

■法官说法

同事代签劳动合同 男子被辞退索赔双倍工资

【案例介绍】

张某于2020年3月应聘至某酒店从事客房服务员工作。某酒店在诉讼中称,2020年4月,其人事主管孙某找客房主管阳某让其通知周某、刘某、张某三人签署书面劳动合同,阳某拿合同找三人签字,因周某、刘某、张某在忙,三人让阳某代为签字。2020年10月27日,某酒店以张某于10月13日在客房与服务员打架斗殴、情节恶劣、严重违反酒店管理制度将张某开除。后张某提起劳动争议仲裁,要求给付未签订书面劳动合同二倍工资15622元。仲裁委认为某酒店虽提供多位证人证明由同事阳某为张某代签合同,但证人的证言之间相互矛盾,且无其他证据证明,故支持未签订书面劳动合同二倍工资15494元。某酒店不服仲裁裁决,遂诉至法院。

法院审理认为,张某自始即否认其同意他人代签劳动合同,某酒店未提供任何书面证据证明张某授意他人代签的事实,仅提供与其具有紧密利害关系的员工证言性质均为单一言词证据,不具有可采性,且案涉劳动合同中载明的月工资标准为1720元、合同生效日期为2020年4月15日至2021年4月15日等内容,与张某实际履职情况亦不相符。故对双方已自愿签订书面劳动合同的事实不予确认,某酒店无充分证据证明案涉书面劳动合同的签订系在张某本人的真实意思表示下完成,应为此承担未签订书面劳动合同二

倍工资差额的惩戒后果。

【法官评析】

本案是一起因用人单位未与劳动者签订劳动合同而引起的劳动争议纠纷案件。本案的核心问题是:用人单位提供其员工证言证明劳动者系授权他人代签劳动合同的事实,能否予以确认?司法实践中,应采取什么样的标准来认定劳动者授权他人代签劳动合同的事实。

根据《劳动合同法》第十条的规定,建立劳动关系,应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系,未同时订立书面劳动合同的,应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。同时《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。因此,可以看出,与劳动者订立书面劳动合同是用人单位的法定义务。否则,用人单位将承担向劳动者每月支付二倍工资的法律后果。劳动关系中,劳动者往往处于弱势地位。《劳动合同法》强制用人单位签订书面劳动合同的立法本意,主要是基于劳动关系中劳动者往往处于弱势地位的特殊考

虑。未签订书面劳动合同二倍工资差额的性质并非劳动者的劳动所得,而是对用人单位违反法律规定的一种惩戒,其目的在于提高书面劳动合同的签订率,明晰劳动关系中的权利义务。对于劳动者而言,由于劳动合同中明确约定了相应的权利义务,对其自身权益影响重大,原则上需要劳动者本人签名,以确保合同在订立时最大限度实现双方自愿、平等,尽力减少劳动争议的发生。如果出现用人单位或他人代替劳动者签订劳动合同,须有证据证明代签劳动合同经劳动者本人同意,或者劳动者以实际行为表明接受所代签劳动合同内容。

本案中,某酒店向人民法院提供的证据仅为数名在职员工的证言,其中有的员工与张某还存在个人矛盾,诉讼中的证言内容所反映的情节高度一致,有部分证人证言与仲裁期间的证言内容存

中华人民共和国 劳动合同法

在出入。因此,如果某酒店无法提供其他书证或视听资料、电子证据等对劳动者授权他人代签劳动合同一事予以进一步佐证,人民法院不宜直接认定双方已签订书面劳动合同的事实。另外,用人单位提供的书面劳动合同内容本身与劳动者实际工作的情况也不完全吻合,故不能推定劳动者以实际行为表明其接受所代签劳动合同内容。综合上述情形,本案中,用人单位企图摆脱未签订书面劳动合同二倍工资支付义务的诉讼请求不能得到人民法院支持。今后,用人单位应加强与劳动者签订书面劳动合同的用工管理,要尽力避免劳动者授权他人代签书面劳动合同的情形发生,因客观实际确需代签的,要保存好充分的事实证据,如书证、视听资料或电子数据等,否则将承担法律上的不利后果。

连云港市中级人民法院 李季

■法律援助

179名员工遭遇欠薪 法援开启维权绿色通道



位于无锡市惠山区洛社镇的无锡某印染厂,是一家老牌企业,但在2020年受疫情影响工厂停工停产,法定代表人为躲避企业债务,选择“人间蒸发”。此时,工厂拖欠林师傅等179名员工2019年、2020年的工资高达876万元。

