

从《民法典》里为劳动纠纷处理找答案

《民法典》涵盖民事、家事、商事诸多领域，被称为“社会生活的百科全书”，在法律体系中居于基础性的地位。由于劳动法属于社会法的范畴，存在一些特殊规则，所以，劳动法未被收编到《民法典》中。然而，劳动法的规则具有不完全性，在处理形形色色的劳动纠纷时需要用《民法典》的一般规则进行弥补。以下4则案例，即采用《民法典》相关规则对“期间”“代理”等法律概念及其应用作出了详细的解释。

【案例1】 劳动关系中相关“期间”的起止时间如何确定？

陆某入职时与公司签订了一份1年期的劳动合同，约定试用期为2个月。陆某转正后不久，公司认为他不能胜任工作，遂对他进行调岗。陆某到新岗位工作1个月后，公司认为他仍不能胜任工作，就向他送达解除劳动合同通知书。该通知载明30日后，双方劳动关系解除。

那么，这个“30日”是从何时开始至何时结束？如果第30日是法定休假日怎么办？另外，公司在劳动合同中约定陆某的试用期为2个月合法吗？

【说法】

“期间”的计算涉及到劳动者工作年限的长短，关系到劳动者应当享受的年假天数、医疗

期和经济补偿金数额等。

《民法典》第二百零二条至第二百零三条规定，民法所称的期间按照公历年、月、日、小时计算。按照年、月、日计算期间的，开始的当日不计入，自下一日开始计算。期间的最后一日是法定休假日的，以法定休假日结束的次日为期间的最后一日。据此，公司提前30日通知陆某解除劳动合同，该“30日”应当从陆某接到辞退通知的第二天开始计算。如果第30日是法定休假日，则以法定休假日结束的次日为届满之日，双方的劳动关系才正式解除。

《民法典》第一千二百五十九条规定，民法所称的“以上”“以下”“以内”“届满”包括本数；所称的“不满”“超过”“以外”不包括本数。《劳动合同法》第十九条规定，劳动合同期限1年以上不满3年的，试用期不得超过2个月。这里的“1年以上”包括1年期劳动合同在内，所以，陆某的试用期为2个月是合法的。

【案例2】 他人代签的劳动合同在什么情况下算数？

李某入职后的第二周，公司派员到30公里外的车间找李某签订劳动合同，但李某当天恰巧请事假未上班。考虑到来回一趟不易，经人就让车间主任徐某代签了李某的姓名，并电话告知李某劳动合同已请徐某代签、合同文本请徐某转交给他。

李某上班后，徐某转交了合同文本，李某看后未提出异议。半年后，李某离职并以他人代签的劳动合同不算数为由，要求公司支付未签订书面合同的二倍工资。

那么，这份由他人代签的劳

动合同是否算数？

【说法】

《民法典》第一百六十一条规定：“民事主体可以通过代理人实施民事法律行为。依照法律规定、当事人约定或者民事法律行为的性质，应当由本人亲自实施的民事法律行为，不得代理。”劳动合同虽然具有一定的身份属性，且涉及双方当事人的权益，但不属于《民法典》规定的不能由他人代为签订的合同，而且劳动法也未作出禁止性规定，故劳动合同可以由他人代签，但事前要有劳动者的书面授权或者视频录音、文字等可以证明的证据。

那么，事前未获得授权，所代签的劳动合同是否算数呢？《民法典》第一百七十一条规定：“行为人没有代理权、超越代理权或者代理权终止后，仍然实施代理行为，未经被代理人追认的，对被代理人不发生效力。”据此，对他人代签的劳动合同，如果劳动者事前未授权但事后追认的，应当认定为有效。

本案中，公司让徐某代李某签订劳动合同，虽未获得李某的授权，但公司在告知李某代签事宜，李某查看合同后未提出异议，这种做法构成对代理权的追认。如果公司将这些证据留存，就可以证明当时的劳动合同代签情况，并可认定徐某代签的劳动合同合法有效。相应地，李某要求公司支付未签书面合同二倍工资的理由就不能成立。

