

聚焦劳动争议审判专题报道之六

一中院发布劳动争议典型案例

工作资料可证劳动关系 单位开假证明自食其果

□本报记者 李一然

“五一”期间，北京一中院公布了劳动争议纠纷典型案例，并从法律角度作出点评。本报特此刊发其中五个案例，以提醒用人单位依法用工，维护职工合法权益。

拒签无固定期限劳动合同 单位规避法定义务遭惩罚

邱女士于2000年11月入职某保洁中心从事保洁工作，2008年1月1日签订了为期一年的劳动合同。2009年至2013年，双方签订了若干份书面劳动合同，最后一份的期限于2013年12月31日届满。该保洁中心以保洁业务外包为由，于2013年12月31日与邱女士终止劳动合同。2014年邱女士申请劳动仲裁，要求保洁中心向其支付违法终止劳动合同赔偿金48350元，区劳动人事争议仲裁委员会支持了邱女士的该项请求。保洁中心不服仲裁裁决，向法院起诉。一审法院认定，保洁中心不存在违法终止劳动合同的情形，判决保洁中心支付邱女士终止劳动合同经济补偿金28262.5元。邱女士不服一审判决，提起上诉。

二审法院认为邱女士符合签订无固定期限劳动合同的条件，保洁中心在劳动合同期限届满时未征求邱女士的意见，仍单方以保洁业务外包为由与邱女士终止劳动合同，属于违法终止劳动合同的情形，应支付邱女士违法终止劳动合同赔偿金48350元。

法官点评：

《劳动合同法》第十四条规定了用人单位与劳动者应当签订无固定期限劳动合同的几种情形，其中包括“劳动者在该用人单位连续工作满十年的”和“连续订立二次固定期限劳动合同”等。本案中，邱女士在保洁中心工作十余年，多次订立固定期限劳动合同，符合签订无固定期限劳动合同的条件。依据《劳动合同法》第十四条，“除劳动者提出订立固定期限劳动合同外”，用人单位应当与劳动者订立无固定期限劳动合同。由此可见，在固定期限劳动合同到期时，邱女士享有选择权，既可以要求保洁单位与其订立固定期限劳动合同，也可以接受保洁中心提出终止劳动合同的事实，但保洁中心不享有单方终止权。现保洁中心没有征求邱女士的意见，以“保洁业务外包”这一非法定事由，终止与邱女士的劳动合同。依据《劳动合同法》第四十八条的规定，邱女士可以要求继续履行劳动合同，也可以要求保洁中心依照第八十七条的规定支付赔偿金。关于违法终止劳动合同赔偿金的计算，《劳动合同法实施条例》第二十五条规定，赔偿金的计算年限自用工之日起算。邱女士2000年开始就在保洁中心工作，所以应根据她的实际工作年限及离职前十二个月的平均工资计算违法终止劳动合同赔偿金。

劳动合同须及时签订 对拒签要依法防范

张女士于2014年11月1日入职某健身公司，担任客户总监。张女士称，其入职的前三个月工资标准为每月固定6000元，自第四个月开始其每月工资为底薪4000元加提成，公司称张女士入职的前两个月工资标准为每月固定6000元，自第三个月开始每月的工资为底薪4000元加提成，张女士在该公司正常工作至2015年3月8日，双方未签订书面劳动合同。张女士以要求某健身公司向张女士支付工资、未签订书面劳动合同二倍工资差额、超时加班费为由，向区劳动人事争议仲裁委员会申请。某健身公司以多次向张女士提出要求签订书面劳动合同，但遭到拒绝为由抗辩，区仲裁委未采信公司的答辩意见，裁定其支付二倍工资差额。某健身公司不服仲裁裁决，诉至法院。

法院查明相关事实后，最终判决认定，某健身公司作为负有管理责任的用人单位，在与劳动者建立劳动关系之后，应当及时订立书面劳动合同。现健身公司在建立劳动关系之后未能履行上述法定义务，且无证据证明未签订书面劳动合同的原因在张女士，故应当向张女士支付未签订书面劳动合同的二倍工资差额。

