

单位未规范使用印章,不等于劳动合同无效

“这些内容,是公司一般工作人员私自在公司盖好印章的空白劳动合同上填写的,不能代表公司的意思,无效!”面对员工手持劳动合同索要更高的工资,一家公司的负责人振振有辞。此类劳动合同,以及只有法定代表人签字而未加盖印章、加盖的印章与在公安机关或工商管理部门备案的印章不一致等情形的劳动合同,真的无效吗?非也!以下案例,分别对相关情形进行了详细的法律分析。

【案例1】 法定代表人已签名,虽未加盖印章也有效

2023年4月,吕女士领取第一个月的工资时,发现只有6000元而非劳动合同中约定的10000元。面对其质疑,公司答复称,其与吕女士签订的劳动合同中只有公司法定代表人的签名,没有加盖公司印章,不能代表公司的意思。合同中有工资的内容,对公司没有约束力。工资只能以公司会议决定的工资为准,并进行发放。

【点评】

公司的说法是错误的。
《民法典》第六十一条、第五百零四条分别规定:“依照法律或者法人章程的规定,代表法人从事民事活动的负责人,为法人的法定代表人。法定代表人以法人名义从事的民事活动,其法律后果由法人承受。法人章程或者法人权力机构对法定代表人代表权的限制,不得对抗善意相对人。”“法人的法定代表人或者非法人组织的负责人超越权限订

立的合同,除相对人知道或者应当知道其超越权限外,该代表行为有效,订立的合同对法人或者非法人组织发生效力。”

根据上述规定,只要劳动者有理由相信,法定代表人是以公司名义而非以其个人名义签订劳动合同,公司就必须承担对应责任。因此,公司否认其所加盖公章效力的做法是错误的。

【案例2】 空白劳动合同先盖章,然后填写内容也有效

为便于工作,沈女士所在公司在其制作的格式劳动合同中加盖好印章后,交由招聘人员保管。招聘人员与应聘者就相关事项达成一致后,再填入预留好的空白处。今年3月,当沈女士领取第一个月工资时,却被告知招聘人员承诺的月工资过高,不能作为依据,必须下调30%。沈女士对此不解?想知道公司的说法对不对?

【点评】

公司的说法是错误的。
《民法典》第一百六十二条、

第一百七十二条分别规定:“代理人在代理权限内,以被代理人名义实施的民事法律行为,对被代理人发生效力。”“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,相对人有理由相信行为人有代理权的,代理行为有效。”

上述规定中的“有理由相信”是指相对人在善意的情况下,根据商业习惯、交易习惯,基于诚实信用原则,有充分的理由相信行为人具有代理权。本案中,公司将预先加盖好印章的格式劳动合同交由招聘人员,让招聘人员将协议内容填入预留好的空白处,无疑是对招聘人员行为的认可,也在应聘者“有理由相信”之列。在此情况下,公司当然应当按照合同上填写的工资标准进行支付,不得任意降低。

【案例3】 合同印章与备案印章不一,确实存在不同也有效

在公司办公室,黄女士与公司人事部门协商一致并签订书面劳动合同后,即入职该公司工作。可是,不到一个月,公司便

让黄女士立马走人,理由是劳动合同中使用的印章与公司在公安部门备案的印章不一致,故加盖该印章不能代表公司,劳动合同自然无效。黄女士提出质疑,但公司不予理睬。她想知道,公司的做法是否符合法律规定?

