

■通讯员 颜梅生 记者 阮向民

在劳动合同被解除或者终止后,劳动者都面临着档案迁移问题,甚至希望了解用人单位在自己的档案里写了些什么,不少人恰恰因此结怨“老东家”。其中的的是是非非如何分解,下面这组案例帮我们理出头绪。

拒迁档案,有权索要赔偿

【案例】刘晓莉原是某公司的技术指导工。2015年5月,因另一家单位向刘晓莉抛出“橄榄枝”,向其许诺高工资、高福利,刘晓莉心动了,于是向公司提交书面辞呈,要求立即解除尚有3年才到期的劳动合同。因被公司坚决拒绝,刘晓莉便扬长而去。出于报复,公司以刘晓莉没有提

# 离职后,一份档案引出的的是是非非

## 争议的背后,有故意刁难,也有过度维权

前30日通知而离职,属于违法解除劳动合同为由,扣押了其档案。

【点评】刘晓莉的解约行为虽属违法,但公司照样不得扣留其档案。《劳动合同法》第五十条规定:“用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明,并在15日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。”不管劳动者以何种方式离开用人单位,用人单位均具有及时将其个人档案转出的义务,否则,必须赔偿劳动者由此受到的损失。

未迁档案≠存在劳动关系

【案例】谢扬秀与一家公司的劳动合同到期终止后,公司既未与其续签劳动合同,也没有通知其前去办理

转移档案关系手续或者将档案移交给人力资源和社会保障部门托管。而谢扬秀也一直在家料理家务,并未重新就业,档案一直存放在原公司。今年6月,谢扬秀突然来到公司,以自己的档案还在公司,便意味着自己还是公司员工为由,要求公司支付离职半年来的工资,遭到公司拒绝。

【点评】保存档案不等于仍然存在劳动关系。《企业职工档案管理工作规定》第二条规定:“企业职工档案是企业劳动、组织、人事等部门在招用、调配、培训、考核、奖惩、选拔和任用等工作中形成的有关职工个人经历、政治思想、业务技术水平、工作表现以及工作变动等情况的文件材料”。劳动关系是指劳动者与用人单位之间,发生的一方有有偿提供劳动,

另一方接受并给予劳动报酬的社会关系。公司虽然保存着谢扬秀档案,但谢扬秀实际上并未为公司提供有偿劳动,公司也未接受,因此谢扬秀不能单凭档案索要工资。

丢失档案,可以诉请补办

【案例】古小琴与一家公司的劳动合同到期后,彼此便终止了劳动关系,古小琴也随即到另一家单位就职。今年7月,由于公司一再推诿为其办理档案转移手续,心存疑虑的古小琴通过多方调查,得知自己档案已被公司丢失的真相。面对古小琴的补办请求,公司却一直未作明确答复。

【点评】古小琴可以申请劳动仲裁并向法院提起民事诉讼,责令公司

补办。《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(二)》第五条规定,劳动者请求用人单位办理人事档案转移手续产生的争议,经劳动争议仲裁委员会仲裁后,当事人依法起诉的,人民法院应予受理。

查询档案,不得随心所欲

【案例】朱文娟曾在多地、多家用人单位任职,其人事档案自然随之在不同的人才交流中心转递。今年8月,朱文娟又一次从一家公司离职时,以对自己档案中记载的有关履历、待遇等内容知之甚少为由,要求公司让其查阅、复印后,再行转递,遭公司拒绝。朱文娟质疑:对与自己利益密切相关的人事档案,难道本人也没有知情权吗?

