

9个月遭遇7场劳动官司

宁波一家政公司老板：我是不是遇到了“劳动碰瓷”？

“像我这样做家政行业的，每天也就是围着阿姨和雇主转。之前我连法院的门朝那边开都不知道，可去年以来，大大小小7场官司打下来，我连几级法院有几个法庭我都熟悉了，我是不是遭遇了传说中的‘劳动碰瓷’？”

“蓝孚”的月嫂在宁波准妈妈圈里小有名气。近日，宁波海曙蓝孚家政服务有限公司总经理魏雪丽却抱着一大包诉讼材料来到本报，讲述她过去一年遭遇7场劳动官司的灰色经历。

记者 胡珊 孙美星
通讯员 陶琪姜



漫画 章丽珍

1 公司主管竟成了竞争对手

抱着一大包诉讼和调解材料来到商报之前，魏雪丽犹豫了很久。“从2015年6月至今，大大小小7场劳动官司，牵扯了我所有的精力，现在我每晚靠安眠药才能入睡。我作为一个新宁波人，创业不容易，我也纠结如果把自己的经历说出来，可能对公司造成负面影响，毕竟打官司总不是好事情。但我想或许会有同样困扰的小企业，希望能从我的经历中得到一些教

训。”

魏雪丽说，第一场诉讼官司的起因要从去年2月下旬说起。作为一家家政公司，蓝孚主要从事的是月嫂和医院陪护服务。去年2月，宁波一家知名医院有意对陪护服务进行重新招标，已经与这家医院合作多年的魏雪丽对这次竞标信心满满。不过她意外发现，此次竞标杀出一匹“黑马”，而该竞争公司的负责人竟

然是仍在蓝孚任职的两名中层管理人员，其中一位正是蓝孚公司派驻在该医院的陪护项目主管。

“后来我去求证过，这两名主管合伙开了一家家政公司。参与竞标时，这家公司已经成立了一年多，而这期间两名主管仍在蓝孚公司上班。”魏雪丽自然咽不下这口气，去年3月辞退了这两名主管，没想到她所说的“灰暗的日子”就此拉开序幕。

2 好心帮忙却被反咬一口

“从2015年5月开始，我就开始了心惊肉跳的日子，不停地被投诉、收传票，这不算传说中的‘劳动碰瓷’。我算了算，到今年3月，我因为这两个前主管，先后9次出现在劳动仲裁部门和法院。”

魏雪丽整理了一份她与两名前任主管“开撕”的详单，从2015年6月到8月间，前主管A分别以“无理解除劳动合同”“不足额发放加班费案”“不与其签订劳动合同”为由，先后三次在江东劳动人事争议仲裁委员会状告蓝孚公司。其中“不与其签订劳动合同”的官司，还一直打到了中级法院。前主管B也以“无理解除劳动合同”为由状告蓝孚公司，从江东劳动人事争议仲

裁委员会告到江东法院，再告到中级法院。

几场官司中最让魏雪丽伤心的是，前主管A告公司的“不与其签订劳动合同”官司。

“我和这个主管是签订了劳动合同的，公司和她本人各有一份。而公司的这一份，在几年前为帮她子女入学的时候，曾出示给了学校负责人，以证明该员工在我们公司工作。当天的事情办完后，大家一起喝了酒，我也喝多了，之后我也不记得A的劳动合同原件到哪里去了。没想到这事情过了一年多，A离职以后，突然告公司不与她签订劳动合同，由于我当时只能提供劳动合同复印件，法庭不予采信。”魏雪丽说，A向公司

索赔7万多元，江东劳动人事争议仲裁委员会和江东法院都判赔1万多元，但A仍不服，再告到宁波中院。

就在魏雪丽焦头烂额的时候，戏剧化的一幕出现了。经过连续几天的翻箱倒柜，她找到了那份当初为了帮A的孩子入学时，带在身边的劳动合同原件，并提供给了法院。

昨天下午，魏雪丽给记者发来了给事件最终的民事判决书，宁波中院驳回了A的全部诉讼请求。“实话说，这件事我觉得自己被伤害了，当时因为出于好心帮A的孩子入学，最后反倒让她钻了空子。如果我最后不能找到合同原件，肯定是要赔钱给她了。”魏雪丽手握判决书，感慨万分。

3 员工无故离职却要双倍赔偿

与两名前主管的官司已经让魏雪丽心力交瘁，在这期间，她还遭遇了一场与新入职员工的劳动纠纷。

“去年4月6日，我公司来了一名新入职的护理员，外地人，因为新入职员工上班的地方分散在各个医院，签订合同的手续需要在公司办理，这中间会有一定的时间差。”魏雪丽说，这名员工起初一切正常，可干了不到两周突然不知去向，也没有向公司请假或辞职，公司通过对方留下的电话也联系不

上。

对于这名不辞而别的新员工，魏雪丽没有放在心上。没想到，距离该员工入职仅一个月后，她却接到江北某街道工作人员的电话。原来该员工又出现了，并以蓝孚公司没有签订劳动合同且没有支付工资为由，申请仲裁，要求公司赔偿她一个月的双倍工资。

