E-mail:lszk99@126.com

当不规范用工碰上职场"碰瓷"

■圆桌主持 陈宏光

本期嘉宾

上海光大律师事务所 潘轶

- 上海尚法律师事务所 和晓科
- 上海中夏旭波律师事务所 李晓茂

主持人:

47 岁的聂某先后在 11 家公司担任驾驶员, 在每家公司工 作的时间短则 3 天,长的有 33 天。每次辞职后,他就向当地 劳动仲裁委员会提出仲裁申请,要求原"东家"支付加班工 资。前后共申请仲裁 11 次,提起诉讼 8 次。

近日晋江法院认定, 聂某的行为是滥用诉权、恶意诉讼, 属于"碰瓷",驳回其诉讼请求。

对于此类"职场碰瓷", 法律该如何加以规制呢?

可导致"权利"不被保护

如果法院认定是"职场碰瓷",那么可以滥用诉权、恶意诉讼为由 驳回起诉。

和晓科: 所谓"劳动碰瓷"或者 "职场碰瓷",是指极少数劳动者利 用单位在用工中不合法、不规范的 做法,或者相关证据保存上的疏漏, 通过劳动仲裁和诉讼"依法"获得相 应的赔偿或补偿。

"职场碰瓷"的现象主要发生在 《劳动合同法》实施之后,因为该法 强化了对劳动者权利的保护,并明 确规定了相应的经济补偿和赔偿, 比如不签订书面劳动合同的赔偿。

用人单位如果存在违法行为, 劳动者又具备相应的法律知识和证 据意识,就可能通过劳动仲裁和诉 讼获利。

当然,由于是利用了用人单位 自身的疏漏,并依据相关法律主张 赔偿,因此"职场碰瓷"往往较难识 别,对其应如何界定在实践中也尚无

正因为"职场碰瓷"在仲裁和诉讼 中难以识别,因此索赔往往可以得逞。

但如果法院认定是"碰瓷",那么 也可以滥用诉权、恶意诉讼为由驳回 起诉。

此类"职场碰瓷"行为有点类似消 费领域的"职业打假",有不少人是持 支持态度的。

对此我认为,由于"职场碰瓷"缺 乏判别标准,实践中不宜轻易作出认

即便劳动者多次利用用人单位的 违法行为进行索赔,只要没有弄虚作 假,没有主动要求单位违法并据此获 利,就不宜轻易认定为"碰瓷"而不予

弄虚作假涉嫌诈骗罪

如果在"碰瓷"过程中有弄虚作假的行为,通过伪造、虚构甚至偷 盗劳动合同等方式谋取不当利益,就可能涉嫌诈骗犯罪。

潘轶:对于劳动碰瓷,如果只是 有意利用了用人单位的疏漏,或者 诱导用人单位不规范用工, 那么尚 不涉嫌犯罪,仅仅是"权利"有可能 得不到保护。

但是,如果在"碰瓷"过程中有 弄虚作假的行为,通过伪造、虚构甚 至偷盗劳动合同等方式, 提起劳动 争议仲裁或诉讼谋取不当利益,那 么就可能涉嫌诈骗犯罪。

去年年底温州就判决了这样一 起案件,毛某、时某夫妇结伙在劳动 合同上伪造不是其所写的签名,再 以用人单位未与其订立劳动合同为 由,通过劳动仲裁等途径获取二倍 工资。

法院审理后认为,毛某、时某夫 妇结伙以非法占有财物为目的,采 取欺诈手段,致使有关部门基于错 误认识而运用法律强制措施将被害

单位的财物交付给被告人,数额较大, 依法应以诈骗罪定罪处罚。

上述两名被告人分别被法院判处 有期徒刑一年零九个月,并处罚金 3000 元, 共同退赔违法所得 17192

此类案件虽然也是碰瓷,但已经 符合刑法关于"诈骗罪"的规定,即"以 非法占有为目的,用虚构事实或者隐 瞒真相的方法,骗取数额较大的公私 财物的行为"。

只不过在此类"职场碰瓷"中,非 法占有目的是通过看似合法的手段实

而罪与非罪的关键,就在于是否 存在"虚构事实或者隐瞒真相"的情

如果故意让别人代签合同,又以 合同非本人签署为由索要赔偿,显然 就涉嫌诈骗犯罪了。



■相关报道

驾驶员一年申请仲裁11次 法院认定恶意诉讼驳回起诉

据《福建法治报》报道, 一年内先后在11家公司担任驾 驶员, 每家公司任职短到3天, 最长也仅33天,每次没干多久 就辞职,辞职后就起诉"东家" 要求赔偿加班费,是真"冤"还 是"碰瓷"?这样的维权能否成

