

职工签订劳动合同应做到3个“不轻信”

林女士嫌工资低想辞职,老板口头承诺为她加薪让她继续干下去,但3个月后未予落实。李女士的老板也口头同意为她涨工资,并让她自行修改劳动合同,但结算时公司不认账。华女士相信陈某的话,与未经授权的陈某签订劳动合同,最终使自己到公司上班的愿望破灭。从她们3人的经历看,无一不是轻信他人、空口无凭造成的后果。以下案例分析表明,劳动者在签订劳动合同时务必做到3个“不轻信”,将有关口头约定等落实到书面有据可查,才能避免吃哑巴亏。

【案例1】

口头变更书面劳动合同不可取

因为嫌公司发的工资太少,林女士告诉公司准备辞职。为了留住林女士,公司与林女士口头约定,由于公司经济暂时困难,待三个月后每月给林女士增薪10000元。可是,三个月后,公司矢口否认曾经的增薪承诺。

【点评】

变更书面劳动合同不应采取口头形式。

《劳动合同法》第三十五条规定:“用人单位与劳动者协商一致,可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同,应当采用书面形式。变更后的劳动合同文

本由用人单位和劳动者各执一份。”

变更劳动合同之所以强调“应当采用书面形式”,主要目的在于保护作为弱势群体的劳动者。一旦双方出现纠纷,书面变更的劳动合同便可以作为证据。由于解决争议的尤其诉讼阶段更加注重证据,若无证据就将面临败诉的风险,所以,留存这些书面证据资料,在遭遇诚信度不高、说过的话不算数、做过的事不承认的用人单位时对劳动者尤为重要。本案中,公司是以口头约定变更书面劳动合同的,在公司否认有过变更的情况下,林女士只能吃哑巴亏。

【案例2】

修改涂改书面劳动合同需签章

李女士在与公司签订书面劳动合同的次日,便因工资低不愿意到公司就职。为留住人才,公司答应将其工资上调到9000元/月,并让她直接在合同文本中修改,到时候告诉财务就行。岂料,一个月后,公司以其没有盖章认可、根本不知情、变更工资数额系李女士一厢情愿为由,否认此前说过的话。面对窘境,李女士干着急没办法。

【点评】

修改书面劳动合同,应当由

劳动者、用人单位在修改处签名(捺手印)、盖章。

《最高人民法院关于适用〈民事诉讼法〉的解释》第九十条规定:“当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方诉讼请求所依据的事实,应当提供证据加以证明,但法律另有规定的除外。在作出判决前,当事人未能提供证据或者证据不足以证明其事实主张的,由负有举证证明责任的当事人承担不利的后果。”

结合本案,在书面劳动合同已经对工资有着明确约定的情况下,李女士认为公司已同意将工资增加到9000元/月,便在书面劳动合同中作了直接修改,但因公司没有盖章、涂改的笔迹来自李女士本人。在公司否认此前说过的话,李女士又没有证据证明自己的主张的情况下,其只能承担举证不能的不利后果。

【案例3】

委托签订书面劳动合同应授权

看到在外务工过得风生水起的陈某,华女士便央求陈某将她带进陈某就职的公司工作。陈某称自己是公司人事主管,完全有权代理公司招聘员工为由,爽快地以公司名义与华女士签订了一份书面劳动合同。岂料,陈某只是公司的一般员工,公司对该劳

动合同根本不认账。

【点评】

委托签订书面劳动合同应当有委托人的授权。

《劳动合同法》第十六条规定:“劳动合同由用人单位与劳动者协商一致,并经用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章生效。劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。”由此来看,用人单位在劳动合同上盖章是必须的。在没有用人单位盖章的情况下,必须有用人单位授权者的签名。本案中,涉案劳动合同上没有公司盖章,陈某也未经公司授权,因此,陈某与华女士签订的劳动合同没有法律效力。

值得一提的是,《民法典》第一百七十二条规定:“行为人以没有代理权、超越代理权或者代理权终止后,仍然实施代理行为,相对人有理由相信行为人有代理权的,代理行为有效。”即在特殊情况下,只要劳动者有理由相信招聘者具有代理权,劳动合同也能生效。这里说的“有理由相信”包括以下情形,如公司明知行为人以其名义订立劳动合同而不否认、公司招聘人员从事与其职责相关的活动、行为人持有公司介绍信、法定代表人书信、代理权被终止或者被限制但公司未及时通知相对人等。

颜梅生 法官

持借条向前夫要补偿为何被法院判决驳回?