【案例3】 劳动者违背公序良俗，用人单位能否解除劳动合同？

宋某是某公司的员工。2021年1月，宋某为迫使小贺与妻子

离婚，采用打电话、发短信、发送不雅照片的方式持续多次骚扰小贺。公安机关认为，宋某的行为破坏了小贺的正常生活和家庭关系，并作出对宋某行政拘留4日的处罚决定。

宋某所在公司职代会通过的《员工奖惩制度》规定，“劳动者违背公序良俗，损害公司名誉的”，公司可以解除劳动合同。该奖惩制度已经载入公司《员工手册》，宋某签收了该《员工手册》。

宋某被扣留后，公司根据《员工奖惩制度》的规定，在通知公司工会后，作出了解雇宋某的决定。

宋某认为，公司系违法解除劳动合同，在申请劳动争议仲裁后又起诉到法院。法院认为，公司制定的《员工奖惩制度》其内容和程序均合法，可以作为处理劳动争议的依据，遂判决驳回了宋某的诉讼请求。

【说法】

《劳动合同法》第三十九条第二项规定，劳动者严重违反用人单位的规章制度的，用人单位可以解除劳动合同。

《民法典》第八条规定：“民事主体从事民事活动，不得违反法律，不得违背公序良俗。”据此，用人单位有权在制定的规章制度中规定“劳动者违反公序良俗的，可以解除劳动合同”。

所谓公序良俗，即公共秩序与善良风俗。公序是指国家社会的存在及其发展所必需的一般秩序，良俗是指国家社会的存在及其发展所必需的一般道德。民事主体从事民事活动应当遵守公共秩序，符合善良风俗。

本案中，宋某的行为严重违背了公序良俗，且受到行政处罚，其行径已对公司的名誉造成损害，违背了《员工奖惩制度》

中的规定，公司据此解除与宋某的劳动合同，不属于违法解除劳动合同关系。

【案例4】 档案年龄与身份证年龄不一致何时办退休手续？

戴某的人事档案记录的年龄与其身份证和户口簿记载的年龄不一致，而且小了整整1岁。依据身份证记载的出生日期，戴某2021年5月已达到退休年龄。于是，戴某就拿着身份证要求单位给予办理退休手续。单位认为，根据档案记载，戴某现仍未达到退休年龄，不能办理退休手续。

在这种情况下，戴某的退休年龄是以户口簿或身份证的记载为准还是以档案的记载为准？

【说法】

现实中，由于多种原因导致劳动者的档案年龄与身份证年龄不一致。如本案中的戴某要求按身份证年龄办理退休，而用人单位主张按照有关规章的规定，以劳动者档案最先记载的出生时间为准，以致于双方因此发生争议。现在，《民法典》对自然人出生时间的认定作出了明确规定。

《民法典》第十五条规定：“自然人的出生时间和死亡时间，以出生证明、死亡证明记载的时间为准；没有出生证明、死亡证明的，以户籍登记或者其他有效身份登记记载的时间为准。有其他证据足以推翻以上记载时间的，以该证据证明的时间为准。”据此，应当树立登记公示的权威，用人单位在认定职工年龄时，应当执行《民法典》的规定，以劳动者户口簿或者身份证登记记载的出生时间来确定其是否达到退休年龄。

潘家永 律师

单位开庭时搞证据突袭 员工可索要必要费用赔偿

编辑同志：

我因劳动争议起诉原来所在的公司后，法院向公司送达了限期举证通知书。公司没有在规定的期限内提供证据，而在开庭时突然提交了大量对我不利的证据。鉴于这些证据与案件的处理密切相关，而我一时无法举证反驳，法庭只得决定延期开庭。

