

考勤表上盖有公章 但不承认员工加班

公司不能自圆其说被判支付加班工资

□本报记者 赵新政

“在职期间，我非常认同公司倡导的‘传统与时尚，美味与健康’饮食文化理念，钦佩范老板那种既有理想又脚踏实地干事创业的劲头。”章璇（化名）说，要不是公司拖欠工资还与多位员工对簿公堂，她绝对不会把范老板往不诚信或其他不好的地方想。

然而，现实就是这样。当她与公司发生争议后，在加盖公司印章、证明其存在加班事实的考勤表等系列证据面前，公司竟然否认她加班的事实，并称该公章是合同业务章而且是她私自加盖的。这让她对范老板有了进一步的认识。

仲裁败诉后，公司首先想到的不是履行生效裁判确定的义务，而是申请法院撤销该仲裁裁决。此计不成，公司又赶紧提起诉讼。历经法院一审、二审，章璇最终赢得2万余元欠薪及加班费用。可在此时，范老板玩起了失踪。4月27日，章璇表示她将进一步追查范老板的行踪。

员工索要加班工资 公司申请撤销裁决

“如果范老板创办的公司只做餐饮业务，我不会选择到这里任职。由于范老板把餐饮与文化传播结合起来搞餐饮文化传播公司，看到公司很有发展前途，我才到这里当了一名饮品培训师，而且一干就是3年。”章璇说，提出离职的主要原因是公司拖欠工资，且不支付加班工资。

章璇于2016年12月5日入职，在公司担任饮品培训师职务。公司与她签订了期限自2017年12月5日起至2020年12月4日止的劳动合同。按照合同约定，其月工资标准为基本工资2120元+岗位补贴880元。公司于每月20日支付上一自然月工资。2019年8月，公司为她缴纳了社会保险。

考虑到自己经常加班但从未领取过加班工资，章璇于2019年10月8日向劳动争议仲裁机构申请仲裁，请求裁决公司向其支付被拖欠的工资及休息日加班工资、法定节假日加班工资及解除劳动合同经济补偿金等12.54万元。经审理，仲裁机构裁决公司应向其支付2019年9月1日至2019年10月1日期间工资6137.93元、2019年10月1日法定节假日加班工资413.79元。

面对如此裁决结果，章璇一时难以接受。她还未作出反应，公司便向法院提出申请，请求撤销该仲裁裁决。

公司的理由是章璇自2019年9月1日以后，未在公司提供劳动，不存在劳动事实。

法院认为，按照《劳动争议调解仲裁法》第49条第1款规定，因公司不能提供涉案仲裁存在适用法律错误、违反法定程序、仲

裁员存在索贿受贿、徇私舞弊、枉法裁决等行为的证据，其申请理由不属于人民法院对终局裁决的审查范围，故裁定驳回其申请。

考勤载明存在加班 公司辩称考勤不实

仲裁裁决后，章璇只就加班工资及离职经济补偿费用向一审法院提起诉讼。在庭审中，公司辩称不同意章璇的诉讼请求，但同意仲裁裁决结果。同时，公司主张章璇不存在加班事实，公司不存在未足额支付工资及未缴纳社保的情形，不同意支付经济补偿金。

章璇诉称，其月工资标准为5500元，在职期间经常加班但公司从未支付加班工资。为此，她提出解除劳动关系。同时，向法院提交了银行流水、微信记录、薪资说明、社保记录、考勤记录表、被迫离职通知书、签字工资单等证据。

公司认可上述证据中加盖的合同专用章的真实性，但不认可薪资说明、考勤记录表的真实性，并称公司合同专用章不具有证明效力，该公章应当专门用于签订合同。相关证据上虽然加盖此公章，但该公章系章璇私自加盖的，与公司无关。对于其他证据，公司表示均无异议，同时认可其收到章璇的被迫离职申请书，但主张章璇月工资标准为3000元加提成。

一审法院查明，上述薪资说明、考勤记录表均加盖公司合同专用章。其中，薪资说明中记载章璇月基本工资5500元，实发数额不同，考勤记录表中显示章璇存在周六日及法定节假日加班情形。