【点评】

公司的说法是错误的。
一般来说,公司人事部门是具有招聘的职能的内设机构,其将招聘地点设在公司的办公室,黄女士自然不负审核招聘人员使用的印章是否为备案印章的义务,更何况其也无法判断招聘人员使用的印章是否为备案印章,故只要招聘属于公司行为,招聘人员代表公司,在与黄女士达成一致并签约后,劳动合同即生效,而不在于印章是否为备案印章或非备案印章。

此外,《民法典》第七条规定:“民事主体从事民事活动,应当遵循诚信原则,秉持诚实,恪守承诺。”公司借口使用的印章与在公安部门备案的印章不一致而否定劳动合同的效力,无疑也有悖于诚信原则。

颜梅生 法官

离职证明含格式条款 员工不受该条款约束

编辑同志:

我在公司担任技术员职务,与公司签订有2年期限的劳动合同。入职半年后,我经常被安排加班,可公司未按照规定足额支付加班费,只是付给少量的加班费。由于自身合法权益无法得到保障,我在入职1年后即2023年4月提出辞职。

离职时,公司给我出具了离职证明,我在离职证明存根上签字,但存根上的具体内容我未细看。离职后,我要求公司结清所欠的加班费,但被拒绝。公司拒绝支付加班费的理由是离职证明存根已载明“在职期间的工资、奖金、加班费等均已结清,本人放弃向公司主张任何权利”。

请问:离职证明存根中的这种格式条款对我具有约束力吗?

读者:陈语

陈语读者:

《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)》第三十五条第一款规定:“劳动者与用人单位就解除或者终止劳动合同办理相关手续、支付工资报酬、加班费、经济补偿或者赔偿金等达成的协议,不违反法律、行政法规的强制性规定,且不存在欺诈、胁迫或者乘人之危情形的,应当认定有效。”也就是说,用人单位与劳动者在解除或终止劳动关系时,双方可以就相关民事权利义务进行自愿协商,一方可以作出处分、放弃民事权利的决定,并将协商的结果通过书面协议予以载明。因此,双方签署的离职协议书属于对劳动合同解除或终止后相关权利义务的重新安排。

但是,离职证明代替不了离职协议书。离职证明是用人单位在解除或者终止劳动合同时向劳动者出具的证明。根据《劳动合同法实施条例》第二十四条规定,离职证明中应当载明的内容只应包括劳动合同期限、解除或者终止劳动合同的日期、工作岗位、在本单位的工作年限。由此可见,离职证明的功能仅在于证明双方之间劳动关系的终结,而不具有处分、放弃民事权利的功能,更不能排除一方的民事权利。而且,离职证明中的内容只能由用人单位据实写明,而并非是双方协商的结果。

本案中,你在离职证明存根上签字,仅代表你签收了离职证明,至于离职证明存根上的“在职期间的工资、奖金、加班费等均已结清,本人放弃向公司主张任何权利”条款,只能认定是公司的单方行为,不能认定为系双方通过协商达成的协议。所以,该格式条款对你无效,你仍然有权主张加班费差额并依法得到支持。

潘家永 律师

家暴不是家务事 任性为之代价高

时下,随着公众维权意识的增强,曾经的“家丑不可外扬”已日益被“勇于向家暴说不”代替,同时越来越完善的法律惩戒体系也让“拳头”归于冷静。从司法实践看,实施家暴者根据其行为的危害程度一般要承担民事、行政和刑事三方面的法律责任。

案例1 民事责任

职工张某与同事王女士于2002年登记结婚。近年来,夫妻俩常因生活琐事发生矛盾,在争吵过程中张某多次殴打妻子。2022年11月,张某再次对其妻大打出手,造成其身体多处软组织挫裂伤。在多次遭受家暴的情况下,王女士收集证据诉至法院要求离婚,并诉请精神损害赔偿5万元。法院经审理,认定张某的行为构成家庭暴力,判决双方解除婚姻关系,张某赔偿王女士精神损害抚慰金1万元。

说法

这是一起因家庭暴力而导致的离婚案件,被告张某因其家暴行为承担的是民事责任。

《民法典》第1042条第2款规定:“禁止家庭暴力。禁止家庭成员间的虐待和遗弃。”《反家庭暴力法》第2条规定:“本法所称家庭暴力,是指家庭成员之间以殴打、捆绑、残害、限制人身自由以及经常性谩骂、恐吓等方式实施的身体、精神等侵害