【援助经过】

企业停产,老板失联,工人们心急如焚。他们既担心工厂会转移财产,又担心其他债权人主张债权。由于本案涉案人数多、涉案标的额巨大,镇司法

所引导工人们通过法律途径解决欠薪问题,并提请无锡市惠山区法律援助中心给予援助。惠山区法律援助中心通过欠薪维权“绿色通道”,第一时间受理该案,并指派袁学春、王凤民和王春香等6名律师组成法律援助团,开展法律援助工作。

接到指派的当天,法律援助者们就着手了解、调查、理清案件的证据材料情况,分头前往印染厂和镇司法所,调查并收集证据材料,包括员工工资总表、

单位社保缴费截图和退工单电子版等。当天下午,援助律师又赶到镇社保所调取了印染厂员工总的社保缴费情况记录。

根据收集掌握的证据,法律援助团分析法律关系并制定案件援助计划。很快,发现了一些问题,如:这些工人中有28人与印染厂是劳务关系,其余人都是劳动关系;印染厂提供的员工信息并不全面,需一一核对;法院立案系统目前还不接受如此众多人数的共同诉讼的立案方式。因此,179名工人案件需要承办律师单个准备所有材料,并单个立案,工作量巨大。

迎难而上,分秒必争。分头准备劳务人员和劳动关系人员的劳动仲裁及民事诉讼立案材料。3天之后的2020年7月30日,律师们赶到印染厂,所有工人集中签字,进行授权。

2020年9月2日,在仲裁委的组织下,企业方与工人们达成调解协议。鉴于企业负债情况,为确保工人们合法权益,援助律师又起草了强制执行申请书,并确认好每一位员工的银行卡卡号和开户行信息,就协议工资款向法院申请强制执行。9月24日,无锡市惠山区人民法院执行立案。在执行过程中,援助律师配合执行法官寻找印染厂财产线索,陪同执行法官一同去工厂查封厂房和设备,并积极协商案件后续的处理

方案。

2020年11月7日正值周六,援助律师同执行法官、厂方法务和工人代表一起沟通协商执行和解方案,最终执行该方案:欠薪1万元以下的员工先行偿付,其余员工的欠薪在企业资产通过合法途径处置后一次性偿付。

截至目前,46名工人已经拿到共计240031元的工资。

【法律援助点评】

本案涉及人数众多、金额巨大,法律援助机构成功办理此案,对于保障工人群体合法诉求,维护社会稳定,有着重要的意义。当地司法所和法律援助机构及时介入,通过法律途径快速有效地解决纠纷,积极维护了劳动者的合法权益。本案中,援助律师团以高度的责任担当和专业的职业素养,全身心地投入到这起人数众多的工人追索劳动报酬案中,积极与政府、法院紧密配合,历时4个多月,使得一万元以下的工人所欠工资快速全部支付到位。在法律援助过程中,法律援助团用最快速度、最高的效率,进行法律后果说明6次,与法院、街道办事处工作人员沟通10次。案件通过法律程序的快速推进,使得劳动者维权有了盼头,充分体现了法律援助关爱民生的社会职责,彰显了司法的公信力。

无锡市惠山区法律援助中心 闫强

■话题对撞

试用期遇上医疗期 用人单位该怎么做

试用期是用人单位和劳动者建立劳动关系后为相互了解、选择而约定的考察期。试用期长短依双方签订的劳动合同期限的长短及双方约定而确定,最长不超过六个月。

医疗期是指企业职工因患病或非因工伤停止工作治病休息不得解除劳动合同的时限。医疗期的长短依据劳动者实际参加工作年限和在本单位工作年限的长短进行确定,期限为三个月到二十四个月。现实中的尴尬在于劳动者进入试用期后即患病需治疗,劳动者医疗期结束后可能试用期也随之结束了,但劳动者实际上实质参加工作的试用期却没有经历过。如遇此种情形对用人单位来说无法按照当初设想对劳动者进行全方位的考核,审查其是否符合录用条件,完全背离了对试用期约定之初衷。

实践中的争议点

根据原劳动部《关于发布〈企业职工患病或非因工伤医疗期规定〉的通知》(劳部发[1994]479号文)第三条之规定,试用人员的医疗期为三个月;《劳动合同法》第四十二条第三项规定,患病或非因工伤的劳动者在规定的医疗期内,用人单位不得依据第四十条、第四十一条的规定与其解除劳动合同。但是,《劳动合同法》第二十一条却明确规定了“在试用期中,除劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形外,用人单位不得解除劳动合同”;《劳动合同法》第三十九条第一项规定,在试用期间被证明不符合录用条件的,用人单位可以解除劳动合同。

用人单位该怎么做?

