订了劳动合同，决不会也不应该落下杨帆一人。此外，公司人事部门电脑上仍有杨帆签订合同的记录、劳动合同的电子文本、签订合同的通知等记录，这些可以作为双方签订过劳动合同的证据。

杨帆辩称，公司没有与他签订劳动合同，也没有证据证明报案丢失的劳动合同包括他的劳动合同，况且，他所在部门员工都没有签订劳动合同。公司提交的诸多证据，均不能直接证明公司已经与他签订劳动合同的事实。

二审法院认为，公司提交的报警回执只能证明存在劳动合同被盗的事实，而不能证明被盗的劳动合同中包括与杨帆签订的劳动合同。公司提交的签订劳动合同通知，不能证明其已向杨帆送达，也不能认定其真实性。公司与其他员工签订劳动合同的事实，不能当然证明其已与杨帆签订了劳动合同。因公司提交的证据与本案待证事实缺乏关联性，其主张已与杨帆签订劳动合同的证据不足，不予认定。

鉴于一审法院认定事实清楚，适用法律正确，二审法院于近日判决：驳回公司上诉，维持原判。

警惕保险直播营销中的“四大风险”

□本报记者 盛丽

近年来，越来越多的人开始加入保险直播行业，导致保险直播营销乱象丛生，直接损害到消费者利益。近日，北京银保监局发布保险直播营销中的“四大风险”，提示消费者注意。

风险一：无资质机构“鱼目混珠”

一些科技公司、咨询公司、文化传媒公司在未取得保险中介从业资格的情况下，擅自开设短视频直播平台账号进行直播营销。比如，有主播在直播时建议消费者向其进行付费咨询，一对一定制个性化保险方案。套餐价格9.9元、19.9元、68元不等，有的甚至高达千元。

风险二：非专业人士“滥竽充数”

一些不具备专业知识的人在短视频直播平台开设账号，把自己包装成保险专家、理财专家指导消费者购买保险。比如，告诉消费者其购买的保险产品存在很大缺陷，劝导其退保购买其他保险产品，但是，隐瞒了退保会带来的损失。

此外，有的人以专业人士自居，任意贬低或诋毁其他保险公司或保险产品，实际上，他们的目的主要是抹黑其他保险公司的保险产品的同时，诱导消费者购买其推荐的保险产品。

风险三：花式宣传令人“扑朔迷离”

许多直播、短视频中只提到保险产品的保障范围、分红收益等好的一面，故意不告知保险的除外责任及分红收益不确定等内容。还有，在直播中宣传保险产品即将停售或限时销售，使用“秒杀”“全国疯抢”“限时限量”等用语诱导消费者进行冲动消费。再者，部分视频因为时长限制删掉一些关键信息，如“首月2元，最高600万元医疗保障”等，故意隐瞒保费逐月递增的事实和产品销售范围限制等。此外，很多主播故意曲解政策或产品条款，如宣称“过往病史不用申报”“得了病也能买”“什么都能保”等，给消费者理赔埋下隐患。

风险四：违规操作让人“应接不暇”

很多直播存在违规承诺收益的问题。比如，混淆保险产品和其他银行理财产品的区别，发布“保本保息”“保本高收益”“复利滚存”等不实信息。不少保险主播还以打折、送红包、抽奖等方式给予消费者保险合同约定以外的利益。

消费提示

直播购买保险应做到“三清楚”

为正确认识保险直播营销中存在的风险，明明白白买保险，北京银保监局提示广大消费者，直播购买保险应做到“三清楚”。

一是清楚主播是否有资质。根据相关监管规定，只有持牌保险机构的自营平台可以从事互联网保险销售活动，第三方网络平台经营开展上述保险业务，应取得保险业务经营资格。消费者应通过保险公司的正规渠道咨询或购买保险，防止上当受骗。

二是清楚宣传是否有陷阱。目前，直播平台从业人员良莠不齐，夸大保险责任、隐瞒保险合同重要内容等不实宣传常常发生。抹黑保险公司或保险产品诱导消费者“退旧保新”的情况也不时存在。消费者应擦亮双眼，不盲目轻信宣传中的那些“好”，也要用心甄别宣传中所谓的“坑”。

三是清楚自己是否有需求。购买保险的前提是自己确实需要保险，不要因为直播中宣传“停售”“打折”冲动消费。购买保险可以“货比三家”，通过对比不同保险公司保险产品的保障范围、保费金额、保障期限等，选择最适合自己的保险产品。

童工因自身疾病死亡 公司应承担赔偿责任

编辑同志：

我15岁的儿子辍学后，在一家公司从事外勤工作。一个月前，我儿子在上班期间，因胸腺淋巴体质导致突发疾病，经抢救无效于两小时后死亡。事后，我曾要求公司赔偿，但遭到拒绝。公司的理由是我儿子未达18周岁，与公司不构成劳动关系，且其死因源于自身疾病。请问：公司的理由成立吗？

读者：赵丽丽

赵丽丽读者：

公司必须承担赔偿责任。

一方面，你儿子与公司之间不属于劳动关系。

《劳动法》第十五条第一款规定：“禁止用人单位招用未满十六周岁的未成年人。”《禁止使用童工规定》第二条也规定：“国家机关、社会团体、企业事业单位、民办非企业单位或者个体工商户均不得招用不满16周岁的未成年人。禁止任何单位或者个人为不满16周岁的未成年人介绍就业。禁止不满16周岁的未成年人开业从事个体经营活动。”原劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》中则已明确，劳动者不符合法定主体资格的，与用人单位之间不构成劳动关系。与之对应，因你儿子是不满16周岁的未成年人，所以，其与公司之间不构成劳动关系。

另一方面，不构成劳动关系，不等于公司无需承担责任。

根据《工伤保险条例》第十五条规定第(一)项规定，“在工作时间和工作岗位，突发疾病死亡或者在48小时之内经抢救无效死亡的”，应当视同工伤。你儿子在上班期间突发疾病，并于2小时后死亡，与这项规定的内容相吻合。

《禁止使用童工规定》第十条规定：“童工患病或者受伤的，用人单位应当负责送到医疗机构治疗，并负担治疗期间的全部医疗和生活费用。童工伤残或者死亡的，用人单位由工商行政管理部门吊销营业执照或者由民政部门撤销民办非企业单位登记；用人单位是国家机关、事业单位的，由有关单位依法对直接负责的主管人员和其他直接责任人员给予降级或者撤职的行政处分或者纪律处分；用人单位还应当一次性地对伤残的童工、死亡童工的直系亲属给予赔偿，赔偿金额按照国家工伤保险的有关规定计算。”

本案中，涉案公司作为用人单位，但没有严格执行劳动法律，非法招用童工，其必须根据《工伤保险条例》所规定的项目和标准，承担相应的法律责任，给予你儿子相应的工伤待遇。 **颜梅生 法官**