“我向劳动部门解释，之所以没有支付工资，是因为该员工自动离职且不知去向，

4 用工不规范催生“职业碰瓷”

魏女士反映的情况，在2008年新的《劳动合同法》颁布后不久，曾有过一个爆发期。原因是2008年起先后实施了《劳动合同法》《劳动争议调解仲裁法》两部法规，对原有的劳动合同法律制度和企业用工制度带来了全新的变革和挑战。其中法规中的刚性条款和惩罚性条款更加具体明确，明显改善了劳资双方原有博弈中的不平等地位。当时好多企业的用工制度达不到《劳动

合同法》的标准和要求，频频被劳动者告上法院，那段时间甚至催生了一批以劳动维权为生的“职业打假人”。

去年，宁波中院曾发布过2010年至2014年来的劳动争议案件审判白皮书。白皮书显示，这五年，全市基层法院受理的劳动争议案件数量分别为2492、2779、3965、4358、3909件，呈现一种总体走高的趋势，其中劳动者滥用诉权、诉求多样化的特点也较明显。

海曙法院民三庭副庭长孙怡芸说，在那段“爆发期”，劳动者请求支付双倍工资和双倍经济补偿金的“双倍合同”案件特别多，而且被起诉的用人单位中不乏比较规范的大中型企业，一开始这些企业也存在像魏女士这样不知如何举证困惑，但在多打了几场官司后，加上HR不断培训，目前大中型企业用工已经逐步趋于规范，所以类似的诉讼开始向用工仍不太规范的小微企业下沉。

■延伸阅读

怎样证明员工自动离职？

1. 怎么证明员工是自动离职或不愿签劳动合同？

员工自动离职或是找借口不签劳动合同，企业当然可以和员工立刻解除劳动关系或是将对方开除，但如果不履行相应的手续，导致的诉讼风险是，来去如风的劳动者很可能在消失一段时间后，重新出现，以企业违法解除劳动合同或是不签劳动合同为由，将企业告上法庭，索要双倍工资或是双倍经济补偿金。

对企业而言，诉讼中可能面临的困境是，发出的解除劳动关系通知书因为劳动者拒收，无法证明已送达给劳动者，效力在法律上是不被认可的。孙怡芸说，开庭前，企业不妨做好如下准备工作：

①在员工入职前，办理好相应的入职手续。比如将涉及考勤、解除劳动合同等制度的《员工手册》以书面方式交给劳动者，并要求对方书面签字表示知悉；要求员工书面承诺提供的通讯方式、联系地址是真实的。

②一旦发生员工自动离职或是不愿签订劳动合同的情形，企业可以解除劳动关系，并要求劳动者在解除劳动合同证明上签字，值得注意的一点是，与不签劳动合同员工解除劳动关系，企业最好在用工之日起一个月内，办理解除劳动合同手续，否则超过1个月，企业将支付双倍工资。

③但现实情况往往是，劳动者并不愿意在解除劳动合同证明上签字。那么企业可以在公司张贴解除劳动通知通知书，然后根据劳动者在入职时，书面承诺的真实地址寄送解除劳动合同通知书，可以用挂号信，也可以快递，但需要提醒的是，包裹单上应当注明发件人和“解除劳动合同通知书”字样。

④如果通过直接送达、邮寄送达确有困难，还可以在报纸等媒体上刊登公告。当然，如果没采取邮寄送达的情况下，就直接在报纸上发公告，是无效的。

2.怎么证明员工存在旷工？

相较于自动离职和不签劳动合同，证明员工存在旷工事实更难些。

孙怡芸说，一般情况下，企业会拿出考勤记录证明员工存在旷工。在大部分的旷工案件中，员工一般都不会对考勤记录是否被修改提出异议，如果有这种可能，企业还可以在劳动争议尚未发生之时，就确认旷工事实与劳动者谈话，并录音，或是要求员工就此问题出具一份书面的检讨材料或书面说明，以解释旷工或缺勤的原因，这些都可以作为证据使用。

当然这一切以企业已经做好了第1问的第①步为前提，然后在经过公告和工会民主程序后解除劳动关系，才可能按照第1问的②③④操作。

3.怎么证明加班费已经支付？

孙怡芸说，加班费诉讼，企业出示的主要证据还是考勤记录。但由于考勤记录一直关系加班费多少，因此劳动者会提出考勤记录存在造假问题，但这时举证责任就由企业转移到了劳动者，而劳动者要证明考勤记录造假困难比较大。

但考勤记录一般是电子数据或是纸质记录，由企业掌控，的确容易存在数据造假的情况，因此法官一般会结合工资单等其他证据进行比对，避免损害劳动者权益。

孙怡芸同时提醒，对一些加班比较多的企业，可以向劳动部门申请综合计时工时制或是不定时工时计时制，但采取特殊工时制须和劳动者在劳动合同中约定清楚。