

# 劳动者维权应避免这3类问题

由于对相关法律规定不甚了解或存在理解偏差，有些劳动者在维权过程中走了弯路，比如因举证不能、消极答辩、弄错赔偿主体等，最终未能实现自己的维权目的。本文通过以案说法的形式，提醒劳动者在维权过程中务必遵守法律规定，避免以下3种不利情形，切实维护自身合法权益。

## 情形1 举证能力不足

宋师傅一直在小区物业公司从事值班、保洁、绿植管护等工作。2023年4月10日，根据公司负责人安排，他在协助工友修剪树木时，左手食指被电锯锯伤。经送医救治，医生诊断其所受伤害为离断伤，需进行手术治疗。伤愈后，他要求物业公司承担医疗费用，但遭到拒绝。

当宋师傅聘请的律师查阅他的案件材料时，却未发现他与物业签订的用工合同，以及工资单、签到表等任何证据。最后，律师费尽周折搜集到一些工友证言、电话录音等证据，并运用这些证据为他申请了工伤认定。待其被认定为工伤并进行劳动能力鉴定之后，他的治疗费、误工费、伤残补助金等费用通过劳动争议仲裁，才得以全部赔付。

## 评析

对于仲裁、调解和诉讼而言，当事人对自己提出的主张负有举证义务，而证据对于能否胜诉具有决定性意义。

《劳动争议调解仲裁法》第6条规定：“发生劳动争议，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。”该法第39条规定：“当事人提供的证据经查属实的，仲裁庭应当将其作为认定事实的根据。”《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉的解释》第90条第2款规定：“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。”上述规定表明，证据是决定当事人胜诉与否的关键。

因此，在日常工作中，劳动者应留意收集下列证据：一是书面劳动合同或协议，该证据的作用是证明劳动者与用人单位的劳动关系，尤其在发生欠薪、工伤

这样的纠纷时，劳动合同是直接证据之一。二是工资支付凭证或记录（如职工工资发放花名册）、缴纳各项社会保险费的记录。三是劳动者填写的用人单位招工招聘的登记表、报名表等招用记录。四是考勤记录、罚款单、押金条、书面处分材料。五是共同工作的其他劳动者的证言。六是包工头出具的欠条或证明。七是录音、录像、微信、短信、“110”报警记录，“120”出现场抢救记录。八是在政府部门主持下达成的调解协议或笔录。九是用用人单位发放的工作证、服务证、岗位证、胸卡等能够证明身份的证件。十是标有用人单位名称的工作服、工作帽等工装。十一是其他能够证明存在劳动关系的证明材料。

## 情形2 急于庭审答辩

夏先生原系某建筑公司工程师。在设计图纸时，他因工作疏忽给单位造成较大损失。离职后，建筑公司将他诉至法院索赔。为此，夏先生根据法院的书面通知，以充足的事实和理由及时整理、准备了书面答辩材料。但令人遗憾的是，夏先生因记错案件开庭审理时间而未能按时出庭，法院作出了不利于他的缺席判决，并判令他承担全部诉讼费用。

## 评析

开庭审理是法院和仲裁机构查清案件事实，分清是非责任，对案件做出公正处理的必经程序。所谓答辩，就是针对原告的起诉进行辩解。

《民事诉讼法》第128条规定：“人民法院应当在立案之日起5日内将起诉状副本发送被告，被告应当在收到之日起15日内提出答辩状……被告不提出答辩状的，不影响人民法院审理。”该法第144条规定：“法庭辩论按照下列顺序进行：（一）原告及

其诉讼代理人发言；（二）被告及其诉讼代理人答辩；（三）第三人及其诉讼代理人发言或者答辩；（四）互相辩论。法庭辩论终结，由审判长或者独任审判员按照原告、被告、第三人的先后顺序征询各方最后意见。”也就是说，如果庭审中被告不针对原告起诉的“事实”进行答辩，而原告的诉请又有合理合法的证据支撑，届时被告败诉就在所难免。

同样，在劳动仲裁环节，《劳动争议调解仲裁法》第36条规定：“申请人收到书面通知，无正当理由拒不到庭或者未经仲裁庭同意中途退庭的，可以视为撤回仲裁申请。被申请人收到书面通知，无正当理由拒不到庭或者未经仲裁庭同意中途退庭的，可以缺席裁决。”该法第38条规定：“当事人在仲裁过程中有权进行质证和辩论。质证和辩论终结时，首席仲裁员或者独任仲裁员应当征询当事人的最后意见。”

综合以上规定，如果被告（被申请人）经合法传唤无正当理由拒不到庭参加答辩，则庭审中进行反驳、提出反诉、请求调解、取得谅解等权利就无法行使，法院或仲裁机构则会依照法定程序作出缺席判决或裁决。

