

## 法庭笔记

## 打工人上好职场第一课:学会签劳动合同

## 拍案惊奇



劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。劳动合同的签订是证明存在劳动关系最有力的证据,也是对用人单位和劳动者之间权利义务的最好规范。但没签劳动合同,劳动者与用人单位间的劳动关系就不存在了吗?本期三个案例,带大家看看生活中常见的劳动合同纠纷,帮助打工人上好职场第一课:学会签劳动合同。

## 巧妙举证

- 公司不承认劳动关系,怎么办?
- 拿出荣誉证书,巧作证明

多年前,韦某入职卡某公司从事粉类包装工作。入职时,双方没有签订劳动合同,韦某的工资以现金方式发放。后来,公司以银行转账的方式为韦某发放工资,没有工资条,也不需要签收。到了2016年1月4日,双方签订三年期劳动合同,合同期届满后,双方续签了三年期劳动合同。2020年1月14日,为表彰韦某爱岗敬业,卡某公司颁发荣誉证书,特授予韦某“十年服务奖”。

不过,由于卡某公司没有给韦某缴纳社保,韦某向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁,要求确认与卡某公司在2009年4月2日至2021年9月15日存在劳动关系。经仲裁裁决确认2016年1月4日至2021年9月15日期间存在劳动关系,驳回韦某的其他仲裁请求。韦某不服仲裁裁决,诉至法院。



■陈凤翔/绘

地点:广州市白云区人民法院。

结果:确认韦某与卡某公司自2010年1月15日至2021年9月15日存在劳动关系,驳回韦某的其他诉讼请求。双方均服判,本案现已审理终结。

依据:法官认为,劳动者起诉要求确认与用人单位存在劳动关系的,应当遵循“谁主张、谁举证”的一般举证原则,由劳动者就其主张存在劳动关系承担初步举证责任。

未签订书面劳动合同,不代表劳动关系就不成立。本案中,韦某为证明存在的劳动关系,提供了一系列证据。从韦某提供的银行流水清单来看,显示转账发放工资最早在2011年11月,卡某公司虽否认系其公司向韦某发放的工资,但结合韦某提供的荣誉证书来看,韦某获得了十年服务奖,可以佐证韦某的入职时间。

法官提醒,用人单位应依法在用

工之日起一个月内与劳动者订立书面劳动合同。同样,劳动者要督促用人单位及时签订书面劳动合同,并在日常工作中注意留存应聘入职材料、工资支付凭证、缴纳各项社会保险费记录、能够证明身份的证件、工作往来邮件及聊天记录、用人单位颁发的荣誉证书和奖状等证据,一旦发生劳动争议,可有效维权。

(高京)

## 拒付补偿

- 员工违反《员工手册》
- 公司拒付47万元赔偿金

2010年5月24日,小王入职某公司,担任信用控制专员一职。某公司经合法程序制定的《员工手册》规定:员工可报销合理的业务招待费,但应提交正规发票和相应的招待流水小票;员工多报、瞒报或虚报加班费、差旅费或其他报销费用金额且超过人民币500元的,公司有权解除劳动合同,并无需向员工支付法定的经济补偿金。

2019年,某公司发现小王在业务招待报销方面存在严重违纪行为。比如:小王在上海出差却提交了该时间点在广州进行业务招待的小票进行报销;提供非餐饮公司开具的虚假小票用于报销业务招待费。此外,小王在报销其他业务招待费时提供的部分小票存在明显异于餐饮行业小票的通常样式、不同餐饮企业所留联系电话相同等情况。后经法院核实,小王虚报业务招待费的总金额达三千余元。

据此,某公司于2020年8月31日向小王出具《劳动合同解除通知书》。小王对公司单方面解除劳动合同且不予支付经济补偿金的行为不予认可,遂向广州市劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁,要求某公司支付违法解除劳动合同关系赔偿金476500.34元。

该仲裁委裁决:某公司向王某支付违法解除劳动合同关系赔偿金476416.5元,驳回某公司的其他仲裁请求。某公司不服该裁决,向法院提起诉讼。

地点:广州市海珠区人民法院。

结果:广州市海珠区人民法院一审判决,某公司无需向小王支付违法解除劳动合同赔偿金476416.5元。小王不服,提起上诉。广州市中级人民法院二审判决,驳回上诉,维持原判。

依据:本案中,双方签订的劳动合同中明确约定《员工手册》是公司的规章制度,为劳动合同不可分割的一部分,是对员工进行人事管理和奖惩的依据,员工严重违反《员工手册》相关规定的,某公司无需事先通知即可解除涉案劳动合同,且无需向员工支付经济补偿金。

根据查明的事实,王某存在虚报业务招待费超过500元的行为,严重违反劳动纪律,某公司依据《劳动合同》《员工手册》解除劳动合同,符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条第二项的规定,不属于违法解除劳动合同。

(杨喜茵)

## 软件助攻

- 维权时莫名其妙成了“临时工”
- 凭打车软件找到“用人单位”

阿萍是甲房地产公司的业务员,自2016年1月11日入职以来一直在固定的门店上班,直至其2021年5月3日离职。阿萍在职期间,公司方面没有给她购买五险,为维护自身权益,阿萍申请仲裁要求确认其与甲公司存在劳动关系并要求其支付佣金6万元。

该劳动人事争议仲裁委员会裁决:确认阿萍与甲公司于2016年1月11日至2021年5月3日存在劳动关系。甲公司不服该裁决,向法院提起诉讼,要求确认其与阿萍于2016年1月11日至2021年5月3日期间不存在劳动关系。

甲公司称阿萍工作的地点是乙房地产公司的登记住所,其上司是乙公司的法人代表,所以阿萍接受的是乙公司的管理,而非甲公司。甲公司

还表示,阿萍自2020年12月31日以来,便与第三方平台签订《个人经营者业务承包协议》,以个人经营者的身份与甲公司进行业务对接,所以双方之间应是合作关系,并非劳动关系。

庭审现场,阿萍想证明甲公司与乙公司存在关联关系,却由于其就职门店已关闭而难以证明。突然,阿萍想到她此前曾通过打车软件打车上班,输入甲公司名称对应的就是乙公司注册地址,并向法官出示。为查明两家公司是否存在关联关系,经办法官查阅了甲公司和乙公司的工商登记信息,发现乙公司实际上是由甲公司全资成立的子公司。此外,阿萍还提交了工牌、钉钉打卡记录、纳税记录、银行流水和微信聊天记录等证据,拟证明其为甲公司的员工。

地点:广州市增城区人民法院。

结果:法院一审判决,确认甲公司与阿萍于2016年1月11日至2021年5月3日存在劳动关系。甲公司不服,提起上诉。广州市中级人民法院二审判决,驳回上诉,维持原判。

依据:增城法院李欣法官提醒,个别用人单位存在通过关联企业混同用工、违法劳务派遣用工、签订名称各异合同等手段规避用工风险的情况,当然,法院在判定是否为劳动关系时并不会仅凭合同名称确定,而会着重审查合同名下双方的权利义务及实际履行情况,围绕当事人之间是否具备建立劳动关系的合意、权利义务关系是否符合劳动关系的基本特征作出裁判。因此,劳动者在工作期间要注意保留考勤、工资、工作安排等相关材料,以便必要时维护自身权益。

(杨喜茵)