【点评】朱文娟的确无权查询。与用人单位解除劳动合同或聘用合同人员的人事档案,属于流动人员人事档案。而《流动人员人事档案管理暂行规定》明确:“查阅流动人员人事档案应办理审批手续”,“任何个人不得查阅或借用本人及其直系亲属的档案”。有权查询流动人员人事档案的主体只能是单位,任何个人不论基于什么原因、什么理由、什么目的均没有查询的权利。

## 发生在交通事故现场的温馨一幕 过路刑警撑伞安抚受伤男子



本报 通讯员 蒋志慧 摄影报道 11月17日下午5时许,台州市黄岩区天空下着细雨。此时,在该区西城街道引泉路黄岩环保局门口路段,出现了温暖的一幕:一名男子被一辆轿车刮擦后倒地,面部流血,坐在地上不能起身,等待救援,一名路过的民警见状后,立即上前安抚男子并为其雨中撑伞,直至受伤男子被送往医院。

事后,从黄岩警方了解到,这名在秋雨中为受伤男子撑伞的民警,是黄岩城西派出所刑侦队民警袁江明。

当日下午5时许,袁江明和同事出警后返回派出所,途经引泉路黄岩环保局门口路段时,路遇了这起交通事故,立即停车查看,见一名50岁左右的男子,坐在地上,面部流血,意识模糊。此时,天空正下着绵绵细雨。袁江明随即从警车上拿上一把雨伞,帮受伤男子撑着挡雨。因男子身体受伤部位不清,为避免造成二次伤害,袁江明和同事没有轻易动用警车护送。等待救护车过程中,袁江明就一直蹲在地上帮男子撑伞,一边不断地安抚男子,给他加油打气。

大约15分钟后,救护车赶到,他们又协助医生将受伤男子抬上救护车。经医生检查,男子的伤势无大碍。

说起这温馨一幕,袁江明觉得微不足道,“这只是举手之劳的事情,换了其他的人也会这样做。”

维权警示

# 700多住户被原物业公司告上法庭

## 临海的这起典型案例折射业主维权路径不畅

■通讯员 罗洁、朱玛 记者 冯伟祥

日前,临海法院审结了一批物业服务合同纠纷,当地一个名为云水山庄的高档住宅小区共有700多户业主被该小区原物业公司告上法庭,要求他们支付两年前未缴纳的物业费、水电费等。该系列案件是临海法院物业服务合同纠纷的一个典型例子。

据了解,在临海市,物业服务合同纠纷近年来呈百倍增长之势,案件数从2011年的10件攀升至2015年6月的657件。此类纠纷案件并喷的原因多方面,其中一个最普遍的原因是业主因维权困难以拒缴物业费作为对抗。

7年内换了6家物业公司

在临海市,提到云水山庄这个

小区可以说是大名鼎鼎。这不是因为它是一个高档小区,而是在于持续不断的物业纠纷。自2008年云水山庄交房至今,7年的时间内,已经更换了6家物业公司。其中1家物业公司只坚持了两个月就撤走了,撤走的原因大多在于大部分业主不缴纳水电费,以及屡禁不止的偷电行为。

本次到法院起诉的是台州环雅物业服务有限公司,2011—2013年间承包了云水山庄的物业管理,也是由于同样的原因亏损过多,在2013年撤出。直到2015年,尚有700多住户拖欠其上百万元的物业费。为此,物业公司决定通过法律手段来维护自己的正当权益,将该小区的700多名住户同时告上法院。

对于不缴纳物业费费用的原因,前来法院应诉的一部分业主表示,自己在该小区的房子买了以后并没有入住,所以没有及时缴纳相关费用;也有一部分业主表示,对当时小区的物业服务并不满意,故而不愿意缴纳。

经过法官的努力,该系列案件中的大部分通过调解成功结案。

物业服务合同纠纷连年呈百倍增长

我国在物业管理方面的立法相对来说比较滞后,2003年才颁布《物业管理条例》。

“近几年来,随着房地产业的迅速发展、居民生活水平的不断提高,小区物业管理越来越要求规范,业主维权意识也越来越强,随之带来的问题是物业服务合同纠纷

纷日益增多。”临海市人民法院民一庭庭长洪青卫介绍,在临海,物业服务合同纠纷在近几年呈迅猛上升趋势。

法院工作人员给出了一组数据:2012年收案同比增长420%,2013年同比增长288%,2014年同比增长35.6%,2015年6月较2014年同期同比增长379%;涉案的物业管理公司从2011年的3家增至2015年的15家。

