

未签劳动合同,被解雇为啥无权索要双倍工资 五类人员不受《劳动合同法》保护

【案例】

侯琳琳被雇主郑某雇为保姆并从事工作已经10个月。近日,郑某突然将侯琳琳解雇了。侯琳琳虽然接受,但以郑某一直未与其签订书面劳动合同为由,要求其支付9个月的双倍工资。可郑某借口侯琳琳无权索要而坚决拒绝。侯琳琳想诉诸于法院,但被好友劝止,说郑某的做法并无不当。这是为什么?

【评析】

侯琳琳的好友说的没错,郑某的做法并无不当。

虽然《劳动合同法》第八十二条规定:“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,应当向劳动者每月支付二倍的工资。”但侯琳琳的确不能向郑某索要没有签订书面劳动合同的双倍工资。因为该法第二条已经明确指出:“中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织(以下称用人单位)与劳动者建立劳动关系,订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同,适用本法。”而郑某作为雇主只是个人,并不属于所列用

人单位之一,即雇主在法律层面上无法成为法律意义上的用人单位,不符合对应的主体要求,从而决定了侯琳琳不能依据该法主张权利。事实上,被《劳动合同法》“拒之门外”的人员主要还有四种:一是保险代理人。《保险法》第一百一十七条规定:“保险代理人是根据保险人的委托,向保险人收取佣金,并在保险人授权的范围内代为办理保险业务的机构或者个人。”即保险人与保险公司之间属于民事代理关系,哪怕保险公司要求保险代理人遵守其管理制度,接受其管理和监督,甚至参加有关培训,但

该管理和培训只是保险公司拓展业务和提高保险代理人工作能力的需要,不能等同于劳动合同中用人单位和劳动者管理和培训。二是兼职学生。原劳动部《关于贯彻执行〈劳动法〉若干问题的意见》第十二条规定:“在校生利用业余时间勤工助学,不视为就业,未建立劳动关系,可以不签订劳动合同。”其依据正是由于学生的身份所限,决定了其实习和见习活动,不属于《劳动法》的调整范围。三是退休返聘人员。《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(三)》第七条规定:“用人单位与

其招用的已经依法享受养老保险待遇或领取退休金的人员发生用工争议,向人民法院提起诉讼的,人民法院应当按劳务关系处理。”而劳动关系与劳务关系虽一字之差,但却性质迥异。四是工作承包人员。承包协议不是劳动合同,前者的核心在于按照发包人的要求,以自己的设备、技术和劳力,完成主要工作,交付工作成果,由发包人给付报酬,其工作过程无需发包人领导、管理、指挥、监督,也不受发包人规章制度的约束,而劳动合同中的劳动者则必须受到制约。

廖春梅



资料图片



荣誉证书被同事丢失 我能否索要精神损失?



资料图片

编辑同志:

我因在一次技术比武中获得冠军,被有关部门颁发了荣誉证书。两个月前,由于公司要求报

送相关材料,我即将荣誉证书原件交给了公司文员刘某。谁知,刘某却不慎将之丢失。由于导致我失去直接展示荣誉的机会,妨碍了我荣誉权的行使。请问:我能否以刘某侵犯荣誉权为由,要求其赔偿精神损失?

读者:李晓峰

李晓峰读者:

你不能要求刘某赔偿精神损失。

一方面,刘某的行为不构成侵权。荣誉是国家或有关组织等依据一定条件和程序,对某一主体在某一方面的好人评价,给予的表扬、奖励,表现形式包括各种荣誉称号、奖励、表彰以及荣誉职衔,它能在一定程度上提升荣誉获得者的名誉,进而获得一定的利益。包括对已取得荣誉及其利益的独占权在内的荣誉权,的确是受法律保护的,因为《民法总则》第一百一十条规定:“自然人享有生命权、身体权、健康权、姓名权、肖像权、名誉权、荣誉权、隐私权、婚姻自主权等权利。法人、非法人组织享有名称权、名誉权、荣誉权等权利。”。侵犯荣誉权的行为,包括非法剥夺(该给不给、不该撤销而撤销)、非法侵占(窃取、强占、冒领他人荣誉)、诋毁(对他人获得的荣誉心怀不满,向授予组织诬告等)。与之对应,刘某的行为却并不在其列:刘某所丢失的仅是具有

证明和纪念意义的荣誉证书,而证书只是荣誉权的载体,你的荣誉并没有由于证书的丢失而受到非法剥夺、非法侵占和诋毁。虽然丢失后你确实已经无法向人们直接展示,在一定程度上妨碍了你荣誉权的行使,但展示仅是你行使荣誉权的一种直接的方法,而不是唯一的方法,你还可通过其它方式达到行使荣誉权的目的,甚至可以要求颁发机构补发或者出具证明。更何况,刘某只是由于不慎丢失证书,并没有损害你荣誉的故意。另一方面,刘某并不具备承担精神损害赔偿责任的构成要件。《最高人民法院关于确定民事侵权精神损害赔偿责任若干问题的解释》第八条规定:“因侵权致人精神损害,但未造成严重后果,受害人请求赔偿精神损害的,一般不予支持。”即承担该责任的前提,不但要有侵权行为,还必须要“造成严重后果”,而你虽然对证书具有难以割舍的情结,但并没有因此受到严重的精神损害。

颜东岳