编辑同志:

我与前夫既是同学又是同事。因性格差异较大,没人想到我俩会走到一起。更没人能够想到,我俩会那么快结合又那么快速分开。离婚时,为补偿我在婚姻存续期间的付出,前夫向我出具一张金额为10万元的借条。事后,因其没有依约付款且否认借款事实的存在,我不得不持此借条向法院提起诉讼,请求法院判令前夫偿还该借款。可是,法院审理后竟然判决驳回了我的诉讼请求。

请问:这到底是什么原因?

读者:邱芳芳

邱芳芳读者:

从你讲述的情况看,本案涉及的借款并未实际发生、不存在法律意义上的借贷关系,因此,法院作出了驳回你的诉讼请求的判决。

《民法典》第一百零六条规定:“行为人与相对人以虚假的意思表示实施的民事法律行为无效。以虚假的意思表示隐藏的民事法律行为的效力,依照有关法律规定处理。”

《最高人民法院关于审理民间借贷案件适用法律若干问题的规定》第一条、第二条第一款、第十五条第二款分别规定:“本规定所称的民间借贷,是指自然人、法人和非法人组织之间进行资金融通的行为。”“出借人向人民法院提起民间借贷诉讼时,应当提供借据、收据、欠条等债权凭证以及其他能够证明借贷法律关系存在的证据。”“被告抗辩借贷行为尚未实际发生并能作出合理说明的,人民法院应当结合借贷金额、款项交付、当事人的经济能力、当地或者当事人之间的交易方式、交易习惯、当事人财产变动情况以及证人证言等事实和因素,综合判断查证借贷事实是否发生。”

结合本案,你以民间借贷提起诉讼,那就必须证明你与前夫之间存在相应的“资金融通的行为”或者证明“借贷法律关系存在”。而你与前夫之间根本没有真实的借贷意思,也没有发生过“资金融通”或“借贷”,这种在明知无借款事实情况下出具的借条属于虚假意思表示,从一开始就对双方没有法律约束力。

值得一提的是,虽然你们在离婚时不能虚构借款事实、出具虚假借条,但不等于双方不能协商有关补偿事宜,也不等于相关补偿协议无效。如果你与前夫之间明确约定10万元是对你在夫妻关系存续期间付出的补偿,而不是现在所称的借贷关系,你们达成的补偿协议就不存在法律上障碍。本案的教训在于双方就离婚达成的协议应当明确主题,只有这样才能避免因法律关系不明乃至错误导致最终无效。

廖春梅 法官

多次受工伤,如何计算一次性伤残就业补助金?

近日,马师傅向本报咨询说,他在建筑公司工作3年了。2020年8月份,他在施工现场被一辆运输车撞倒,腿部等多处受伤,被评定为7级伤残。2021年11月,他又在施工现场被从二楼飘落的一块木板砸中左臂及背部,被评定为10级伤残。2022年8月14日,他的劳动合同到期终止。他要求按照两次伤残合并计算伤残补助金,但被告知只能按照最近一次发生的10级伤残标准支付7个月伤残补助金。

他想知道:多次受工伤,离职

时如何计算一次性伤残补助金?