第一种观点认为:若劳动者根本没有实质经过试用期却因医疗期的原因致试用期届满,此种情形对用人单位来说于情于理与法都是说不通的,鉴于试用期的特殊性,如遇此种情形,用人单位根本无法实现对试用期约定的目的,因此,用人单位可以解除劳动合同。

第二种观点认为:《劳动合同法》第21条严格限

制了试用期内解除劳动合同的条件,医疗期内用人单位不得解除劳动合同,医疗期如果同时也是试用期,自然也不能解除劳动合同。

第三种观点认为:双方可协商按劳动合同中止处理,试用期中止期间双方互无权利义务关系,待劳动者医疗期满后回归工作,试用期接续。

第四种观点认为:用人单位可以解除劳动合同,但必须按照法定程序进行,同时给予劳动者合乎法律规定的医疗期。

律师建议

无论劳动者是处在试用期还是试用期届满,其与用人单位均是建立了合法有效的劳动关系,根据劳部发[1994]479号文规定,劳动者有权享受医疗期;另,根据原劳动部办公厅《关于合同制工人在试用期内患病医疗问题给宁波市劳动局的复函》确定“合同制工人在试用期内患病或非因工伤,可以享受医疗待遇,医疗期限为三个月”。此外,根据《劳动合同法》第三十九条第一项规定,在试用期间被证明不符合录用条件的,用人单位可以解除劳动合同。试用期的约定具有评判功能,是用人单位与劳动者之间相互了解、选择、认定彼此是否适应的过程,在这一适应过程中当然包括用人单位对劳动者身体状况的考察,从企业用工自主权及控制成本角度出发,用人单位当然可以选择留用身体健康的劳动者。

如果用人单位与劳动者解除劳动关系,应当注意以下几个方面:一、用人单位必须建有符合法律规定的规章制度;在规章制度中必须规定在试用期累计缺勤(包括事假、病假等各类假期导致的缺勤)数天以上视为不符合录用条件,用人单位可解除劳动合同;当然,该规章制度必须依法向劳动者进行公示。二、依据上述规章制度在劳动者因缺勤达到不符合录用条件时向劳动者送达解除劳动合同通知书,并告知其解除理由;三、由于劳动者仍然处在医疗期内,故按照《劳动合同法》第四十条第一款规定,上述解除劳动合同应当自动延续至医疗期满;四、用人单位必须依法将解除事由告知工会。 余亚文

■法眼观察

保障女职工人格权,《民法典》有应对条款

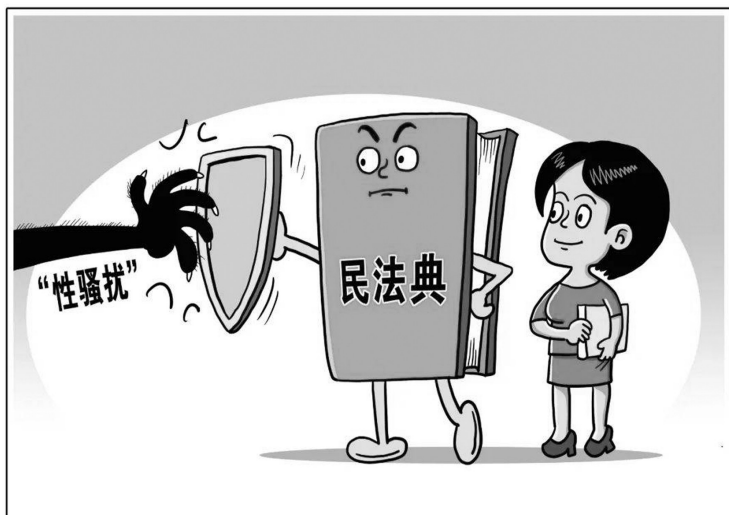
虽然全社会在提倡男女平等,但现实中女性权益受损的现象依然存在。“阿里女员工被侵害”事件近日受到网民热议。相关企业公布了“阶段性调查和处理决定”,对涉事人员进行了处理。相关人员是否涉嫌违法犯罪,有待警方给出权威调查结论。事实上,很多女性并不知道,作为社会生活的百科全书,《民法典》中相关条款对于女性劳动者在职场人格权益等方面给予了特殊保护。

