找工作当心陷阱，空白合同千万不能签

□本报记者 赵新政

从应聘、入职、工作到离职，康乐成（化名）在职的10个多月一直在公司上班。期间，莫说离开北京，就连公司他都未离开过。然而，当因照顾家中病重的老母亲数次请假未获批准，他提出辞职并索要未签订书面劳动合同的二倍工资时，公司不但拿出签字盖章的正式劳动合同，还声称他并非本单位职工。因为，按照合同上加盖的公章，他属于山东一家企业的职工。这一下，把他弄蒙了！

冷静一想，康乐成知道了其中的原因。原来，他在入职时在公司提供的空白劳动合同上签了自己的名字，之后公司以收回去加盖公章为名未再返还给他。岂料，在合同上盖章的竟是外地一家企业。由此，他也明白了公司为什么多次主动出具临时入厂证、在职证明，证明他系本单位职工的身份。

既然如此，公司为什么还要给康乐成发放工资、缴纳社保呢？公司的解释是误把他当成自己的职工了。结合公司在仲裁庭审时的主张及银行交易记录等证据，二审法院于8月17日终审判决确认双方存在4个月的劳动关系。经核算，公司应向康乐成给付3个月的二倍工资差额14080.84元。

空白合同签上姓名 用人单位意外变更

看到公司发布的招聘启事，康乐成按照要求参加了笔试、面试，最终被公司录用。2020年8月15日入职时，工作人员匆匆忙忙让他在一份空白劳动合同上签上自己的名字，然后就收回去加盖公章。自此之后，他未再见到这份劳动合同。为了进出公司方便，公司为他开具了在职证明、社保权益记录及临时入场证等，以证明双方存在劳动关系，其系本单位职工。期间，他多次向公司索要劳动合同原件，公司以各种理由予以拒绝。

2021年6月28日，康乐成因家中母亲病重请假，公司不予批准。于是，他决定离开公司，同时要求公司交还劳动合同。经多次交涉无果，他向劳动监察大队进行投诉。在该机关督促下，公司向他交还了劳动合同。可是，该合同上的用人单位不是公司，而是在合同上加盖公章的山东一家企业。该合同显示，康乐成从事操作工岗位工作，工作地点在北京，月基本工资2200元，合同期限为2020年8月15日至2022年8月14日。

对此，公司的解释是，其与山东这家企业存在外包关系，康乐成所在岗位由该企业承包，当年招工是其替该企业招聘的。公司提交的《服务外包合同》显示，公司将项目操作工岗位外包给山东企业，期限为2020年7月1日至2022年6月30日。

康乐成对他在《劳动合同书》的签字的真实性认可，对内容不认可，称合同内容并非其所写，其从未听说过山东这家企业，亦未接受过该企业的培训管理，该合同不能反映其与该企业存在劳动关系。

康乐成认为，公司采取“偷梁换柱”的方法，在补填信息时悄悄将用人单位变更了。因该行为涉嫌两家企业恶意串通，且系以合法形式掩盖非法目的，根据《民法典》的规定应属无效。

职工追讨二倍工资 公司难以自圆其说

对于公司的所作所为，康乐成忍无可忍，直接向劳动争议仲裁机构提起申请，请求裁决公司向其支付10个月的未签订书面劳动合同二倍工资，以及其他费用。

康乐成诉称，按照《劳动合同法》第3条、第16条规定，订立劳动合同应当遵守合法、自愿、诚实守信原则，劳动合同应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。然而，公司未这样做，并以欺骗的方式变更了用人单位，这种做法是违法无效的。从法理上讲，无论拿出什么样的劳动合同，都不能掩盖双方存在劳动关系的事实。

康乐成提交的临时入厂证显示，该证件由公司于2020年10月30日办理。社会保险个人权益记录显示，公司为康乐成缴纳了2021年3月至5月期间的社会保险。在职证明显示，自2020年8月15日至2021年3月4日康乐成在公司，该证明加盖有公司公章。银行交易明细显示，公司为康乐成发放了2021年3月至5月期间的工资。

公司对临时入厂证、在职证明的真实性不认可，对其他证据的真实性认可，对上述证据的证明目的均不认可，称其与康乐成不存在劳动关系，其之所以发放工资、缴纳社保系因误认为康乐成是本单位职工。其发现错误后，已向案外人进行追偿。不过，公司不申请对在职证明的公章进行鉴定。

对于康乐成的仲裁请求，公司主张解除劳动合同发生在康乐成与山东企业之间，与其无关。此外，康乐成提出离职的理由是家里有事，该情形不符合解除劳动合同经济补偿金的支付条件。尽管如此，公司仍认可双方在2021年3月1日至6月28日期间存在劳动关系。

依据双方陈述及在案证据，2021年12月21日，仲裁裁决确认康乐成与公司在2021年3月1日至6月28日期间存在劳动关系、公司应支付康乐成未签劳动合同二倍工资差额14080.84元，驳回康乐成的其他仲裁请求。

答辩意见形成自认 公司承担法律责任

康乐成不服仲裁裁决，向一审法院提起诉讼。

一审法院认为，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。

关于劳动关系确认问题。2020年8月15日至2021年2月期间，康乐成与山东企业签订劳动合同，并由该企业发放工资。劳动合同载明康乐成的工作地点为外包项目，现康乐成仅凭借在职证明不足以证明其与公司在上述期间存在劳动关系，对康乐成主张其与公司在2020年8月15日至2021年2月28日期间存在劳动关系的主张，不予支持。

