

“我在一家私企工作已经3个多月了，用人单位一直没有和我签订劳动合同，工资都是通过银行打卡发的。后来部门经理叫我签合同，但是拿出的合同却是空白的，我就没签。可之后没过几天，公司说要辞退我，理由竟然是我不肯签合同就得走人。最让我郁闷的是，现在我也无法证明当初拒签的是份空白合同，我该怎么办呢？”采访中，在一家服饰公司工作的李小姐一股脑儿诉说了自己遭遇的烦恼。为此，记者走访了北京劳动法学会律师、北京市中咨律师事务所律师马颖秋，请她进行法律分析和维权帮助。

职工遭遇拒签“留白合同”被炒

今年1月5日，李小姐应聘入职到一家服饰公司工作，担任助理设计。但上班后，该公司一直没有按照当初的承诺和她签订劳动合同并缴纳社会保险。考虑自己刚来单位，可能公司领导还在试用期考察自己，李小姐就没好意思追问。

直到4月初，李小姐的工作也得到了公司的认可，想到自己已经在这家单位工作三个月了，于是就问部门主管什么时候签合同的问题。4月20日，部门主管找到她说公司要和她签合同。可是，让李小姐没有想到的是，主管给她的竟然是一份空白劳动合同。“这劳动合同没有约定劳动期限、工作内容、工作时间、劳动报酬等具体内容，却让我当时就签字，这点法律常识我还是有的。所以，我和主管说，等把具体内容填写清楚再签吧，这也算是一种委婉的拒绝吧！”

“那就回头再签吧！”当时，部门主管看上去有点不高兴，犹豫了一下回说。李小姐告诉记者，可让她万万没有想到的是，就在大约一周后，她突然接到公司的“解约”通知，而公司辞退她的理由竟然是：由于李小姐拒绝与公司签订劳动合同，违反了《劳动合同法》的有关规定。为此，公司与李小姐的劳动关系将于2015年4月底终止。而且，公司特别强调说，不签订劳动合同的责任不在公司，所以根据相关法律规定，公司也无需支付李小姐任何经济补偿金。

“这不是强盗逻辑吗？但我真的不知道该如何取证，如何来和公司交涉，维护我自己的合法权益？”李小姐说，面对公司要无赖倒打一耙的做法，尽管心里明镜似的，可现在没证没据的该怎么办呢？她希望本报能给她支个招儿。

律师说法 有事实关系获法律支持

面对李小姐遭遇的维权问题，北京劳动法学会律师、北京市中咨律师事务所律师马颖秋认为，虽然劳动法规定了劳动合同的必备条款，但有个别单位在与劳动者签订合同时，却有意留下大量的“空白”。

例如，用人单位会把劳动合同先拿给员工签字，然后再由其随意填写签约单位和合同的具体条款，如合同期限、工作岗位、



拒签留白合同 职工被炒鱿鱼

律师：用人单位若无合同非空白证据将担责

□ 本报记者 博雅

劳动报酬、工时制度等。而劳动者一旦草率地签下自己的名字，有可能会不慎中招。而且，即使与用人单位发生劳动纠纷对簿公堂，也大多赢不了官司。

就拿该服饰公司来说，它明显侵犯了劳动者李小姐的合法权益。具体体现在以下几个方面，李小姐也可以据此进行维权。

首先，该服饰公司要求和李小姐签订空白劳动合同。如果单位未与李小姐就劳动合同内容进行充分协商，而直接要求她在空白劳动合同上签字，会给职工权益保护带来隐患，作为劳动者当然不能签字。这是一种自我保护意识强的表现，职工在这种情形下的拒签，理由正当，该服饰公司无权以劳动者李小姐拒签合同为由，与其解除劳动合同。否则将构成违法解雇，需要承担相应的法律责任。

其次，李小姐在该服饰公司工作了3个月多，该公司在没有和劳动者签订书面劳动合同的情况下继续用工，理应承担由此带来的法律风险，比如双倍工资、超过一年未签订书面劳动合同视为双方订立无固定期限劳动合同。

根据法律规定，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，应当依照《劳动合同法》第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资，并与劳动者补订书面劳动合同；劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系，并依照《劳动合同法》第四十七条的规定支付经济补偿。前款规定的用人单位向劳动

者每月支付两倍工资的起算时间为用工之日起满一个月的次日，截止时间为补订书面劳动合同的前一日。

另外，该服饰公司在聘用李小姐的劳动用工期间，没有为其缴纳社会保险费是一种违法用工行为。因此，李小姐和该公司只要存在有事实劳动关系的证据，比如银行工资明细等，证明其实际工作的时间，就不用担心会得不到法律支持。

