



■员工离职声称单位未签劳动合同 索赔经济补偿金
 ■单位称员工和同事交换签字要挟 要求做笔迹鉴定
 ■员工拒绝笔迹鉴定被判败诉 相应诉求被驳回

员工找同事换签合同 离职索双薪被判败诉

法官：企业最好及时核实劳动合同真实性

□吕展 钟小欣 李春宏

某家具公司员工石某自行离职后，声称公司没有跟他签订劳动合同，索赔未签合同的双倍工资及未付工资等共1.7万元。公司举证证明石某系跟同事交换签订合同，要求作笔迹鉴定。但石某拒绝鉴定。法院日前审结这样一起蹊跷的劳动争议案。法院经审理认为，石某存在与他人交换签合同的不诚实行为，判决家具公司支付石某工资差额和高温补贴共计2200多元，驳回了石某关于索赔双倍工资的诉讼请求。

案情回顾 员工称单位没签合同 公司称员工与同事换签字

2013年5月，贵州男子石某人入职该家具公司。同年7月，石某离开岗位。公司称，石某经该公司通知，才返厂补办离职手续，并签字领取了工资。2014年1月，石某申请劳动仲裁，称该公司并未与其签订劳动合同，也

未支付足额工资和加班费，要求公司支付双倍工资及加班费共计2.6万多元。

不久，仲裁部门裁决确认双方的劳动关系已解除，公司应支付石某工资差额、加班费、高温津贴合计共3000多元。双方均不服仲裁结果，遂先后向法院提起诉讼。这回石某向公司索赔1.7万多元。公司则认为无须支付。

案件审理过程中，家具公司提交了劳动合同签收公示表、双方签订的劳动合同，证明双方确实签订了劳动合同。

石某称，所谓其名下的劳动合同并非自己签名，申请对该合同签名进行笔迹鉴定。家具公司确认该劳动合同中的签名非石某所签，但辩称系石某与同时入职的同事黄某交换了劳动合同签名。对此主张，公司申请了另四名员工作为证人作证。公司要求，对黄某的劳动合同签名进行笔迹鉴定，确认是否为石某所签。

法院判决 员工拒做笔迹鉴定 换签名事实被认定

法院向石某释明，因公司主张石某与同事黄某相互交换劳动合同替对方签名，且该主张有证人作证，如石某拒绝对黄某的劳动合同签名进行笔迹鉴定，法院将依法推定公司的主张成立，认定石某与黄某交换劳动合同替对方签名的事实。石某表示对此后果清楚，但仍拒绝做笔迹鉴定。

法院经审理认为，法院已向石某释明拒绝鉴定的后果，石某仍表示拒绝配合鉴定，因公司主张石某与同事黄某交换劳动合同替对方签名的陈述与证人陈述相符，故法院依法推定公司的主张成立。即认定公司已在石某人入职一个月内提供劳动合同给其签订，石某未在该劳动合同上亲笔签名的过错不在于公司，且石某与他人交换劳动合同签名的行为

实为不诚信之举，则公司无需向其支付未签书面劳动合同的二倍工资差额。公司提交的通知、快递回执、薪资代领单、内部联络单等系列证据可证明石某系自行离职，公司无需向其支付经济补偿金。法院遂判令公司应支付石某高温津贴及工资差额共2200多元，驳回了石某的其他诉求。

法官建议 企业应核实合同真实性

《劳动合同法》第82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两倍的工资，目的在于杜绝企业不与劳动者签订劳动合同的行为，保护劳动者的合法权益。但极少数劳动者却利用该法故意不签或不亲笔签订劳动合同而向企业索赔。建议企业与员工签订劳动合同时，应安排专人核实签名情况，减少用人风险。

员工在借调时受伤 指派单位承担工伤责任

□赵恒 王丽娟

【案情】

A公司与B公司有多年合作关系，2003年3月，B公司因设备查修，请A公司技术人员帮助维修。双方约定，将A公司技术员田原暂时借用给B公司，借用期为6个月，工资由B公司支付。