行为。”这就是说,家庭暴力不仅仅局限于夫妻之间,而是共同生活的家庭成员之间,包括夫妻、父母子女、儿媳公婆之间等。

关于施暴人的民事责任,《民法典》第1091条规定:“有下列情形之一,导致离婚的,无过错方有权请求损害赔偿……(三)实施家庭暴力; (四)虐待、遗弃家庭成员; (五)有其他重大过错。”

对于实施家暴的严重失职监护人,《反家庭暴力法》规定,监护人实施家庭暴力严重侵害被监护人合法权益的,人民法院可以根据被监护人的近亲属、居委会、村委会、县级人民政府民政部门等有关人员或单位的申请,依法撤销其监护人资格,另行指定监护人。

最高人民法院、最高人民检察院、公安部、司法部四部门联合下发的《关于依法办理家庭暴力犯罪案件的意见》(下称《意见》)规定:“同时告知被害人可以向人民调解委员会提出申请,或者向人民法院提起民事诉讼,要求施暴人承担停止侵害、赔礼道歉、赔偿损失等民事责任。”

案例2 行政责任

小玲2011年打工时与李某相识,两人于同年登记结婚。婚后,李某游手好闲,无所事事,每当手头拮据得不到满足时,便

对妻子拳脚相向。在忍无可忍的情况下,小玲提起离婚诉讼并申请人身安全保护。法院经审查作出人身安全保护裁定:即日起三个月内禁止被告殴打、威胁、辱骂原告。谁料没过几天,小玲在自己娘家再次遭到李某殴打。报警后,公安机关作出对李某行政拘留5日的处罚决定。

说法

《反家庭暴力法》规定,加害人实施家庭暴力,构成违反治安管理行为的,依法给予治安管理处罚;被申请人违反人身安全保护令,构成犯罪的,依法追究刑事责任;尚不构成犯罪的,人民法院应当给予训诫,可以根据情节轻重处以1000元以下罚款、15日以下拘留。《意见》第6条规定:“经审查,对于家庭暴力行为尚未构成犯罪,但属于违反治安管理行为的,应当将案件移送公安机关,依照治安管理处罚法的规定进行处理。”根据上述规定,施以家庭暴力情节较轻的,可能会被处以行政拘留、罚款等的处罚,承担相应的行政责任。

案例3 刑事责任

刘某与秦女士婚龄5年。日常生活中,这对夫妻视争吵殴打为家常便饭,矛盾越积越深。2022年9月,刘某在吵架过程中一拳打中秦女士面部致其倒地,并用水果刀将她的左后脚跟划

伤。经法医鉴定,该损害构成轻伤,伤残等级十级。最终,法院以刘某犯故意伤害罪判处其有期徒刑1年。

说法

《反家庭暴力法》第16条规定:“依法准确定罪处罚。对故意杀人、故意伤害、强奸、猥亵儿童、非法拘禁、侮辱、暴力干涉婚姻自由、虐待、遗弃等侵害公民人身权利的家庭暴力犯罪,应当根据犯罪的事实、犯罪的性质、情节和对社会的危害程度,严格依照刑法的有关规定判处。对于同一行为同时触犯多个罪名的,依照处罚较重的规定定罪处罚。”

《刑法》对实施家暴涉及的罪名有多种,其中,施暴者对共同生活的家庭成员经常以打骂、捆绑、冻饿、强迫超体力劳动、限制自由等方式,从肉体、精神上摧残、折磨,情节恶劣的,构成虐待罪,应处两年以下有期徒刑、拘役或者管制;如果引起被害人重伤、死亡的,处二年以上七年以下有期徒刑。使用暴力公然贬低其他家庭成员人格,破坏其名誉,情节严重的,构成侮辱罪,应处三年以下有期徒刑、管制或剥夺政治权利。施暴者故意非法损害他人身体健康的,构成故意伤害罪,致人重伤造成严重残疾或致人死亡的,依照刑法最高可判处死刑。以暴力手段干涉家庭成员结婚和离婚自由的,同样触犯刑法,构成暴力干涉婚姻自由罪等。

张兆利 律师