

无法证明劳动者所持合同为假且存在用工事实 诉讼时用人单位应当承担赔偿责任

□本报记者 赵新政

从第一天到公司当司机到4年后离开,梁越峰(化名)除签订时见过自己的劳动合同之外,从未持有过自己的劳动合同。由于公司拖欠工资且拒不为他报销相关费用,所以,他申请劳动争议仲裁时请求裁决向他支付未续签劳动合同二倍工资差额及其他费用。

仲裁时,梁越峰不能提供证据证明公司曾经与他签订过劳动合同,公司趁机提出依据《劳动合同法实施条例》第7条规定,自其用工满一年的当日已视为双方订立无固定期限劳动合同。另外,依据《劳动争议调解仲裁法》第27条规定,其仲裁请求因超过为一年仲裁时效,应当予以驳回。仲裁裁决支持了公司的请求。

一审法院审理本案时,梁越峰拿到了自己的劳动合同并作为证据进行提交。按照劳动合同约定的期限,梁越峰在合同期满离职时请求公司给付二倍工资差额符合法律规定。尽管公司否认合同的真实,但无证据予以证明,法院判决其给付梁越峰二倍工资等合计6.8万余元。公司提起上诉,3月31日,二审法院驳回其请求。

员工索要二倍工资 不能提供索赔依据

梁越峰说,2017年3月22日,经公司董事长招聘,他进入公司为其担任司机。当天,公司与他签订为期3年的劳动合同。合同约定其月工资标准为4800元,每月15日左右以银行转账形式支付。

梁越峰工作至2021年3月19日,于3月22日向公司提出离职申请。由于公司未支付当月工资

且拒付离职经济补偿,他在离职当天提起劳动争议仲裁,要求公司支付其未续签劳动合同二倍工资差额等费用。

庭审中,由于梁越峰不能提交劳动合同,公司不同意其索要二倍工资差额的请求。

公司的理由是,依据《劳动合同法实施条例》第7条规定,用人单位自用工之日起满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,自用工之日起满一个月的次日至满一年的前一日应当依照《劳动合同法》第82条的规定向劳动者每月支付两倍的工资,并视为自用工之日起满一年的当日已经与劳动者订立无固定期限劳动合同,应当立即与劳动者补订书面劳动合同。由于公司从未与梁越峰签订过劳动合同,所以,双方已经形成无固定期限劳动合同。尽管公司未与其签订劳动合同,亦无需向其给付二倍工资差额。

另外,公司辩称,《劳动争议调解仲裁法》第27条规定,劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。因梁越峰请求不存在时效中断情形,故其请求支付二倍工资差额的请求早已超过仲裁时效,应当予以驳回。

经审理,仲裁裁决公司支付梁越峰2021年3月1日至3月19日工资3310.34元、2019年3月23日至2021年3月19日未休年休假工资5958.62元,驳回其他仲裁请求。

一审之时提交合同 公司辩称合同有假

梁越峰不服仲裁裁决,起诉至一审法院。

梁越峰主张,其劳动合同到

期后未再续签,但其仍在公司工作,并就此提交劳动合同为证。该劳动合同显示,合同期限为2017年3月22日至2020年3月21日,试用期至2017年9月21日。梁越峰的岗位为司机,执行8小时工时制度,每周休息日为周日。

公司对该劳动合同的真实性不认可,表示落款处的印章并非其公章,落款处的法定代表人签字亦非其法定代表人所签,并就该劳动合同的落款处的公章、法定代表人签字的同一性申请鉴定。

法院依法随机确定的司法鉴定机构就上述事项进行鉴定。2021年12月8日,该鉴定机构出具司法鉴定意见书,确认检材上的印文与样本上的印文是同一枚印章盖印。同日,该鉴定机构出具终止鉴定告知书,因检材与样本字迹书写模式不同,无法满足检验条件,退回了劳动合同落款处“刘某”签名的鉴定。