再者，上述签字工资单记载：“章璇8月份补发工资500元整。9月份按6000元底薪发放，范老板，9月24日。”其上加盖有公司合同专用章。章璇称，该8月补发工资500元系其曾经与公司杨经理协商，8月底薪调至6000元，杨经理应允，后实际按照5500元发放。公司法定代表人范老板表示其不知道此事，但事后同意按照该标准补发。

章璇的被迫离职申请书记载：“兹有公司培训部门饮品培训师章璇，与公司自签订的劳动合同到期后未再续签。因公司未将劳动合同文本交付给本人、未按规定为本人补缴3年的社会保险，且存在未按国家法定节假日规定安排本人休息休假，本人实际出勤与考勤表记载不符等问题，在公司负责人对本人进行辱骂、恐吓并克扣工资的情况下，本人依据《劳动合同法》第38条第2款、第3款规定提出与公司解除劳动关系。通知人：章璇。”

公司辩解自相矛盾 法院判令支付工资

一审法院认为，对于章璇2019年9月1日至2019年10月1日期间工资，因双方对该项仲裁裁决结果均不持异议，故予确认。

关于加班工资，公司虽不认可薪资说明、考勤记录表的真实性，但这两份证据均加盖有公司合同专用章，公司虽然主张合同专用章不具有证明效力，应当专门用于签订合同，但其认可的签字工资单上亦加盖有该合同专用章。此外，公司对于本单位印章具有保管义务。本案中，公司虽然主张薪资说明、考勤记录表中的合同专用章系章璇私自加盖，

但其并未对此举证，故一审法院对公司该主张不予采信，并认可该证据。

根据薪资说明、签字工资单，结合章璇每月工资实发情况，一审法院采信章璇的主张，认定其月工资标准5500元，自2019年9月起变更为6000元。

另外，考勤记录表中记载章璇存在周六日及法定节假日加班情形，可是，章璇自书的被迫离职申请书写明实际上班出勤与考勤表不符。因此，可以认定该考勤记录不完整且并不完全等同于章璇的实际加班情况，一审法院酌情认定公司支付章璇在职期间休息日及法定节假日加班工资15000元。

章璇主张其因未足额支付工资、未依法缴纳社会保险为由提出解除劳动关系，然而双方均认可每月20日支付上一自然月工资，故章璇提出解除时尚未达到双方约定的工资支付日期。此外，对于范老板承诺的8月补发工资500元，章璇认可范老板之前对此不知情，事后对此予以追认，故对章璇主张公司未足额支付工资且以此为由提出解除劳动关系并要求经济补偿，一审法院不予支持。

依据已经查明的事实，一审法院判决公司支付章璇被拖欠的工资6137.93元、加班工资15000元，两项合计21137.93元。公司不服该判决提起上诉，二审法院审理后判决驳回上诉，维持原判。

事情到达这一步，该说的话说完了，该辩的理辩完了，但范老板不见了，公司也关门了。法院穷尽财产调查措施亦未发现范老板名下有可供执行的财产，章璇只得同意终结本次执行程序。

劳动仲裁逾期未果 可向法院提起诉讼

近日，撒师傅向本报咨询说，去年4月份，他经同乡刘某介绍来到一家石料厂工作，主要任务是负责石料的运送，并按照运送量计算报酬。5个月前，在一次石料运送中，因道路不平造成车辆翻滚，他的身体多处受伤并鉴定为七级伤残。撒师傅要求厂方承担工伤赔偿责任，厂方称其并非石料厂正式员工，运送石料的任务已经被刘某承包，其工伤与厂方无关。

在这种情况下，他申请了劳动争议仲裁。可是，由于找不到刘某，仲裁机构一直无法开庭审理本案。现在，已经过去3个多月了，还没有仲裁结果。近日，仲裁机构建议他直接向人民法院提起诉讼。