职场是性骚扰的高发区域,其中不少是基于实施者和受害人之间不平等地位产生的。以

往法律关于性骚扰的规定较为笼统,对民事义务以及侵权责任并未作出具体规定。《民法典》第一千零一十条规定:“违背他人意愿,以言语、文字、图像、肢体行为等方式对他人实施性骚扰的,受害人有权依法请求行为人承担民事责任。机关、企业、学校等单位应当采取合理的预防、受理投诉、调查处置等措施,防止和制止利用职权、从属关系等实施性骚扰。”上述规定采用“列明+兜底”的方式,用“等”字涵盖了其他可能存在的侵权形式。

认定是否构成性骚扰,除判断内容是否与性相关外,核心在于是否“违背他人意愿”,如受害人已经明确表达了抵触和反感,行为人仍然实施骚扰行为,受害人可以要求行为人承担以下民事责任:一是停止骚扰,这种诉求可以由受害人向加害人提出,也可直接向法院提出,要求加害人停止性骚扰行为;二是损害赔偿,包括财产损失赔偿和精神损害赔偿;三是消除影响、恢复名誉。同时,该条还规定了机关、企业、学校等单位应当履行预防和制止性骚扰的义务。

张兆利



维权课堂

主办:江苏省高级人民法院
江苏省司法厅
江苏省总工会

承办:省高院民四庭
省法律援助中心
省总工会法工部
江苏工人报社



由于工伤保险法律法规并未授权工伤职工精神损害赔偿请求权,工伤职工可以在劳动争议仲裁和随后的诉讼中主张精神损害赔偿。不过,其他法律却赋予了职工此项权利。职工应当善于使用法律武器,争取自己的正当权利。

案件事实:工伤职工主张精神损害赔偿

职工马叶根1996年7月入职苏州的和成(中国)有限公司任成型作业员。2013年度体检时出现矽肺问题。后离职在新单位入职体检时发现肺有问题被拒,2016年9月被确诊为矽肺一期,当年10月被认定为工伤,2017年4月被鉴定为劳动能力七级伤残。马叶根遂提起诉讼,要求单位按照侵权责任支付精神损失费2万元以及其他人身损失待遇。

公司辩称马叶根已充分获得工伤赔偿,其患职业病所造成的损害已得到充分弥补,要求用人单位承担人身损害赔偿赔偿责任,无法法律依据。

法院:职业病职工有权请求精神损害赔偿

法院认为,原告被认定为工伤并领取相应的工伤保险待遇。最高人民法院关于确定民事侵权精神损害赔偿责任的若干问题的解释规定,因侵权致人精神损害,造成严重后果的,人民法院可以根据受害人一方的请求判令其赔偿相应的精神损害抚慰金。原告罹患职业病,造成了严重的精神损害,要求被告支付精神损害抚慰金,符合法律规定,法院予以支持。

点评:工伤职工的精神损害赔偿有条件

工伤待遇应当由工伤保险基金承担,但是职工仍然有权依据民法典等规定,向用人单位主张侵权责任赔偿项目。职工维权需要注意如下事项:

第一,侵权损害赔偿系民事赔偿,具有法律依据。我国的《职业病防治法》第58条、《安全生产法》第53条、《使用有毒物品作业场所劳动保护条例》第45条,直接赋予了工伤职工,特别是职业病工伤职工民事侵权损害赔偿权利。

第二,民事侵权待遇与工伤待遇不重复享受。上述法律规则并不意味着劳动者可以享受工伤保险和侵权责任双重赔偿。对于已经被工伤保险覆盖的待遇项目,劳动者不可以享受双重待遇。精神损害赔偿属于民事侵权法律责任,非工伤待遇。

第三,精神损害赔偿需以单位过错为前提条件。有的工伤,例如对于交通事故造成伤害的工伤,用人单位已经在制度上、管理上、生产条件上并无过错的工作过程中的工伤,以及劳动关系中第三人故意伤害等原因造成的工伤,和工作时间工作岗位突发疾病死亡或者48小时内经抢救无效死亡的视同工伤,由于用人单位无过错,职工的精神损害赔偿难以得到支持。但对于单位存在过错、过错与伤害具有侵权法上因果关系的工伤,劳动者除了享受工伤待遇,另可直接提起民事诉讼,向单位主张精神损害赔偿。

案例来源:江苏省高院(2020)苏民申4326号、苏州中院(2019)苏05民终2455号、苏州吴中区法院(2018)苏0506民初5653号

部分工伤职工可以主张精神损害赔偿

■老徐评案