梁越峰主张,其在在职期间存在延时加班、休息日加班的情况,并就其主张提交钉钉截屏为证。钉钉截屏显示,梁越峰的单位为公司,其于2017年6月9日至2021年2月2日期间申请延时加班、休息日加班,均已经审批通过。公司对钉钉截屏的真实性不认可,表示其公司不用钉钉打卡,该证据不能证明梁越峰加班,并主张梁越峰作为司机在车辆限行的当天休息,比普通员工多休息一天。

梁越峰诉称,其每个月都有报销,填好单子交给财务,由总经理签字后,通过银行转账支付,公司尚欠其2021年3月1日至3月22日报销款3000元,该部分报销款系听从领导安排买的桶装水、礼品等,由其找的发票进行

报销,并就此提交微信聊天记录、银行流水为证。公司对银行流水的真实性不持异议,主张确存在报销款,但报销事项为与车有关的项目。

不能证明合同有假 公司应担赔偿责任

一审法院认为,公司虽对劳动合同的真实性不予认可,但鉴定结果显示该合同上印文与检材中印文系同一枚印章所盖,故对该证据的真实性予以采信。劳动合同于2020年3月21日到期后,双方未续订书面劳动合同,而梁越峰继续在公司工作,双方劳动关系于2021年3月22日解除,故公司应支付梁越峰2020年3月22日至2021年3月21日未签订劳动合同二倍工资。

公司尚未支付梁越峰2021年3月1日至3月22日工资,仲裁裁决公司支付梁越峰2021年3月1日至2021年3月19日工资3310.34元,公司对此未提出异议。现梁越峰要求公司支付此期间工资3300元的诉讼请求,不高于该金额,应予支持。

梁越峰提交的证据不足以证明其因工作垫付相关费用且费用符合公司的报销条件,对其要求支付报销款3000元的诉讼请求,不予支持。

梁越峰提交的钉钉截屏显示其于2017年6月9日至2021年2月2日存在延时加班、休息日加班。公司虽对该证据不认可,但就此未提交相反证据,亦未对梁越峰的考勤情况提供相应证据,故对公司主张不予采信。结合在案证据,依法酌定公司支付梁越峰此期间延时加班工资3500元、休息日加班工资2500元。

梁越峰于2021年3月22日提出仲裁申请,要求公司支付2017年3月22日至2018年12月31日未休年休假工资的诉讼请求,已超过仲裁时效,且公司提出时效抗辩,故对该诉讼请求,不予支持。公司作为用人单位,应就两年之内已安排梁越峰休年休假或已支付未休年休假工资承担举证责任,现其就此未提交相应证据,故应支付梁越峰2019年3月23日至2021年3月22日未休年休假工资。两年之外举证责任由梁越峰承担,现其未就此提交证据,故对其要求公司支付2019年1月1日至3月22日期间未休年休假工资的诉讼请求,不予支持。仲裁裁决公司支付梁越峰2019年3月23日至2021年3月22日未休年休假工资5958.62元,不低于梁越峰的应得金额,且公司未就此提出起诉,法院予以确认。

综上,一审法院判决公司支付梁越峰相应期间未签劳动合同二倍工资52854.02元、加上被拖欠工资、加班工资、未休年休假工资等合计68112.64元。

公司上诉称,梁越峰在一审中提供的劳动合同并非出自公司,其申请仲裁时并没有提供该劳动合同作为证据,只主张公司没有给他劳动合同,其现在提交该劳动合同并称系公司人员给他的,这两种说法前后矛盾。再者,梁越峰的仲裁请求是未续签劳动合同二倍工资,如果当时其有该份劳动合同,其不可能不提交。

二审法院认为,公司虽对梁越峰提交的劳动合同的真实性不认可,但根据鉴定结果,一审法院对该合同予以采信并无不当。公司要求重新进行鉴定,缺乏依据,不予准许。据此,驳回公司上诉请求。

员工外出游玩时死亡 公司未缴社保应赔偿

编辑同志:

我丈夫在一家公司工作6年后,不幸在外出游玩时死于车祸。我要求有关部门从基本养老保险基金中支付丧葬补助金和抚恤金,却被告知公司一直没有为我丈夫办理社会保险。

请问:我能否向公司索要赔偿?