2021年3月1日至2021年6月28日，公司在仲裁时认可其在该段期间与康乐成存在劳动关系，其亦未就该项仲裁裁决提起诉讼，应视为认可仲裁裁决结果。现在，在本案庭审中公司推翻仲裁时答辩意见，一审法院不予采信。

关于解除劳动合同经济补偿金问题。劳动者以用人单位未足额缴纳或欠缴社会保险费为由请求解除劳动合同并要求用人单位支付经济补偿金的，不予支持。本案中，康乐成主张其以公司未与之签订劳动合同、未足额缴纳社会保险为由提出解除劳动关系，但未提供解除劳动关系的证据，其所主张的理由亦不符合用人单位应当向劳动者支付经济补偿的情形，一审法院对该项诉讼请求不予支持。

关于平日延时加班工资问题。本案中，康乐成提供的卸货区日报为复印件，无用人单位盖章或经办人签字确认，不足以证明其总工作时间超过总标准工作时间，亦不足以证明系在公司强制安排下加班，应承担举证不能的不利后果，一审法院对康乐成基于上述证据所主张的加班工资不予支持。

关于在职期间顶岗报酬以及未足额缴纳社保的赔偿问题。因这两项诉讼请求未经仲裁前置程序，一审法院对康乐成的这些请求不予处理。

按照《劳动合同法》规定，用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。经核算，一审法院判决确认双方在2021年3月1日至6月28日期间存在劳动关系，公司应当向康乐成支付2021年4月1日至6月28日期间未签订劳动合同二倍工资差额14080.84元。

公司不服一审法院判决提起上诉，二审法院经审理判决驳回上诉，维持原判。

员工私自搭售劣质商品，顾客能否要求老板担责？

近日，读者郑怡芸向本报反映，她在刘某开办的商店购买到某种商品后，发现该商品系假冒伪劣产品并要求刘某予以赔偿。可是，刘某以该行为系其员工私自搭售、其本人对此根本不知情为由予以拒绝。此后，该员工逃之夭夭，不知所踪。

请问：刘某的理由成立吗？

法律分析

刘某的理由不能成立，其应当依法承担赔偿责任。

一方面，你有理由相信员工私售的商品属于刘某。

《民法典》第一百七十二条规定：“行为人没有代理权、超越代理权或者代理权终止后以被代理人名义订立合同，相对人有理由相信行为人有代理权的，该代理行为有效。”即虽然刘某没有经营假冒伪劣产品，完全是员工利用职务便利私自搭售，甚至刘某对此一无所知，但你能否向刘某索赔，取决于你在购买时，是否有理由相信员工是在代表刘某销售。

而本案情形恰恰符合“代表”的特征：一切交易活动均发生在店内，员工是以店内工作人员的身份与你交易，而经营设施与环境、营业执照等都是刘某的，你自然没必要对员工的身份及其所售商品是否搭售加以怀疑；你之所以购买，是基于对商店和员工身份的信任，且根本不希望自己受到损害，也不存在对自己遭遇损害疏忽大意或者轻信可以避免。

另一方面，刘某必须为员工的行为“买单”。

《民法典》第一千一百九十一条规定：“用人单位的工作人员因执行工作任务造成他人损害的，由用人单位承担侵权责任。用人单位承担侵权责任后，可以向有故意或者重大过失的工作人员追偿。”正因为员工受雇于刘某，是在刘某的安排下从事相关工作，所以，即使员工的搭售行为超出了刘某指示的范围，也因其表现形式属于履行职务，而照样应当视为“从事雇佣活动”。即使刘某没有过错，也必须无条件“代人受过”。

颜东岳 法官

申请延长产假未获准 女工不返岗能解雇吗？

编辑同志：

我是北京一家公司的员工，因生育二孩向公司申请98天的产假，公司批准同意。在产假休到第96天时，我又依据北京市有关延长女职工产假的规定向公司申请60天的延长产假，公司明确表示不同意，并要求我按时返岗。我认为自己有权再休60天的产假，因此就未返岗。不料，半个月后，公司竟然以我旷工多日、严重违反公司规章制度为由，通知我解除双方的劳动合同，让我尽快办理离职手续。

请问，公司解雇我的决定合法吗？我该怎么办？ **读者：徐蓉**

徐蓉读者：

《女职工劳动保护特别规定》第七条第一款规定：“女职工生育享受98天产假，其中产前可以休假15天；难产的，增加产假15天；生育多胞胎的，每多生育1个婴儿，增加产假15天。”《北京市人口与计划生育条例》第十九条第一款、第二款规定：“按规定生育子女的夫妻，女方除享受国家规定的产假外，享受延长生育假60日，男方享受陪产假15日。男女双方休假期间，机关、企业事业单位、社会团体和其他组织不得将其辞退、与其解除劳动或者聘用合同，工资不得降低；法律另有规定的，从其规定。”“女方经所在机关、企业事业单位、社会团体和其他组织同意，可以再增加假期1至3个月。”

本案中，你在休完国家规定的98天产假后，有权向公司提出再休60天的延长产假，公司应当同意。也就是说，你应当享受158天的产假。公司通知你解除劳动关系时，你仍处于法定延长产假期内。因此，公司以你旷工违纪为由决定解除劳动合同，显然违反了法律规定，应当承担违法解除劳动合同的法律责任。

《劳动合同法》第四十八条规定：“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。”据此，你可以要求公司继续履行双方的劳动合同，也可以要求公司支付给相当于经济补偿金二倍的赔偿金。如果公司拒绝的话，你应及时申请劳动仲裁或者诉讼。

潘家永 律师