法官点评：

因劳动合同具有社会化的特点和人身关系的属性，劳动合同的签订过程和具体内容往往包含着一些强制性规定。《劳动合同法》第十条关于“建立劳动关系，应当订立书面劳动合同”的规定，就属于该类法律的强制性规范。根据该条规定可知，用人单位应采取书面的形式按照法律规定及时与劳动者签订书面劳动合同，否则就要承担相应法律责任。《劳动合同法》第82条明确规定，不按照法定期限签订书面劳动合同用人单位应当承担的法律责任，即用人单位自用工之日起超过一个月但不满一年未与劳动者签订书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。劳动者在入职新的单位后，若单位并未要求签订书面劳动合同，要及时向用人单位提出要求，以书面劳动合同确定工作地点、劳动报酬、工作时间等问题，这样在以后可能发生的诉讼中，才会对自己的权利有制度的保护。反之，若劳动者拒绝与用人单位签订书面劳动合同，法律同样赋予了用人单位终止劳动合同的选择权。即在劳动者拒绝与用人单位签订书面劳动合同的情况

下，用人单位可以终止劳动关系。《劳动合同法实施条例》第5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。”但若单位无法就劳动者拒绝签订书面劳动合同的行为提交相关的证据，亦未按照《劳动合同法实施条例》第5条规定行使终止劳动关系的权利，则其作为负有管理责任的用人单位，就会承担支付劳动者未签订书面劳动合同双倍工资的后果。

单位考勤管理不严格 以旷工解约难成立

施女士于2011年入职某网络公司，担任行政总监。2014年2月21日，某网络公司以施女士旷工为由解除劳动合同。施女士对旷工事实不认可，向区劳动人事争议仲裁委员会提起劳动仲裁，要求公司支付违法解除劳动合同的赔偿金。诉讼中，公司主张施女士在2013年9月12日、13日、16日、2014年2月7日、8日各旷工1天、2014年2月17日、19日、20日各旷工半天，有考勤异常申诉表为证。而施女士主张其为高管，实行不定时工作制，没有考勤管理。

法院最终判决认定，施女士2013年3月至9月诸多被记旷工的考勤异常现象，某网络公司没有进行相应的劳动管理，可佐证施女士关于没有考勤管理的主张。针对施女士的加班事实主张，公司以双方实行不定时工作制抗辩，该公司又主张对施女士有考勤管理，与常理不符。某网络公司以旷工为由解除劳动合同且不支付经济赔偿金，属于违法解除劳动合同，应当支付赔偿金。

法官点评：

根据《劳动合同法》第四条规定，用人单位应当依法建立和完善规章制度、保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。作为负有劳动管理职责的用人单位，其应当在履行劳动合同过程中严格一贯地执行自己的规章制度。判断一个劳动者是否存在旷工事实，不仅要依据用人单位对劳动者的考勤记录，还要看用人单位与劳动者约定采用何种工时制，以及用人单位自劳动者入职以来一贯采用的考勤管理方式。本案中，某网络公司和施女士均认可双方实行不定时工作制，说明施女士的工作时间不受固定时数限制，即便考勤异常申诉表的内容属实，也不能据此判断施女士存在旷工事实。况且用人单位对劳动者的劳动管理应当及时。根据考勤异常申诉表的记载，施女士很早就存在考勤异常现象，但某网络公司没有相应的劳动管理，该情形进一步佐证了施女士关于没有考勤管理的主张。

双倍工资应及时主张 超过一年时效不能支持

刘女士称其2013年4月1日入职某文化公司，在职期间一直未签订书面劳动合同，单位未为其缴纳社会保险及个税；第一个月试用期，月工资标准3500元，次月起月工资标准4500元，现金形式支付。后刘女士申请劳动仲裁，要求公司支付2015年3月1日至2015年3月31日期间工资4500元、2013年5月1日至2015年3月31日未签劳动合同二倍工资差额49500元，某文化公司以刘女士系公司法定代表人私人助理，双方间无劳动关系，且刘女士关于二倍工资差额的请求超过仲裁时效为由抗辩。区仲裁委以刘女士的诉讼请求超过仲裁时效驳回其诉求。最终，此案在法院的组织下达成了调解协议，刘女士部分二倍工资差额的请求得到支持。