2017年3月29日,47岁 的贵州男子聂某与福建某工程材 料有限公司达成口头协议, 工程 材料公司聘任聂某为货车驾驶 员,试用期一个月,试用期月薪 4500元,试用期结束后月薪 5000元,每月没有休息,加班 不定时。次日, 聂某到该公司就

而后, 聂某如约上班直至同 年5月2日。5月3日, 聂某 在未请假情况下自行脱岗, 导致 该公司当日未能向客户送货。当 日,该公司与聂某解除合同并进 行工资结算,按照每天150元 结算 33 天工资共计 4950 元支 付给聂某。

几天后, 聂某向晋江市劳动

仲裁委员会提出仲裁申请:福建 某工程材料有限公司应支付其 2017年3月30日至2017年 5月3日工资差额1278元、加 班工资 640 元、休息日加班工 资差额 3584 元、法定节假日加 班工资差额 1562 元、缴纳社会 保险及至解除劳动合同时的工 资。仲裁委员会作出裁决书, 聂 某不服向晋江市法院提起诉讼。

审理中,福建某工程材料有 限公司称: 双方达成劳务合同并 非劳动合同关系, 聂某工资 4500 元包含晋江市最低工资标 准及每月休息日、法定休假日及 加班费;且聂某在工作期间不认 真负责, 多次脱岗, 不能履行工 作职责, 2017年5月3日便与 其解除劳务关系。聂某与多家公 司发生类似纠纷,属于恶意诈骗

经查明, 聂某在 2016 年 6 月 22 日至 2017 年 7 月 6 日 间, 先后在泉州市某物流有限公 司、晋江某物流有限公司、晋江 某货物服务有限公司等 11 家公

司担任货车驾驶员, 在每家公司 的任职期限最短3天,最长33 天,大部分10天左右。解除劳 动关系后, 聂某先后 11 次均以 未支付工作日及休息日加班工资 等为由向晋江市劳动仲裁委员会 提出仲裁申请,要求11家公司 支付加班工资。晋江市劳动仲裁 委员会仲裁后, 聂某对其中8 份裁决不服并向法院提起诉讼。

该院经审查认为, 聂某作为 驾驶员,应该知道工作时间不固 定这个特点,本该在应聘时事先 与用人单位协商处理好这个问 题,在取得一致意见时才接受聘 用。相反, 聂某充分利用这一特 点,制造纠纷,扰乱驾驶员劳动 力市场。在近一年的时间内, 聂 某以相同或类似的事由申请仲裁 11次,提起诉讼8次,严重消 耗行政资源、挤占司法资源, 扰 乱正常诉讼秩序, 其行为应认定 是滥用诉权、恶意诉讼行为,故 案件不属法院民事管辖范畴、依 法驳回聂某的起诉。之后二审法 院同意一审法院裁判意见。

避免被"碰瓷"关键在依法用工

如果企业用工规范,不违反法律规定、不打擦边球,别有用心的"职场碰瓷"者也就没有空子可 钻了。

李晓茂:据不完全统计,在劳 动法出台的20年间,全国法院受 理的劳动争议案件从最初的3万 多件发展到 30 多万件。在劳动纠 纷中,绝大多数肯定是正常的权利 争议,只有少部分有"碰瓷"之嫌。

其中,中小企业是劳动纠纷的 频发地,也成为"劳动碰瓷"最大的 受害群体。

究其原因,关键是部分企业在 日常用工中或多或少存在不规范

之处,容易被别有用心的"劳动者" 利用,这就是我们常说的"苍蝇不 叮无缝的蛋"。

如果企业用工规范,不违反法 律规定、不打擦边球,别有用心的 "职场碰瓷"者也就没有空子可钻

实践中,劳动者在履约过程中 缺乏诚信主要表现为几种常见形

向用人单位提供虚假个人信

息,骗取入职机会。这些个人信息 主要有学历学位证书、体检报告、 从业资格证书、工作履历等。

利用从用人单位获取的商业 信息牟取个人利益。

为获取双倍工资借故拖延签 订书面劳动合同,或者让他人代签 书面劳动合同。

但只要规范用工,上述不诚信 行为都是有可能加以识破和作出 应对的。