

工作十年一朝险成泡影 律师代理申请讨回公道

□北京国联律师事务所 刘国威

在单位工作了十年，最终却被经理的一句话所辞退，连份辞退的书面文件都没有，这让年近六旬、老实巴交的工人感到无法接受。更令人心寒的是，由于用工一直不规范，他的十年工作经历由于没有证据而可能化为泡影。

在朋友的指点下，他想到要找个律师……

工作十年 一朝即遭辞退

年近六旬的翟建业很早之前就 从四川来到北京打工，他 1999 年 10 月进入北京的一家宾馆担任锅炉工，每天工作五小时左右，周六周日及法定节假日也从不休息，而拿到的收入却基本就是北京市的最低工资标准。

而且翟建业虽然在宾馆工作 10 多年了，单位却一直没有给他办理社会保险。一直到 2007 年，单位才跟他签订了一份《劳动合同书》，但该合同书没有公司盖章，并且在负责人处签字的经理后来退休了，合同经过续签，期限到 2010 年 1 月为止。

2009 年春节期间，由于翟建业有事请了十多天的假，结果当月单位只给他发了 400 元工资。对此，翟建业也默默忍了下来。

2010 年春节过后，宾馆新上任的经理突然将他叫到了办公室，说是单位即将安装太阳能热水装置，因此今后不再需要锅炉工了。经理告诉他，明天就可以回家不用来上班了，而且对此不会出具任何书面通知，也没有一分钱的经济补偿。

工作经历 难以举证证明

自己在单位兢兢业业服务了十年，其间的种种不公平待遇也都忍了，如今经理一句话就把自己打发回家，这让老实巴交的翟建业也感到十分气愤。

在朋友的指点和介绍下，翟建业找到我寻求法律帮助，根据他的情况，我们决定为他提供法律援助，并办妥了相关手续。

然而棘手的问题是，翟建业虽然告诉我们他已在这家宾馆工作了十年，我们也丝毫不怀疑这一时间的真实性。

可是，由于他手里只有一份签订于 2007 年，且没有单位公章的劳动合同，外加一张他自己办理的用于接收工资的银行卡，并且最早的发工资记录是 2009 年 11 月，因此很难证明持续十年的劳动关系。

一旦提起仲裁或者诉讼，宾馆方面聘请了律师应对，对方只需直接不认可该劳动合同的效力就行了，而翟建业则需要举证证明自己的入职时间以及解除劳动关系的原因。

制定方案 先去搜集证据

初步分析案情，我感到翟建业

最欠缺的就是证据。对他而言，如果没有非常有力的证据就贸然行动，输掉官司的风险会很大。

于是，我便帮助和指导他去收集一些关键证据。

首先，我让当事人找到单位所在地的税务部门，调取了个人所得税完税证明。该证据显示，单位自 2007 年 1 月开始为翟建业代缴了个人所得税，并显示出 2009 年 2 月翟建业的月工资是 400 元，最后的缴税月份是 2010 年 1 月，该证据的收集对翟建业本案的胜诉奠定了基础，因为它可以有效地证明双方的劳动关系。

其次，对翟建业来说最重要的就是收集关于他人入职时间以及离职时间、离职原因的证据。在不存在书面证据的情况下，我建议他通过对和单位领导通电话进行录音收集证据，并设计了相关问题，同时为根本不知道该如何进行电话录音的他提供了技术支持。

在最终获得的录音证据中，单位领导提及了他的工作年限以及单位解雇他的原因。

虚晃一枪 寻找对方破绽

在获得了这些初步证据后，为了避免打草惊蛇，我建议翟建业先提起部分仲裁请求，即请求支付社会保险补偿以及最低工资差额共计 9000 元。

这样微不足道的诉请当然不是我们的真实目的，但是正因为金额很低，对方很可能对此麻痹大意，并不当一回事儿。而且为了这样的一次仲裁去聘请律师，单位很可能觉得划不来。

而通过这样“虚晃一枪”的仲裁过程，我们有可能找到对方的破绽，把翟建业的入职时间问题加以明确且在法律文书中确定下来。

根据我的事先策划，如果我们通过仲裁过程确定了翟建业的入职时间和劳动关系解除的原因，随后再申请仲裁要求单位支付解除劳动关系的经济补偿金、加班费等，那么胜算就会大大增加。

听了我的耐心解释和分析，翟建业也欣然采纳了这个意见。

随后，我从写诉状、立案到证据交换、开庭，全程代理了翟建业的这次劳动仲裁。

达成目的 放弃继续诉讼

庭审中，果然如我所料，单位并未聘请律师应对，且当庭认可了我们提交的非常关键的录音证据。

庭审后的调解过程中，仲裁委也告知单位败诉的风险，最终单位



资料图片

同意以 9000 元即申请人的全部请求金额调解结案。

正当我准备帮助翟建业继续“乘胜追击”之时，也许是渐渐意识到了事件的严重性，单位一改以往冷淡的态度，开始积极和翟建业协商起来。

由于翟建业当时还在这家宾馆承包了车棚，单位便以此作为斡旋的筹码，希望翟建业放弃继续要求经济补偿金的诉求。

考虑到今后还要继续承包车棚，且这一块的收入还很不错，对于之前拿到 9000 元的结果也已经非常满意，最终翟建业打消了继续向单位索要补偿的念头。

对于当事人经过深思熟虑后作出的决定，作为律师我也只能表示尊重。

规避法律 堪称花样百出

该案算不上一个大案，但从这样的小案中，仔细分析总能发现很多大问题。

《劳动合同法》从 2008 年 1

月 1 日就开始实施了，但仍然有很多单位不依法与职工签订劳动合同，哪怕是面临双倍工资惩罚的风险，用人单位也会想尽一切办法予以躲避。

要么是只签订一份由单位保管，一旦职工主张双倍工资就拿出来当挡箭牌的所谓合同。要么是签订空白合同，根本不与你协商合同内容，一旦职工主张双倍工资等权益，单位就把空白部分都填满，让你怎么告都很难告赢。

本案中，虽然单位给了职工一份合同，但该合同存在很多瑕疵，比如没有公司盖章，没有负责人签字等，许多职工文化程度不高，根本不知道这样的合同存在问题。而一旦和单位发生劳动争议，单位就会矢口否认它的真实性，合同无异于几张白纸。

既要争取 又要调整心态

各种事实上不签劳动合同的行为与《劳动合同法》的精神是违背的，应该予以否定。而现实中仍然

大量存在，说明法律本身还是不够完善。

如果从当事人的角度来看，本案的最终解决还是比较圆满的，一方面当事人对调解金额比较认同，毕竟这钱是在工资之外给的，本身在单位干的活也不是很累，每天也只是工作四五个小时。如果不咨询别人，还不知道有这样的权利，也不知道可以找律师寻求帮助。

另一方面，当事人还承包着车棚，这几年也有不少收入，今后还要靠它继续生活，所以其实这场官司少给点也没问题。

其实现实中的确有不少相反的例子，不少员工与单位的争议由于双方分歧较大，经过仲裁、一审、二审，经历一两年的时间，最终可能的确胜诉了，但这一两年所额外付出的精力、财力只有他们自己心里清楚，甚至有人因为心态失衡，影响了自己当下和今后的生活，还影响了自己的整个家庭。

因此面对不公平，既要依法维权、据理力争，但有时也的确需要见好就收，调整好自己的心态。

（文中当事人为化名）