



- 未与新员工签劳动合同 应付双薪几个月
- 应签无固定期限合同未签 双倍工资怎么算
- 劳动合同到期后不续签 何时起计算双薪

未签劳动合同离职 双倍工资怎么算?

□王丽娟

近日,有媒体报道,每年到春节前夕,一些用人单位会出现一个集中解除劳动关系的小高潮,一方面,有些劳动者打算春节后换个地方打工,或者再找个更适合自己的工作,另一方面,就是一些用人单位因为春节前后放长假,不想发这份工钱。据笔者了解,在上述解职潮中,有相当一部分发生在中小企业,且双方大多未签订劳动合同。如果双方真的未签订劳动合同,这样做对员工而言,可能丧失哪些利益?对企业而言,又会产生哪些法律风险呢?为此,笔者结合具体案例做了简要分析。

未与新员工签劳动合同 最高将付11个月双薪

2014年5月20日,李某入职北京市某科技公司,从事电话销售工作,双方约定薪酬为底薪4000元,另加提成。李某入职后,公司一直未与其签订劳动合同,也没有为其缴纳社会保险。2014年7月31日,小李提出离职。随后,李某向仲裁委提起仲裁,要求公司支付2014年6月20日至7月30日期间未签订劳动合同的二倍工资。

仲裁委经审理查明,李某与科技公司之间确存在劳动关系且未签订书面劳动合同,由此裁决科技公司支付李某2014年6月20日至7月30日期间未签订劳动合同的二倍工资。

点评:

根据《劳动合同法》及实施条例的规定,建立劳动关系,应当签订书面合同。已经建立劳动关系,未同时订立书面劳动合同的,首先,自用工之日起一个月内:用人单位可书面通知劳动者签订劳动合同,劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的,用人单位可书面通知劳动者终止劳动关系,且无需向劳动者支付未签订劳动合同的二倍工资。其次,自用工之日起超过一个月不满一年:用人单位应支付未签订劳动合同的二倍工资。计算二倍工资的起止时间:起算点为自用工之日起满一个月的次日,截止点为双方签订书面劳动合同的前一日,最长不超过11个月。

结合本案:首先,李某自入

职之日起与科技公司已经建立劳动关系;其次,李某在职两个多月,公司一直未与其签订劳动合同。综合上述分析,公司应当支付李某未签订劳动合同的二倍工资差额,起算点为2014年6月20日,支付至7月30日。

应签无固定期限合同未签 从应签之日起计算双薪

2012年7月3日,小赵通过面试,入职某化妆品销售公司担任业务员。公司对小赵一直不是很满意,在考虑各种情况后一直没有与其签订书面劳动合同。2014年8月6日,小赵向北京市某仲裁委提起仲裁,要求确认其与公司之间属于无固定期限劳动合同关系,并要求公司支付2013年7月3日至2014年8月5日期间未签订无固定期限劳动合同的二倍工资。

北京市某仲裁委经审理查明事实,裁决确认化妆品公司与小赵之间存在无固定期限劳动合同关系,同时驳回其他诉讼请求。

点评:

根据《劳动合同法》及实施条例相关规定,用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的,视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。根据北京市的相关规定,针对上述情况,劳动者可以主张确认其与用人单位之间属于无固定期限劳动合同关系,但无权同时主张用人单位支付用工之日满一年后的二倍工资。

本案中,小赵入职化妆品销售公司两年有余;双方却一直没有签订劳动合同。因此,小赵与

化妆品销售公司之间已经视为订立了无固定期限劳动合同关系。但是,根据北京市的相关规定及司法实践,该种情况下小赵无权同时主张未签订无固定期限劳动合同的二倍工资差额。

《劳动合同法》第14条第二款规定了除上述情况外三种涉及签订无固定期限劳动合同的情况:劳动者在该用人单位连续工作满10年的;用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时,劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足10年的;连续订立二次固定期限劳动合同,且劳动者没有《劳动合同法》第39条和第40条第一项、第二项规定的情形,续订劳动合同的。

根据北京市的相关规定,如用人单位在上述三种情况下,应当签订无固定期限劳动合同而不与劳动者签订的,劳动者可以要求用人单位支付未签订劳动合同二倍工资,起算点为应订立无固定期限劳动合同之日,截止点为双方实际订立无固定期限劳动合同的前一日。

劳动合同到期不续签 自次日起算双倍工资

2013年1月2日,王某入职北京某游戏公司,从事游戏开发工作,并与公司签订一年期固定期限劳动合同。2014年1月1日,王某与公司签订的劳动合同到期,双方未就续签劳动合同问题进行协商,但王某继续在游戏公司工作。2014年10月24日,王某以公司未签订劳动合同为由提出离

职,并向北京市某仲裁委提起仲裁,要求公司支付2014年1月2日至10月23日期间未签订劳动合同双倍工资。

仲裁委经审理查明,裁决游戏公司支付王某2014年1月2日至10月23日期间未签订劳动合同的二倍工资。

点评:

首先,根据《劳动合同法》及实施条例的规定,用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者签订书面劳动合同的,应支付未签订劳动合同的二倍工资。

其次,根据北京市的相关规定,如果劳动合同期满而劳动者仍在用人单位工作,用人单位未与劳动者订立书面劳动合同的情况下,因为用人单位对原劳动合同期满和继续用工的法律后果有预期,故不再给予一个月的宽限期。因此,计算二倍工资的起止时间:起算点为自劳动合同期满的次日,截止点为双方补订书面劳动合同的前一日,最长不超过12个月。

结合本案:首先,游戏公司与王某之间形成了事实劳动关系,应当支付王某未签订劳动合同的二倍工资。其次,游戏公司与王某之间属于第一次签订的劳动合同到期后,在双方没有续签劳动合同的情况下王某继续在公司工作。因此,公司应支付王某未签订劳动合同的二倍工资,起算点为2014年1月2日。

作者系北京市盈科律师事务所律师

【法律咨询台】

职工问:

单位违法解除劳动合同 孕妇能否获得双倍补偿?

2009年9月28日,我入职A公司,并为之签订了劳动合同,入职时的岗位为客服。2011年9月30日,我与A公司再次签订劳动合同,合同期限为2011年9月30日起至2014年9月29日止。我每月工资为2700元,A公司每月20日打卡支付其上月工资。

2013年8月,我怀孕。2014年2月12日,A公司向我送达《工作调动通知书》,载明:“因集团业务需要,经公司领导研究决定,监事部工作地点整体搬至新址,现通知你自接到本通知后2个工作日内到新办公地址就职,如到期仍不到岗,则视为员工自动解除劳动合同处理。特此通知!”

我告诉公司,由于身体不好且已怀孕,受不了上下班路途奔波,故不同意调岗,未在该通知书上签字,并于2014年2月12日开始请假,向A公司邮寄了医院开具的诊断及休假证明进行请假。我提交北京大学第三医院于2014年2月12日、2月26日开具的诊断及休假证明以及北京市昌平区医院2014年3月11日开具的诊断及休假证明,证明我自2014年2月12日之后由于心悸和先兆流产一直处于休息状态。

A公司称曾于2014年向我下发《工作调动通知书》,但鉴于我的身体情况,仍安排我在昌平区上班。2014年2月12日,我在事先未通知我公司,也未在事后说明理由的情况下无故未到公司上班,连续旷工17个工作日,合计旷工19.5日,经我公司多次电话联系一直无法联系上,在此情况下终止与我的劳动合同关系,并停缴我的3月份社保金。

请问,公司的做法合法吗?

律师解答:

北京市律协合同法专业委员会委员马颖秋

孕妇可获得双倍补偿

《劳动合同法》明确规定:经济补偿按劳动者在本单位工作的年限,每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的,按一年计算;不满六个月的,向劳动者支付半个月工资的经济补偿。用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的,应当依照规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

本案中,李小姐自2009年9月28日入职A公司,至2014年3月6日,已在A公司工作4年多。而李小姐怀孕时,已通知A公司,虽然A公司于2014年2月12日送达《员工调动通知书》,要求单方面变更李小姐的工作地点,并要求李小姐在接到通知后的2个工作日内到新办公地址就职,否则视为其自动解除劳动合同,但李小姐未签字,且李小姐处于孕期,此时A公司解除与李小姐的劳动合同属于违法解除。所以,A公司解除劳动合同应双倍支付李小姐违法解除的经济补偿金。

《职工受伤后包工头玩失踪 公司方否认系用工主体》后续报道

职工二审胜诉 获赔34万元

2013年10月11日,本报维权版以《职工受伤后包工头玩失踪 公司方否认系用工主体》为题,报道了刘廷清维权三年无果的窘境。本案再次开庭后,去年6月,东城法院判决:盛磐石公司与刘廷清存在雇佣关系,刘廷清受伤系未佩戴防护工具所致,盛磐石公司应依法承担赔偿责任,支付伤残赔偿金、被抚养人生活费、精神损害抚慰金、医疗费、误工费、营养费等共计34万余元;鑫阳公司作为发包方,应承担连带

赔偿责任。

此后两家公司上诉,近日,市二中院终审驳回上诉,维持原判。

拿到34万元的赔偿款后,刘廷清表示希望先检查一下自己的眼睛,对眼睛目前的情况有一个确定的认识,看看右眼有没有复明的希望,左眼的视力是否还会受影响。五年前受伤时,由于无钱治疗,刘廷清置换眼球的想法只得搁浅,手术做完后也未接受任何后续治疗。

朴实的刘廷清一再说十分感谢的是为他提供义务法律援助的马国华律师。面对复杂的维权程序,他光是法院就跑了上百趟,是马律师的帮助才让他的维权有了正确的方向。此后,马律师又看到他的困境,全程提供了法律援助,在每个法律程序都尽一切努力,并且向他讲明每个程序的难度以及所需要的时间,使他减轻了顾虑。经过数不清多少趟的奔波,终于才有了今天胜诉的结果。

□本报记者 屈斌