

“举手之劳”也会引发劳动争议

实践中，有一些劳动者出于办理贷款等需要，要求用人单位出具高于其实际工资水平的收入证明。用人单位认为这是“举手之劳”便满足了员工的要求，不想却经常会给自己埋下争议隐患。

【案例】

许某于2016年12月12日入职某公司从事叉车司机工作，双方签订了一年期限的书面劳动合同。合同约定，许某所在岗位执行计件工资制，月工资标准不低于本地规定的最低工资标准。许某在工作中的实际工资为每月2600元左右。2017年1月6日，许某因买房需要，向公司提出出具一张月收入5000元的证明，公司满足了他的要求。2月6日，双方解除劳动合同。随后，许某申请劳动争议仲裁，以公司出具的收入证明为依据，称劳动合同上没有约定具体的工资数额，其实际月工资为5000元，要求公司支付工资差额。

公司辩称，其一，许某是公司的叉车司机，其实际工资约为2600元，其所在部门的同岗位人员也都是这个工资标准。其二，月收入5000元的证明，是许某为买房获得更高的贷款额度要求公司虚开的，并非真实收入。为此，公司提供了许某离职时签名确认的工资表、许某所在仓储部门的叉车司机的工资表、银行流水凭证等予以证实。

最终仲裁委裁决不支持许某请求。许某不服，诉至法院。一审、二审法院均判决驳回许某诉求。

【评析】

这是一起因用人单位虚开劳动者收入证明后反被劳动者起诉的劳动争议案件。本案虽用人单位因举证充足最终获得支持，但却因虚开收入证明卷入了司法程序，增加了成本。笔者认为，这起案件中，以下两点值得用人单位反思和注意。

其一，劳动报酬约定需明确。《劳动合同法》第17条第1款第6项规定，劳动合同应当具备关于劳动报酬的条款。法律之所以规定了劳动合同中的必备条款，是因为这些条款是双方劳动关系中最重要、与双方利益最密切的内容，这些条款可以明确双方最重要的权利义务，有效地保护双方权益，减少纠纷。劳动报酬条款正是如此。本案中，许某的劳动报酬约定属于典型的不明确情形，这往往容易给“有心人”可乘之机。用人单位如果不能举证推翻，最后往往要承担不利后果。

其二，不能虚开劳动者收入证明。在现实生活中，用人单位开具的收入证明由于具有一定担保背书作用，在员工办理保险理赔、银行按揭贷款、银行信用卡时往往得到广泛认可，其作用不可小视。在劳动者要求单位开具高于其实际收入的证明时，一些用人单位由于缺乏相关的法律风险意识而同意了，却不知给企业经营带来了极大的风险。虚开收入证明的行为妨碍了民事诉讼，属违法行为，《民事诉讼法》第111条规定：“诉讼参与人或者其他人有下列行为之一的，人民法院可以根据情节轻重予以罚款、拘留；构成犯罪的，依法追究刑事责任：（一）伪造、毁灭重要证据，妨碍人民法院审理案件的……人民法院对有前款规定的行为之一的单位，可以对其主要负责人或者直接责任人员予以罚款、拘留；构成犯罪的，依法追究刑事责任。”也就是说，一旦这份收入证明牵扯到民事诉讼案件，用人单位就会有帮助劳动者伪造证据的嫌疑。而且，本案中，劳动者手持证明反告用人单位克扣工资的行为，让用人单位莫名其妙地吃上了官司，徒增了企业经营成本；如果用人单位无法反证该收入不属实，输了官司，更是冤枉。（深圳华创印刷有限公司 谢炳城）

• 劳动争议