

入职4年、签了3年的劳动合同,期满后没有续签但继续在岗工作——

# 合同“空窗期”离职能索赔二倍工资吗

本报记者 赖志凯

## 阅读提示

员工离职当天提起劳动仲裁,要求公司支付其未续签劳动合同二倍工资差额等费用。公司则认为双方从未签订过劳动合同,因此已形成无固定期限劳动合同,无须向其给付二倍工资差额。最后,员工提交的一份劳动合同成为关键证据,所提二倍工资、加班费等诉求获法院支持。

郝民田(化名)入职某公司4年,入职时签订为期3年的劳动合同,合同期满后没有续签,但继续在岗1年多。由于公司拖欠工资,他申请劳动争议仲裁,请求裁决公司支付未续签劳动合同二倍工资差额、被拖欠的工资以及没有报销的相关费用。

仲裁时,公司提出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,公司无须支付其二倍工资。仲裁裁决支持了公司的主张。

郝民田诉至北京市丰台区人民法院,法院判决公司给付郝民田二倍工资等合计6.8万余元。公司提起上诉。日前,二审法院驳回公司的请求。

### “从未持有过自己的劳动合同”

2017年3月22日,郝民田入职某公司,为公司董事长担任司机。当天,公司与他签订为期3年的劳动合同,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。

郝民田工作至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绝离职经济补偿,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,郝民田不能提交劳动合同。“从第一天到公司当司机到4年后离开,我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。”他说。

公司不同意其索要二倍工资差额的请

就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。

2021年12月8日,司法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,该鉴定机构出具最终鉴定告知书,因检材与样本字迹书写模式不同,无法满足检验条件,退回了对劳动合同落款处“刘某”签名的鉴定。

郝民田主张,其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,郝民田于2017年6月9日至2021年2月2日申请延时加班、休息日加班,均已审批通过。

郝民田诉称,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,但报销事项与车有关的项目。

### 获赔未签订合同二倍工资

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,而郝民田继续在公司工作,双方劳动关系于2021年3月22日解除,故公司应支付郝民田2020年3月22日至2021年3月21日未签订劳动合同二倍工资。公司尚未支付郝民田2021年3月1日至3月22日工资,仲裁裁决公司支付郝民田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。现郝民田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。

针对报销款争议,法院认为,郝民田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。

郝民田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,亦未对郝民田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,依法酌定公司支付郝民田此期间延时加班工资3500元、休息日加班工资2500元。

综上,一审法院判决公司支付郝民田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。

公司提起上诉。二审法院认为,公司虽对郝民田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,法院驳回公司上诉请求。

## 法问

# 是绩效停发还是故意克扣?

本期主持人 本报记者 刘旭

### 读者来信

#### 编辑您好!

我在2022年10月入职一家装饰工程公司从事交付工程师工作,劳动合同中约定工资每月7000元,包括5600元的基本工资和1400元的绩效工资。今年2月,公司表示因经营状况不好,只发给我5600元基本工资,克扣了1400元绩效工资。作为薪资的组成部分,公司并没有按月发放绩效工资。我就想知道,劳动合同里约定的绩效工资不发放,算不算克扣工资?

沈阳 马先生

### 为您释疑

#### 马先生您好!

用人单位不按劳动合同约定发放工资是不合法的。《劳动法》第五十条规定:工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人。不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。用人单位应当按照劳动合同法的规定支付薪资。

《工资支付暂行规定》第三条规定:工资是指用人单位依据劳动合同的规定,以各种形式支付给劳动者的工资报酬。用人单位包含绩效工资约定一致。故用人单位约定了基本工资和绩效工资,就应当足额及时按月发放。绩效工资本身就被定义为浮动工资,如果用人单位通过绩效考核来达到增减绩效工资的目的,双方必须对于工资结构中绩效工资确认;如果劳动者不签字或提出单方面从原有的固定工资中拆出一部分作为绩效工资;绩效考核制度必须要经过民主制定程序及公示;绩效考核制度必须要告知劳动者,并由劳动者签字;针对劳动者岗位的具体考核内容必须合理合法,包括考核的条件、考核标准、考核结果及对应的绩效工资浮动机制。

另外,用人单位在绩效考核过程中,还得达到以下条件,否则就有克扣工资的嫌疑:针对绩效考核结果,必须要经过劳动者本人签字确认;如果劳动者不签字或提出异议,那么用人单位必须要有相关的证据予以证明。没有证据证明的,视为无效;绩效工资的扣减,要和绩效考核制度对应。