同年9月10日，田原在维修设备时发生工伤事故，被齿轮挤伤右手，造成右手粉碎性骨折，经医院检查治疗，右手感染坏死，腕关节截肢。2004年1月出院后，田原找B公司支付治疗的费用和其他伤残待遇，B公司答复称，田原借用协议中只规定借用期间支付工资，没有约定工伤保险事项，伤残费用应由原单位支付。田原又找到A公司，A公

司称田原是因从事棉织厂生产工作受伤，应由B公司承担工伤保险责任，并支付其工伤待遇。

由于B公司和A公司互相推诿，田原于2004年2月18日自行向劳动保障局提出了工伤认定申请，要求由B公司和A公司共同承担其工伤赔偿。

【说法】

《工伤保险条例》实施之前的《企业职工工伤保险试行办法》中曾规定职工被借调或者聘用期间发生工伤事故的，由借调或者聘用单位承担工伤保险责任。但《工伤保险条例》对此进行了修改，规定职工被借调期间受到工伤事故伤害的，由原用人单位承担工伤保险责任，但原用人单位与借调

单位可以约定补偿办法。

《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》再次明确规定，单位指派到其他单位工作的职工因工受伤的，指派单位为承担工伤保险责任的单位。

因此，无论是《工伤保险条例》，还是最高人民法院的司法解释，都规定由原用人单位承担工伤保险责任。

值得注意的是，最高人民法院在上述司法解释中，未使用“借调”的概念。在司法实践中，用人单位和劳动者的实际管理单位会出现分离的现象。例如，在软件行业大量存在的“劳务外包”，许多在知名IT企业里办公的员工，实际并不是该企业的员

工，而是一些中小IT企业的员工，这些中小企业承接一些大企业发包的业务，指派员工到发包方现场办公，这些劳动者接受用人单位和发包方的双重管理。

上述劳务外包，显然与传统的借调是不同的。最高人民法院的司法解释，扩大了对劳动者的保护范围，只要两家单位之间存在指派员工的行为，就适用上述司法解释。

在司法实践中，有的单位在员工离职后，由于种种原因，仍然为员工缴纳社保。将来一旦发生争议，究竟是代缴社保，还是借调，亦或是其他法律关系，都需要由用人单位来证明。而用人单位一旦举证不能，将面临很大的法律风险。

【法律咨询台】

职工问：

因单位未缴社保辞职 能要经济补偿金吗？

我曾为A公司员工，双方于2009年9月1日签订劳动合同，2013年1月4日，因单位未缴社保，我口头提出辞职，未获A公司批准（劳动合同约定我应提前30日书面提出申请）。但我自2013年2月5日起即不到A公司工作，既未请病事假，也未书写辞职报告正式提出辞职。随后，我与公司进行了交接盘点，并于2013年3月20日到A公司领取了2013年1月的奖金，并表示不书写辞职报告。期间，2013年1月31日，我们双方进行了工作交接并由领导签字确认。

听说在公司未给员工缴纳社会保险费的情况下，法律规定员工有权辞职，且有权索要经济补偿金。请问，我有权索要经济补偿金吗？

职工 张女士

律师答：



北京市律师协会合同法专委会委员 马颖秋

单位未依法缴社保 员工离职可索补偿

《社会保险法》及《劳动合同法》均明确规定了用人单位为劳动者缴纳社会保险的义务，单位未给劳动者缴纳社会保险的，应支付经济补偿金。

本案中，A公司认可你曾在2013年1月4日向其公司提出辞职申请，双方于2013年1月31日办理交接盘点。A公司在事先得知你的辞职申请的情况下与你办理工作交接，表明你的辞职已获A公司同意。此后，你不再具备继续在A公司工作的劳动条件，也无需承担向A公司提供劳动的义务，A公司作为用人单位对双方劳动关系的解除原因未能尽到相应的举证责任，应承担不利的法律后果。

综上，A公司未为你缴纳社会保险，你以此为由主张解除劳动关系经济补偿金，符合用人单位应当向劳动者支付解除劳动关系经济补偿金的法定情形，A公司应当向你支付解除劳动合同的经济补偿金。