纠纷倍增成因诸多

对于物业服务合同纠纷产生的原因,洪青卫分析认为有五个方面的原因,其中最为普遍的是业主维权困难以拒缴物业费作为对抗。在业主和物管发生矛盾纠纷时,业主明显处于弱势一方,双方信息资源

不对称、举证能力严重失衡,造成业主的消极维权,最终以不恰当的方法来维护自己的权利。例如上述云水山庄的案例中,部分业主因为对物业服务不满而拒缴物业费,而因为物业费的拖欠又导致物业公司无法正常提供服务,最终形成恶性循环。

对于物业服务合同纠纷,临海法院民一庭目前主要以运用调解手段化解纠纷为主,充分利用诉前调解机制及时疏导,妥善化解该群体性矛盾。“作为新类型的纠纷,物业服务合同纠纷往往标的不大,但涉及千家万户,事关民生问题,应当以引导息纷为主,取得法律效果和社会效果的统一。”洪青卫如是表示。

服务基层

析影像资料保存、数据分析成果台账和数据分析工作抽查进行验收,防止分析走形式。目前,通过分析,锁定目标客户12493人,实际新增4233人,其中:电费签约863人,小额贷款卡1600人,手机银行和网银1770人。

胡金红

实的基础。另一方面通过所队联动,结合案件特点,调配所队精干人员,明确分工,快速出击,确保收网工作及及时、全面、不泄露、不遗漏。

至此,嘉善县局已完成17起5万元以上大要案。下一步,嘉善烟草将结合专项整治,继续深入推进“天网一号”,扩大打击成果,净化市场。

姚婷婷 金敏

举案说法

## 劳资闹纠纷,起因是一张假身份证

### 法院认定:企业未签劳动合同须担责

本报 通讯员 钟伟、裴金红报道 与用人单位不签订劳动合同,发生了纠纷到底谁会吃亏?到了法庭上,你就会明白。日前,绍兴市柯桥区人民法院通报一起劳动纠纷案,一劳动者在一家五金塑料公司工作了11个月,却一直没有与公司签订劳动合同。后来,劳动者将这家公司告上了法庭,要求对方支付11个月的双倍工资赔偿。最终的结果是,劳动者轻松赢得了官司。

丁某是河南人,2013年10月14日进入这家五金塑料公司从事电焊工一职,直到去年9月份,双方一直没有签订劳动合同,公司也没有为丁某缴纳社会保险。后来,双方闹僵,丁某一纸诉状将公司告上了法庭,要求公司支付双倍工资共计49500元。

对此,公司方表示不认同。公司认为,丁某在公司工作期间,因为使用了假身份证,导致了双方无法签订劳动合同,事实上其他职工都签订了劳动合同,与丁某无法签订劳动合同的过错在于丁某自己。之后,公司直到庭审前还在要求与丁某签订劳动合同,但丁某都不配合。因此,公司方认为,丁某的诉求没有依据,请求法院驳回。

经审理,法院认为,用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系,被告未在规定时间内与原告签订书面的劳动合同,依法应在用工之日起满一个月的次日起支付原告未签订劳动合同的双倍工资。虽然公司方认为,是由于丁某提供假身份证导致双方未签订劳动合同,但公司未能提供充分有效的证据证明这一主张,也不能成为双方未签订劳动合同的理由。

对此,法院对丁某要求支付11个月双倍工资差额的要求予以支持。考虑到劳动者与用人单位都无法提供确凿证据,证明当时丁某的月工资到底是多少,法院参照2013、2014年度当地在岗职工年平均工资作为计算基数,予以确定其月工资收入。经过计算,法院确定自2013年11月14日起至2014年10月13日,丁某的双倍工资差额为42789.95元。最终,丁某在一审法庭上胜诉,得到了这笔赔偿。