也就是说,您所在用人单位的行为属于违法克扣工资。调解工作作为劳动、人事争议的前置程序可以规范企业用工行为,更能充分利用调解手段依法维护劳动者合法权益。您可以到调处中心申请调解,要回克扣工资。沈阳市皇姑区劳动争议多元调处中心调解员 石慧

# 退休前完成考核,退休后能否拿奖金引争议

法院称单位规章制度不应剥夺退休人员合法权益

本报讯(记者王伟 通讯员姜丽丽)董某在公司工作25年,多次获得优秀员工称号。2021年5月1日,董某因达到法定退休年龄与公司终止劳动合同。同月,公司启动2021年夏季奖金考核工作,考核周期为2020年10月1日至2021年3月31日,考核对象为在职员工。因公司未支付董某夏季奖金,双方为此发生争议。经仲裁前置后,董某诉至法院。法院判决确认,用人单位规章制度不应剥夺退休人员合法权益,退休前完成考核周期工作,退休后应享有相应奖金。这是江苏省无锡市中级人民法院和无锡市人力资源和社会保障局新近介绍的一则劳动争议裁判典型案例。

经无锡市新吴区人民法院一审,无锡市中级人民法院二审,最终法院判决公司向董某支付2021年夏季奖金。法院认为,用人单位劳动规章制度的内容要符合公平原则。劳动合同因达到法定退休年龄而终止,并非因董某单方过失或主动辞职所致,且在夏季奖金对应的考核周期内董某完成了工作任务。

本案中,劳动合同的解除或终止并非劳动者单方过失或者主动辞职所致,用人单位不能“一刀切”以奖金发放或启动考核时员工不在职为由,认定劳动者不符合奖金发放条件。

法官还指出,本案提醒用人单位,虽然用人单位享有用工自主权,其自主制定的绩效奖金规则直接涉及劳动者领取劳动报酬的切身利益,应遵循公平合理原则,对所制定的奖金发放制度不合理的,人民法院可根据公平、平等的原则予以调整。

# 女子因不满名字被刻前夫家墓碑起诉

法院判决不能认定损害姓名权、名誉权

本报讯(记者鹿慧敏 实习生施洋洋)近日,广西都安瑶族自治县人民法院审结了一起姓名权纠纷案件,一女子在离婚后不满名字被刻在前夫家墓碑上,诉至法院要求赔偿,未获法院支持。

该女子在2017年与前夫登记结婚,生育一子。婚后,男方的祖父、祖母、继祖母相继去世。2018年,男方家立碑安葬先人,将女方及其儿子的姓名分别以孙媳、曾孙辈的名义雕刻于墓碑上。后来二人离婚,儿子抚养权归女方。女方认为,男方在未经同意的情况下,将女方及儿子的姓名刻在他人墓碑,侵犯其姓名权,遂诉至法院,要求男方立即停止侵权行为,更换新碑,清除二人姓名,消除影响,赔礼道歉,赔偿精神抚慰金3万元。

一审法院认为,女方与男方存在宗族关系,男方家将女方二人姓名篆刻于先人墓碑上,不存在捏造事实或侮辱、丑化其姓名、名誉之主观恶意。在女方知晓被刻于墓碑并提出异议后,男方已及时予以清除。此外,案涉墓碑位于偏僻深山,无专门道路通行,外人一般不会主动光顾,碑文内容也不足以使公众对女方二人的社会评价降低,故不能认定损害其姓名权、名誉权。此外,男方在开庭前已将女方姓名自墓碑上清除,达到了“停止侵害、消除影响”目的,男方在法庭上赔礼道歉,女方予以接受。

据此,法院一审驳回女方诉求。女方不服提起上诉,二审法院驳回上诉,维持原判。法院指出,《民法典》第1000条规定,行为人因侵害人格权承担消除影响、恢复名誉、赔礼道歉等民事责任的,应当与行为的具体方式和造成的影响范围相当。本案事发后,男方已将墓碑上刻有女方姓名的地方凿掉,无法辨认,故女方要求销毁墓碑,二审法院不再予以支持。男方已书面向女方正式道歉,女方已接受,女方该项诉讼请求已经实现,二审认定一审未再作出判决并无不当。

## 吉林法院

# 1898名“法治副校长”走进校园

本报讯(记者柳姗姗 彭冰)近日,吉林省吉林市中级人民法院二庭副庭长张利宏作为“法治副校长”,走进该市亚桥第二九年制学校古川校区,面向全校师生开展一场有关“校园暴力”的普法讲座,参加座谈的学生感慨地说:“没想到校园暴力危害这么大,我一定要好好防范,和同学团结友爱。”