法律分析

首先应明确的是,马师傅要求按照两次伤残合并计算支付伤残补助金不符合相关规定。同样,对马师傅按照最近一次发生的10级伤残标准支付伤残补助金,也不符合相关规定。

《工伤保险条例》第三十七条第(二)项规定:“劳动、聘用合同期满终止,或者职工本人提出解除劳动、聘用合同的,由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助

金,由用人单位支付一次性伤残就业补助金。一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金的具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定。”在这一规定中,只是规定了应当向伤残者支付一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金,并不意味着伤残者可以要求合并多次支付补助金,也不意味着其可以任意选定某次伤残等级作为补助标准。

《人力资源和社会保障部关于执行〈工伤保险条例〉若干问题的意见》第十条规定:“职工在同

一用人单位连续工作期间多次发生工伤的,符合《条例》第三十六、第三十七条规定领取相关待遇时,按照其在同一用人单位发生工伤的最高伤残等级,计发一次性伤残就业补助金和一次性工伤医疗补助金。”

根据马师傅的情况,其在建筑公司工作期间曾两次受到伤害,其中7级伤残为最高等级。按照上述规定,马师傅在终止劳动合同时可以按照7级伤残领取一次性伤残就业补助金和一次性工伤医疗补助金。程文华 律师

拖欠工资起争议

【基本案情】

石某、李某2人是北京市顺义区某包装公司职工,在职期间一直勤勤恳恳工作。但因业务量出现下滑,公司内部资金周转困难,他们被告知工资可能无法及时发放,延长期限不能确定。为了养家糊口,同时也为了工作,他们理解公司的困难,并决定继续留在公司工作。

2022年春节前,在职工的再三催促下公司零零散散支付了此前拖欠的一小部分工资。由于欠薪日子较长、数额越来越多,包括石某、李某在内的职工的正常生活受到了严重影响。与公司多次沟通协商仍不能解决问题,他们于2022年2月来到顺义区劳动人事争议仲裁委员会进行咨询,随后提出了劳动争议仲裁申请,请求裁决公司及时足额支付被拖欠的劳动报酬。

受理案件后,劳动仲裁委依程序将该案移送至顺义区劳动争议调解中心。负责本案调解工作的调解员韦志阳第一时间与职工取得联系,经询问得知石某、李某因公司拖欠工资提出离职并离开公司,他们申请仲裁的目的主要就是为获得劳动报酬,并非要求公司向他们支付经济补偿金等。

听完职工的案情表述,调解员拨通了公司负责人的电话,了解公司对于调解的态度。通话中,公司不否认拖欠劳动报酬的事实,但表示确因内部资金周转困难无法及时足额支付职工的劳动报酬,希望职工体谅公司的难处。

综合权衡争议双方的意见之后,调解员在接下来的几天里多次与职工、公司负责人进行电话或现场沟通,进一步商讨合适的争议解决方案,并向其提出合理

工会调解化纠纷

□本报记者 余翠平

建议。同时,调解员告知公司:不管出于何种原因,如果没有及时足额支付劳动报酬,对于职工而言,其运用法律武器进行维权是正当行使自己的权利,公司亦应体谅职工的难处。

最终,在调解员的多番努力下,公司负责人如约来调解中心与职工进行面对面调解。经过沟通、交谈,公司负责人当场承诺在签署调解协议后一周内支付被拖欠的工资款项。对此承诺,职工对调解结果表示非常满意。

【调解结果】

2名职工与公司经协商达成一致意见,双方签署了书面调解协议。此后,他们顺利拿到了被拖欠的工资款17523元。

【案件评析】

用人单位向劳动者及时足额支付劳动报酬是其法定义务。根

据《劳动合同法》第三十八条规定,如果用人单位未及足额支付劳动报酬,劳动者可以依法提出解除劳动合同关系,并要求对应工作年限的解除劳动关系经济补偿金。本案中,虽然两名职工被公司长期拖欠劳动报酬,但考虑到公司的困难,他们没有要求公司依法应当支付的解除劳动关系经济补偿金,仅仅要求公司将拖欠的劳动报酬补足即可。他们提出的这种要求减少了公司的经济压力,也有效地促进了调解协议的达成和矛盾的快速解决。

调解员认为,劳动关系是一个错综复杂的综合体,劳动者与用人单位之间经常会出现各式各样的矛盾,在私下无法协商一致处理的情况下,劳动争议调解组织的设立为双方缓解矛盾提供了一个友好调解的平台,为劳动关系双方快速解决争议提供了便利。