读者:邱萍萍

邱萍萍读者:

你可以向公司索要对应赔偿。

一方面,公司违反了自身的法定义务。

《劳动法》第72条规定:“用人单位和劳动者必须依法参加社会保险,缴纳社会保险费。”《社会保险法》第58条、第60条也分别指出:“用人单位应当自用工之日起30日内为其职工向社会保险经办机构申请办理社会保险登记。”“用人单位应当自行申报、按时足额缴纳社会保险费,非因不可抗力等法定事由不得缓缴、减免。职工应当缴纳的

社会保险费由用人单位代扣代缴,用人单位应当按月将缴纳社会保险费的明细情况告知本人。”即用人单位具有按期为员工办理社会保险并通知员工的法定义务。结合本案,公司没有为你丈夫办理无疑与之相违。

另一方面,公司的行为已经造成损失。

《社会保险法》第17条规定:“参加基本养老保险的个人,因病或者非因工死亡的,其遗属可以领取丧葬补助金和抚恤金;在未达到法定退休年龄时因病或者非因工致残完全丧失劳动能力的,可以领取病残津贴。所需资金从基本养老保险基金中支付。”《企业职工基本养老保险待遇暂行办法》第4条、第5条也分别指出:“丧葬补助金的标准,按照参保人员死亡时本省(自治区、直辖市)上一年度城镇居民月人均可支配收入的2倍计算。”“抚恤金标准按以下办法确定:(一)在职人员(含灵活就业等以个人身份参保人员),以死亡时本省上一年度城镇居民

月人均可支配收入为基数,根据本人的缴费年限(包括实际缴费年限和视同缴费年限)确定发放月数。缴费年限不满5年的,发放月数为3个月;缴费年限满5年不满10年的,发放月数为6个月。”在你丈夫已经在公司工作6年的情况下,由于没有缴纳社会保险费而不能领取丧葬补助金和抚恤金,意味着损失客观存在。

再一方面,公司必须承担赔偿责任。

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》第1条规定:“劳动者与用人单位之间发生的下列纠纷,属于劳动争议,当事人不服劳动争议仲裁机构作出的裁决,依法提起诉讼的,人民法院应予受理:……(五)劳动者以用人单位未为其办理社会保险手续,且社会保险经办机构不能补办导致其无法享受社会保险待遇为由,要求用人单位赔偿损失发生的纠纷;……”鉴于你丈夫已经死亡,已经无法补办,决定了公司难辞其咎。 颜梅生 法官

公司能在劳动合同中随意约定违约金吗?

常律师:

您好!

我与公司在劳动合同中有一项规定,即“用人单位可以根据实际经营情况对劳动者岗位进行调整,劳动者不服从安排的应向用人单位支付违约金,给用人单位造成实际损失的应承担相应的赔偿责任。”前段时间公司安排我到其他岗位工作,我认为调岗不合理拒绝了这项安排。

请问,我是否需要承担违约金呢?

答:

不需要。

《劳动合同法》第22条规定:“用人单位为劳动者提供专项培训费用,对其进行专业技术培训的,可以与该劳动者订立协议,约定服务期。劳动者违反服务期约定的,应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。”

《劳动合同法》第23条第2款规定:“对负有保密义务的劳动者,用人单位可以在劳动合同

或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款,并约定在解除或者终止劳动合同后,在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的,应当按照约定向用人单位支付违约金。”《劳动合同法》第25条规定:“除本法第22条和第23条规定的情形外,用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。”

依据上述规定,用人单位除了可以在服务期条款和竞业限制条款中约定劳动者承担违约金外,不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。您的劳动合同约定的违约金条款既不属于服务期条款,亦不属于竞业限制条款,这种约定因违法而无效,您无需承担违约金。

北京司法大讲堂
常鸿律师事务所 协办

常律师信箱

免费咨询热线:
13601074357

lawyerchang@188.com