“避免校园欺凌不是学生个人的事情,只有在家长、学校、社会等多方面的共同努力下,才能为学生创造一个温馨、和谐的成长环境……”在长春汽车经济技术开发区人民法院,审管办负责人齐曼丽精心挑选了一起校园伤害案件,在其所担任“法治副校长”的学校,组织了一场模拟法庭活动,为学生奉上一堂生动的法治体验课。

近年来,吉林省高级人民法院高度重视“法治副校长”工作,积极组织全省各中级人民法院确定“法治副校长”工作联络员,建立并及时更新本地区“法治副校长”名册,严格按时限督导节点推进工作。同时,全省法院主动与当地教育部门、中小学沟通落实聘任工作,93家法院共选派1955名法官干警到2240所中小学担任“法治副校长”,实现了对所分配学校的全覆盖。

今年年初,吉林高院组织全省法院的“法治副校长”,开展“开学第一课”法治宣传活动。截至3月底,共有1898名“法治副校长”走进任职学校,与学校建立常态化沟通联系机制,了解学校授课需求和法治教育课程安排等,1107名“法治副校长”已通过面对面授课、录制课件及直播授课等形式在学校开展了“开学第一课”活动。

## G 说案

# 员工是否自己“走人”应由单位举证

本报记者 吴锡恩

员工收到“口头辞退”后再未上班,用人单位认为员工自动离职,员工认为自己被辞退,举证责任谁承担?日前,新疆维吾尔自治区乌鲁木齐市中级人民法院审结了一起涉违法解除劳动合同案件。

### 【案情回顾】

2022年3月,新疆某工程公司与员工陶某辉签订固定期限合同,时间为2022年3月23日至2022年4月7日。陶某辉入职后,工作至2022年4月7日。

当天,陶某辉离开工作的施工工地回家后,收到公司负责考勤工作的冯某红发送的短信,内容为“你不用回来了”。此后,陶某辉再未向公司提供劳动。

2022年4月15日,陶某辉前往公司交接工作,公司通过银行转账向陶某辉发放2022年3月23日至2022年4月7日工资6400元。陶某辉认为公司违法解除劳动合同,应支付赔偿金,遂申请仲裁,请求公司支付违法解除劳动合同赔偿金1万元。仲裁支持了陶某辉的请求。

公司不服,诉至乌鲁木齐市新市区人民法院。

### 【庭审过程】

公司称,负责考勤工作的冯某红给陶某辉发送短信不代表公司的决定,陶某辉收到短信后擅自离职,随后再未向公司提供劳动,过错责任在陶某辉。陶某辉于申请仲裁后次日到公司办理工作交接,公司给其结算并多支付工资。如公司存在解雇陶某辉的情况,那么不可能向其结算且多支付工资,完全可以等待仲裁结果出来后再视情况处理。上述情况说明,陶某辉是自己选择离职。

法院审理后认为,公司并未提交有效证据证明陶某辉有严重违反其规章制度的行为,亦未提供有效证据证明陶某辉系自愿离职,应当承担举证不能的法律后果,即承担违法解除的不利后果。

### 【审判结果】

乌鲁木齐市新市区人民法院一审驳回了公司的诉讼请求,判决公司向陶某辉支付违法解除劳动合同赔偿金1万元。公司不服,向乌鲁木齐市中级人民法院提起上诉。二审驳回上诉,维持原判。



## 防骗“近”老

5月16日,公安民警在贵州省铜仁市玉屏侗族自治县电角坪街道紫气山社区给老年人讲解防范网络电信诈骗知识。世界电信日到来之际,玉屏侗族自治县组织公安民警走到街头巷尾,专门向老年人宣讲防范网络电信诈骗知识。

本报通讯员 胡攀学 摄

### 【法官释法】

本案争议的焦点为公司是否违法解除与陶某辉的劳动关系,以及是否应支付违法解除劳动合同关系的赔偿金。《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44条规定:“因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议,用人单位负举证责任。”

《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90条规定:“当事人对自己提出的诉讼请求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,公司主张员工不服从管理擅自离开工作岗位,应承担举证责任。公司如认为项目施工现场管理人员冯某红无权通知陶某辉脱离工作岗位,且有意继续履行与陶某辉之间的劳动合同,则应及时通知陶某辉返回工作岗位。公司既未提供有效证据证明陶某辉有严重违反其规章制度的行为,也未提供有效证据证明其曾向陶某辉主张继续履行劳动合同,陶某辉拒绝履行或做出解除劳动合同的意思表示,公司应对此承担举证不能的不利后果。