## 情形3 索赔找错“东家”

刘先生被所在集团总部派往下属分公司工作时，即解除了与总部的劳动合同，同时与分公司签订了新的劳动合同。工作3年后，他与分公司之间的劳动合同因到期而终止。后来，刘先生要求分公司支付其在集团总部工作期间的经济补偿金，可分公司以其没有招聘用工权为由，只同意按照他在分公司的工作时间计算经济补偿金。刘先生想通过仲裁或诉讼维权，但不知道究竟应该以总部还是分公司作为索赔对象？

## 评析

近年来，随着关联公司混同用工、劳务外包、合作共享等新型用工模式的大量涌现，在遇到劳动争议纠纷时，有些劳动者常常分不清谁才是真正的用工主体。还有一些用人单位故意“挖坑”，导致关联单位职工权益受损后不知道该向谁主张权利。可是，《民事诉讼法》第122条规定，原告的起诉必须有明确的被告。《劳动争议调解仲裁法》第28条规定：“申请人申请仲裁应当提交书面仲裁申请，并按照被申请人人数提交副本。仲裁申请书应当载明下列事项：（一）劳动者的姓名、性别、年龄、职业、工作单位和住所，用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人的姓名、职务……”根据这些规定，提供被告（被申请人）的名称、住所等信息不仅是原告（申请人）的义务，也是案件审理的关键。

具体到本案，《公司法》第14条规定：“公司可以设立子公司，子公司具有法人资格，依法独立承担民事责任。”《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46条规定：“劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作，原用人单位未支付经济补偿，劳动者依据劳动合同法第38条规定与新用人单位解除劳动合同，或者新用人单位向劳动者提出解除、终止劳动合同，在计算支付经济补偿或赔偿金的工作年限时，劳动者请求把在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位工作年限的，人民法院应予支持。”本案中，总部下属的分公司不具有独立的法人资格，但可作为其他组织参与民事诉讼，其民事责任由总部承担。因此，刘先生可以以分公司为被告或被申请人，要求其支付包括他在总部工作期间的经济补偿金。

张兆利 律师

# 劳动合同仅凭职工私章不能视同双方已经签约

编辑同志：

我虽在一家公司工作10个月时间，但双方一直没有签订书面劳动合同。近日，我因公司单方面降低工资选择离职。当我要求公司支付未签订书面劳动合同期间的二倍工资时，公司却拿出一份书面劳动合同进行抗辩，并以此为依据否认我的主张。

经核实，公司提供的劳动合同中没有我签名，但加盖有我名字的私章。可是，该私章不是我的，公司也不能证明该私章是我的，并且由我本人将该私章加盖在劳动合同上。

请问：在这种情况下，公司应否向我支付二倍工资？

读者：韩莉莉

韩莉莉读者：

公司的抗辩理由不能成立，其应当向你支付相应期间的二倍工资。

我国现行法律没有对自然人的私章进行登记备案的要求，这就意味着自然人的私章对外不具有公示效力，不能认为只要加盖了私章就是该自然人的行为。在私章所代表的一方否认该私章为其所有或其委托他人所为的情况下，对方应当举证证明该枚私章为其所有、盖章行为为其所为或其委托他人所为。这在劳动合同中也不例外。

《民事诉讼法》第六十七条规定：“当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。”《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉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。”本案中，公司虽然主张是你在劳动合同中加盖的私章，但不能举证证明系你所加盖或者该私章是你的，依据上述法律规定，公司应当承担不利的后果。

在这里，公司应当承担的不利后果，就是公司需依法向你支付在职期间的二倍工资。具体法律条款是《劳动合同法》第八十二条规定：“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。”《劳动合同法实施条例》第七条规定：“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八十二条的规定向劳动者每月支付二倍的工资。”

廖春梅 法官

# 职工拒不配合办理社会保险 单位有权解除劳动合同

## 法律分析

公司可以解聘赵某。

《劳动法》第七十二条规定：“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》第四条、第五十八条分别规定：“中华人民共和国境内的用人单位和个人依法缴纳社会保险费，有权查询缴费记录、个人权益记录，要求社会保险经办机构提

供社会保险咨询等相关服务。”“用人单位应当自用工之日起三十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。”由此来看，按时参加社会保险是用人单位和劳动者双方的法定义务。

本案中，公司曾多次要求赵某提交相关资料并配合办理社会保险参保手续，赵某却以种种理由推诿，不仅影响了劳动关系的正常履行，而且使公

司面临承担医药费、工伤补偿、生育津贴、行政处罚等多重法律风险。在此情况下，公司基于规避法律风险的角度出发，可以通过行使解聘权来维护自身合法权益。况且，《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。因此，公司可以解聘赵某。

廖春梅 法官

读者凌珊珊向本报反映说，赵某入职后，公司曾多次要求其提交相关资料并配合公司办理社会保险参保手续，但赵某总是以种种理由推拖。在公司从事人事管理工作的她想知道：公司规章制度已经明确规定“拒不配合公司办理社会保险参保手续，属于严重违反规章制度，公司有权单方解除劳动合同”，在这种情况下，公司能否解聘赵某？