维权建议 单位无举证要承担责任

采访中记者了解到，像李小姐这样敢于在职场中拒绝“空白合同”的职工确实值得“点赞”。而在签订劳动合同时带有极大盲目性的劳动者依然还有不少，尤其是农民工，对于签订劳动合同有点不以为然。其中的原因或是在单位的要求下不好拒绝，或是为保“饭碗”而做出的无奈选择，但是，签订空白合同无疑为自己的诉讼取证留下了隐患。即使想通过法律途径解决问题，也会因证据的严重缺失而承担不利后果，最终只能吃哑巴亏。

本案中，该服饰公司正是想通过钻法律空子，采取倒打一耙的做法免除自己应该承担的法律风险。那么遇到像李小姐这样举证不能的情况该怎么办呢？

马颖秋律师指出，正常情况下劳动者不会拒签劳动合同，但万一真有劳动者不签，那么作为用人单位此时只要按法律规定来操作，就可以避免风险。对此，《劳动合同法实施条例》第五条规定，自用工之日起一个月内，

经用人单位书面通知后，劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系，无需向劳动者支付经济补偿，但是应当依法向劳动者支付其实际工作时间的劳动报酬。也就是说，如果职工不签订劳动合同，单位应该及时终止这种事实劳动关系，及时退工而不是任意延续。

“更何况，本案中李小姐的拒签是有正当理由的。当然，如果不终止还要继续用工，这样用人单位就要依照《劳动合同法》的规定向劳动者每月支付两倍的工资。”马颖秋律师表示，像李小姐所在的服饰公司声称员工不签订劳动合同，同时又继续留用，最后又想将责任推到职工头上解雇了之，其目的是难以得逞的。因为根据举证责任分配原则，单位必须拿出证据来证明，是李小姐自己不愿意签订劳动合同且单位又在法律时效内进行了退工。

马颖秋律师建议李小姐大胆拿起法律武器，一定要讨一个说法。同时提醒广大劳动者，空白合同不能签。很多时候空白合同是企业为应付检查，让劳动者签个名，走一个过场，一些劳动者也不拿合同当回事，有的合同甚至没有盖章。可是，一旦发生劳动争议，这类合同是无效的，劳动者将会付出高昂的维权成本。所以，签订劳动合同时必须睁大眼睛，看清楚合同的具体条款，要确实符合自己真实意思的表达，并且要切记：劳动合同文本必须一式两份，由用人单位和劳动者各执一份。劳动者不仅要具备法律意识，而且要具备证据意识。

【法律咨询台】

用交换登机牌帮人偷渡 俩七旬老汉涉犯罪被捕

□ 本报记者 王香澜

随着国外对中国公民旅游、打工等各种签证的不断开放，偷渡等违法犯罪有所减少，但近日，北京市朝阳区人民检察院以涉嫌运送他人偷越国境罪，对在机场交换登机牌并使用假护照的方式帮助他人偷渡的犯罪嫌疑人熊某、吴某批准逮捕。

案情

年过七旬的熊某本是中国人，后来加入外国国籍，在国外从事清洁工作，时常觉得工作辛苦而且挣钱又少。一次偶然的机会，他认识了长期帮助他人偷渡的70多岁的吴某，听说做这种“生意”风险低、报酬高，一次至少可获得2000美金，熊某就动了心，当吴某邀他入伙时便一口答应下来。

今年1月中旬，吴某告诉熊某接了一单生意，让熊某从国外飞到北京，并以熊某的身份购买了一张去美国的机票。熊某来到北京后，吴某让他次日到首都机场持机票换取赴美航班的登机牌，并听其指挥在指定位置将赴美登机牌与偷渡人员进行调换。

第二天，熊某依计而行，成功与偷渡人员调换了登机牌，并乘机顺利抵达香港。但法网恢恢、疏而不漏，偷渡人员在工作人员复查登机牌时露出马脚，并被依法查处。已抵达香港的熊某在入境时被查获。熊某到案后，公安人员根据线索最终将吴某查获归案。

说法

承办此案的张伟、王妍两位检察官介绍，偷渡是一种违法行为，即法律上规定的偷越国（边）境罪，它是指自然人违反出入国（边）境管理法规，在越过国界线或者通过法律上的拟制国界时，不从指定口岸通行或者不经过边防检查，或者未经出境许可、未经入境许可，可追究其行政责任或者刑事责任的行为。

我国《刑法》第321条规定，运送他人偷越国（边）境的，处五年以下有期徒刑、拘役或者管制，并处罚金。令人感叹的是，吴某、熊某均年过七旬，到案后也对自己的违法犯罪行为深表悔恨，但等待他们的将是法律的制裁。

此外，本案中的偷渡人员虽不构成犯罪，但依然违反了出入境管理行政法规，也受到了相应的行政处罚。检察官在此提醒广大市民，出境工作、就业虽属合理诉求，但在办理出入境业务时，一定要通过正规途径办理合法签证等必要手续，切记不要触碰法律的底线。