请问：我能否要求公司赔偿因再次开庭所导致的误工工资、车费、住宿费等相关费用？

读者：谢凤莹

谢凤莹读者：

你有权要求公司赔偿对应损失。

这里涉及到“证据突袭”问题，指的是一方当事人在举证期限内未进行举证或未完全举证，等到庭审程序进行时突然将证据出示，使对方当事人措手不及的现象。本案中，公司的行为无疑具

备对应的特征。

值得注意的是，“证据突袭”为法律所禁止。为此，《民事诉讼法》第六十五条规定：“当事人对自己提出的主张应当及时提供证据。人民法院根据当事人的主张和案件审理情况，确定当事人应当提供的证据及其期限。当事人在该期限内提供证据确有困难的，可以向人民法院申请延长期限，人民法院根据当事人的申请适当延长。当事人逾期提供证据的，人民法院应当责令其说明理由；拒不说明理由或者理由不成立的，人民法院根据不同情形可以不予采纳该证据，或者采纳该证据但予以训诫、罚款。”

《最高人民法院关于适用〈民事诉讼法〉的解释》第一百零二条第一款规定：“当事人因故意或者重大过失逾期提供的证据，人民法院不予采纳。但该证据与案件

基本事实有关的，人民法院应当采纳，并依照《民事诉讼法》第六十五条、第一百一十五条第一款的规定予以训诫、罚款。”

《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第五十一条规定：“举证期限可以由当事人协商，并经人民法院准许。人民法院指定举证期限的，适用简易程序审理的案件不得少于十五日，当事人提供新的证据的第二审案件不得少于十日。适用简易程序审理的案件不得超过十五日，小额诉讼案件的举证期限一般不得超过七日。”

由此来看，“证据突袭”的后果主要包括两方面内容：一是法院不予采信。二是如果采信，法院可以对当事人予以训诫、罚款；当事人应当赔偿对方增加的交通、住宿、就餐、误工等必要费用。

颜东岳 法官

行人过路时进退不定 司机未礼让致碰撞应受处罚

读者凌婷近日向本报反映说，她开车上班经过一处没有交通信号的道路路口时，已在人行横道上行走的王某欲行欲止、进退不定。双方僵持五六秒后，她决定开车前行，王某此时也突然前行，双方最终发生轻微碰撞。为此，交警部门以她没有避让为由，对她处以罚款和扣分。

她想知道：该处罚对吗？

法律分析

交警部门的处罚是正确的。

一方面，凌婷侵犯了行人王某的优先通行权。机动车和行人穿过没有设置红绿灯的道路路口属于一个互动的过程，任何一方都无法事先准确判断对方是否会停止让行，鉴于人行横道是专供行人的横过通道，是为行人设置的保护线，因此，处于强势地位的机动车应当主动停车让行，而不应迫使行人收住脚步。

另一方面，王某在人行横道上欲行欲止、进退不定也属“正在通过”。

《道路交通安全法》第47条规定：“机动车行经人行横道时，应当减速行驶；遇行人正在

通过人行横道，应当停车让行。机动车行经没有交通信号的道路时，遇行人横过道路，应当避让。”就其中的“正在通过人行横道”，应当以特定时间行人一系列连续行为来考量，尤其在行人由于外部原因，难于自由做出行为之时。结合本案，已在人行横道上行走的王某，见你驾车而来欲行欲止、进退不定，本能反应是为了确认凌婷是否停车或者从何处经过。僵持五六秒后，凌婷认为王某让行而继续行车，王某同样也是认为凌婷让行、具备安全才继续前行。因此，王某整个过程中的目的都是为了安全前行，符合“正在通过人行横道”的特征或构成要件。

再一方面，公安机关交通管理部门对你的处罚并无不当。

《道路交通安全法》第90条、《机动车驾驶证申领和使用规定》第65条、第66条分别规定，机动车驾驶人违反道路交通安全法律、法规关于道路通行规定的，处警告或者二十元以上二百元以下罚款，并与记分同时执行。

颜东岳 法官