厂方得知这一情况，随即对他的诉讼加以阻止。厂方告诉他，劳动争议必须要按照相关程序进行，在没有得到仲裁结果之前，是不能向法院提起诉讼的。他想知道：在迟迟没有仲裁结果的情况下，他是否可以向法院提起诉讼？

法律分析

“一调一裁两审制”是现行法律规定的劳动争议处理机制。一调是指发生劳动争议，首先应当由依法设立的调解组织或劳动人事争议仲裁委员会调解；一裁是指在调解不成的情况下，由劳动人事争议仲裁委员会对劳动争议作出仲裁裁决；两审是指当事人不服劳动人事争议仲裁委员会作出的仲裁裁决，可以向人民法院提起诉讼，人民法院作出一审判决后，当事人不服的，可以上诉至上一级人民法院。

对此，《劳动争议调解仲裁法》第四条规定：“发生劳动争议，劳动者可以与用人单位协商，也可以请工会或者第三方共同与用人单位协商，达成和解协议。”第五条规定：“发生劳动争议，当事人不愿协商、协商不成或者达成和解协议后不履行的，可以向调解组织申请调解；不愿调解、调解不成或者达成调解协议后不履行的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁；对仲裁裁决不服的，除本法另有规定的外，可以向人民法院提起诉讼。”第四十三条规定：“仲裁庭裁决劳动争议案件，应当自劳动争议仲裁委员会受理仲裁申请之日起四十五日内结束。案情复杂需要延期的，经劳动争议仲裁委员会主任批准，可以延期并书面通知当事人，但是延长期限不得超过十五日。逾期未作出仲裁裁决的，当事人可以就该劳动争议事项向人民法院提起诉讼。”

从以上规定可以看出，这家石料厂阻止撒师傅诉讼的理由是片面的，做法是错误的。撒师傅已经向劳动争议仲裁机构提出了仲裁申请，在仲裁逾期且没有结果的情形下，他可以向法院提起诉讼。程文华 律师

颜东岳 法官

同事故意驾车报复伤人，能否要求给予交强险理赔？

编辑同志：

我与同事刘某因工作发生争执后，刘某出于报复，在我下班回家的路上，故意驾车将我撞成重伤。刘某虽已被法院判处有期徒刑，但无力对我作出赔偿。无奈之下，我只好要求承保的保险公司在交强险范围内给予理赔，可保险公司以刘某系故意犯罪为由拒绝。

请问：保险公司的理由成立吗？

读者：邓蓉蓉

邓蓉蓉读者：

保险公司的理由不能成立，

其必须在交强险限额范围内理赔。

《道路交通安全法》第76条、第119条第（5）项分别规定：“机动车发生交通事故造成人身伤亡、财产损失的，由保险公司在机动车第三者责任强制保险责任限额范围内予以赔偿。”“‘交通事故’，是指车辆在道路上因过错或者意外造成的人身伤亡或者财产损失的事件。”其中强调只要属于“交通事故”，保险公司就应当在机动车第三者责任强制保险责任限额范围内理赔，而未将故意犯罪导致的交通

事故排斥在交强险理赔范围之外，即意味着保险公司就故意犯罪所导致的交通事故，同样必须在交强险限额内承担责任。

《最高人民法院关于审理道路交通事故损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》第15条规定：“有下列情形之一导致第三人人身损害，当事人请求保险公司在交强险责任限额范围内予以赔偿，人民法院应予支持：（一）驾驶人未取得驾驶资格或者未取得相应驾驶资格的；（二）醉酒、服用国家管制的精神药品或者麻醉药品后驾驶机动车

发生交通事故的；（三）驾驶人故意制造交通事故的。保险公司在赔偿范围内向侵权人主张赔偿权的，人民法院应予支持。追偿权的诉讼时效期间自保险公司实际赔偿之日起计算。”

本案中，虽然你的伤害是由于刘某的故意犯罪行为所造成，刘某也已经被追究刑事责任，但伤害发生在回家的路上、系刘某的故意过错所造成，符合交通事故的特征。因涉案车已经投保交强险，所以，保险公司不得拒绝向你理赔，其可在理赔之后向刘某追偿。