法官提醒用人单位,近年来,法院受理的类似不签订劳动合同的纠纷很多,除非用人单位有确切证据或法律规定的特殊情形,基本上都是以用人单位败诉的结果收场。就本案而言,从情节上,可以说并不复杂,但很多用人单位仍然没有意识到签订劳动合同的重要性。事实上,签订劳动合同,除了保护劳动者,对企业更是一种保护。

## 员工遭解雇,起因是一条内部定规

### 仲裁委:未经公示的规章无效

本报 通讯员 颖轲报道 劳动者在用人单位上班,用人单位有规章制度,但没有向全体员工公示,用人单位能否以严重违反单位规章为由与劳动者解除劳动合同?

2014年3月31日,刘沪入职于余杭思炫服饰公司,签订了为期两年的劳动合同。合同中约定,如刘沪严重违反公司规章制度,公司有权解除劳动合同,且无需支付经济补偿金。今年10月31日,刘沪接到公司的解雇通知,解雇理由是他上班时间经常上网聊天。而根据公司规章制度,3次以上在上班时间内上网聊天被查的视为严重违纪,公司可解除劳动合同。刘沪辩称称,他一直不知道公司有该规定,公司虽宣称规章制度已向其公示,但无法书面予以举证。双方争议不休,后此事闹到辖区劳动争议仲裁委员会。

仲裁员听完双方辩诉后,明确指出:最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第十九条规定,用人单位根据《劳动法》第四条之规定,通过民主程序制定的规章制度,不违反国家法律、行政法规及政策规定,并已向劳动者公示的,可以作为人民法院审理劳动争议案件的依据。《劳动合同法》第四条第四款规定,用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示,或者告知劳动者。由此可见,规章制度制定后,还必须经过公示程序,才可作为劳动关系处理依据。

在本案中,该公司不能举证证明规章制度已公示,其依据规章制度解除劳动合同的行为将不能得到支持,属无故解除劳动合同,须支付给员工经济补偿金。后经双方自行协商,公司支付给刘沪5000元经济补偿金。

## 衢江农信联社企业文化系统策划成果发布

11月2日,衢江农信联社CCS策划成果发布暨培训会议在衢江区信安大道联社大楼举行。会上,上海复为品牌策划公司总经理、耶鲁大学访问学者陈云勇博士和衢江农信联社徐水华理事长完成了衢江农信联社CCS策划成果的交接仪式,复为公司对联社的干部员工进行品牌文化和认识视觉识别系统的授课,本次会议吹响了推动农信品牌文化贯彻落地、根植本土的集结号。

孙建英 严雪海

## 常山农信社:大数据让营销“有数可依”

为不断推进社区银行转型建设,常山农信联社针对客户群体不断扩大、业务种类不断丰富、客户数据、交易记录、管理数据等呈爆炸性增长的特点,以290名金融

联络员为纽带,在全县范围内以每个行政村为单位,利用一个月时间,逐户逐笔开展客户关联业务统计数据 and 客户柜面业务分

## 嘉善烟草:重拳出击 监管显威

为维护卷烟市场的正常秩序,推进“天网一号”专项行动深入开展,嘉善县烟草专卖局坚持早介入、早行动、早预防原则,积极行动,重拳出击,近来连续查处9起案件,全力护航消费市场。

早在9月初,该局就聚力“双节监管”,

积极采取行动。一方面在“天网一号”专项行动的基础上,立足本地市场,深入分析,潜心经营,针对双节前紧俏烟需求量大的情况,加大对主要街道周围一些经营规模大、辐射能力强的“重点大户”进行信息摸排和蹲点监控,开展专项行动打好了坚

## 江山公路:设备冬季大检修



为全面提高公路养护机械应急救援机械设备的整体技术状况,连日来,江山公路段积极采取有效措施,对各类机械设备进行冬季维修保养,以确保公路抢险等关键时刻设备能“拉得出、用得胜、打得胜”。

毛志强