法官点评：

《劳动争议调解仲裁法》第27条规定，劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。根据相关法律规定，劳动者在与用人单位发生纠纷后，应在一年的时效期间内及时主张权利。有的劳动者急于行使权利，导致最终无法取得应得的工资、加班工资等。

未签订书面劳动合同二倍工资差额的诉求也受到一年时效的限制。劳动者入职后，若用人单位在一个月未与劳动者签订书面劳动合同，则从第二个月开始，用人单位应按照《劳动合同法》第82条之规定向劳动者每月支付二倍的工资。若单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同，则根据《劳动合同法》第14条的规定，视为用人单位与劳动者已经订立无固定期限劳动合同。因此，劳动者能主张的未签订书面劳动合同二倍工资差额时间段为其入职后的第二个月开始到劳动合同实际签订之日或到视为签订无固定期限劳动合同之日，最长不会超过十一个月。劳动者若发现单位一直未与其签订书面劳动合同，应及时主张未签订书面劳动合同的二倍工资，若超过一年仲裁时效则劳动者该项权益无法得到保护。

本案中，刘女士于2013年4月1日入职某文化公司，双方未签订书面劳动合同，根据《劳动合同法》的规定，自2014年4月1日起视为双方存在无固定期限劳动合同，故刘女士能主张的未签订书面劳动合同二倍工资差额的时间为2013年5月1日至2014年3月31日，若刘女士想保证其上述期间内二倍工资差额的诉求得到全部支持，则最晚要于2014年4月30日向劳动仲裁提起诉求，之后每晚一个月提出，就会有一个月因超过诉讼时效而不能得到支持。至2015年3月31日刘女士未签订书面劳动合同二倍工资差额请求已经完全超过仲裁时效，将不能得到支持。

工作资料可证劳动关系 单位开假证明自食其果

李先生主张其于2003年10月入职某事业单位担任记者。该事业单位没有与李先生签订书面劳动合同，没有缴纳社会保险。2008年4月1日，该事业单位与某劳务派遣公司签订派遣协议，李先生与该劳务派遣公司签订书面劳动合同，被派到该事业单位工作。李先生申请仲裁，要求确认与某事业单位在2003年10月至2008年3月期间存在劳动关系。经区劳动人事争议仲裁委员会裁决，确认李先生与某事业单位在2003年10月至2008年3月期间存在劳动关系。一审法院据此证明认定李先生于2007年9月起不再为某事业单位提供劳动，只判决确认双方在2003年10月至2007年8月存在劳动关系。李先生以离职证明系单位要求而开具的不真实证明为由提起上诉。

二审法院仔细甄别李先生提交的工作方面的证据材料后，发现李先生在2007年12月仍在为某事业单位做采访工作，故改判李先生与单位在2003年10月至2007年8月及2007年10月21日至2008年3月30日期间存在劳动关系。

问题的关键是，某事业单位在一审中提交了一份离职证明，该证明载明李先生2007年9月1日至10月20日期间在某科技公司工作。从这份离职证明看，李先生自2007年9月不再为某事业单位工作。李先生主张离职证明系单位要求而开具的虚假证明，就此应当提供证据加以证明。而李先生并没有对此提交有证明力的证据。为保护劳动者合法权益，二审法院在仔细甄别李先生提交的工作资料后，发现其在2007年12月为某事业单位做过采访工作，故将举证责任重新分配某事业单位，让其说明李先生何时开始再次为其工作。该事业单位没有提交相关证据，亦不能作出合理解释。因此，法院改判双方在2007年10月21日至2008年3月30日期间也存在劳动关系。但是，对于离职证明载明的期间2007年9月1日至10月20日，可能李先生在该期间也在为某事业单位工作，但不巧的是，李先生的工作资料没有一份是在该期间形成的。在此情形下，二审法院无法确认上述期间内双方存在劳动关系。