

离职补偿只给3个月工资了事 为免赔2倍工资拿假合同充数 劳动合同没签名 公司赔偿二万八

□本报记者 赵新政

《劳动合同法》第10条、第16条、第82条分别规定：建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。劳动合同由用人单位与劳动者协商一致，并经用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章生效。劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。如果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二倍的工资。

对于上述规定，苏千雅说，其所在的公司作为全国知名糖果、巧克力生产经营企业应当是熟知的。不然，该公司也不会在向其支付3个月的离职补偿时，还要求她签订一份双方之间的“无争议承诺”。当仲裁委裁决公司向苏千雅支付二倍工资差额时，公司又立即拿出两份劳动合同向法院起诉，要求免除这项赔偿。

7月25日，法院二审再次确认仲裁委的观点：因公司举证的两份劳动合同没有员工签名，不具合同生效条件，应当视为无效合同。由于无效合同自始无效，可以视为没有合同，故终审判决维持该公司向苏千雅支付2.8万余元的原判。

离职仅给三月补偿 还要承诺没有异议

在商场超市摸爬滚打10多年的苏千雅，经朋友介绍认识了北京这家糖果生产企业的销售总监。经该销售总监的介绍并经业务考核合格，她于2014年3月1日办理了正式入职手续。当天，公司与她签订了自即日起至2015年2月28日止的劳动合同。

合同约定，苏千雅从事理货员工作，月工资标准为底薪1800元加提成。合同期满后，她继续在原岗位从事原工作，公司未再与她订立书面劳动合同。因其系农业户口，公司一直没有为她缴纳养老保险和失业保险。

“从2015年3月起至2016年2月的两年时间里，公司每月给我发的工资是2000元左右。离职前12个月的平均工资是2688元。”苏千雅说，由于效益不好，公司要关闭她所在的门店，就跟她解除了劳动关系。

记者看到，苏千雅于2016年

11月22日在公司解除劳动合同通知函上签字并捺印。该通知函的内容是：“您与公司2014年3月1日签订的《劳动合同》，由于公司直营门店关停，经双方共同协商一致决定于2016年9月30日终止。自即日起解除双方劳动关系；同时，根据您的申请，您在岗期间近12个月的平均工资为2688元，劳动关系解除后公司将一次性支付您3个月的解除劳动合同经济补偿金8064元。劳动合同解除后，您的任何行为与公司无任何关系，您本人也不再对劳动合同解除后的任何事宜向公司主张权利。”

同日，苏千雅还签字并捺印收条一张，内容为：“根据金雅客公司与苏千雅解除劳动合同通知函内容，今收到金雅客公司支付的解除劳动合同经济补偿金8064元。本人郑重承诺在收到此款后不再与公司就劳动合同解除后的任何与之一相关的事项进行主张。”

“通知函及收条内容均为打印字体。我知道，这是公司统一的裁减员工的格式文本。”苏千雅说，领完这笔钱后，她总觉得欠缺一点什么东西，但她又说不清楚。

员工索要二倍工资 公司辩称不应支付

离职后，苏千雅买来《劳动合同法》《北京市劳动合同规定》等法律法规仔细研读。读来读去，她发现公司侵害自己不少合法权益。经咨询工会及律师，她决定申请劳动争议仲裁。

她向仲裁委提出的劳动争议仲裁申请内容是：要求公司支付其：1.2015年3月1日至2016年10月31日未签订劳动合同二倍工资51034元；2.解除劳动合同经济补偿金2686元；3.2014年3月1日至2016年10月31日未缴纳养老、失业保险补偿金24800元。

仲裁委受理后作出裁决：公司支付其2015年3月1日至2016年2月28日期间未订立书面劳动合同的二倍工资28096元，驳回其他申请请求。公司不服该仲裁裁决结果，向法院提起诉讼。

在法院庭审时，公司诉称，苏千雅在职期间，公司与她签订了劳动合同。虽然有二份劳动合

同书中无苏千雅签字或盖章，但是，在劳动合同书的首页均由苏千雅本人填写的姓名以及个人信息，只因公司疏忽未进行认真审核，导致劳动合同形式不完善。仲裁委仅以此为由，裁决公司应向苏千雅支付二倍工资显失公平。

公司辩称，其与苏千雅解除劳动合同关系时，还签订了《解除劳动合同通知函》，并向苏千雅实际支付了补偿金。现在，苏千雅领取经济补偿后又要求支付二倍工资，明显违反诚信。故诉请法院判令其不承担仲裁裁决书中确定的支付二倍工资的赔偿义务。

苏千雅辩称，公司应当履行仲裁裁决，仲裁时双方都提供了证据，而提供的劳动合同是伪造的，上面的信息也不是其本人填写的。她在公司工作了3年，只在2014年3月入职时签订了一份为期1年的劳动合同。

苏千雅认为，公司用最后补偿的三个月工资说事，意在混淆是非。实质上，这些钱是对解除双方劳动关系的补偿，不是对没有签订劳动合同的补偿。因此，她请求法院驳回公司的诉讼请求。

合同缺少员工签名 法院认定视同无效

法院审理认为，《劳动合同法》规定，建立劳动关系应当订立书面劳动合同。该项法律规定明确了用人单位在用工时，必须与劳动者订立书面劳动合同。本案中，涉案公司与苏千雅初建劳动关系时书面订立了劳动合同，该劳动合同期满后苏千雅继续在公司工作期间，双方是否书面签订了劳动合同是本案争议的焦点。

庭审时，公司就其主张的与苏千雅书面签订了劳动合同一事，向法庭出示了劳动合同二份，其上虽有公司印章，但均没有苏千雅的签字。《合同法》第32条规定，当事人采用合同书形式订立合同的，自双方当事人签字或者盖章时合同成立。《劳动合同法》也有相同的规定。因此，法院认为，公司提交的二份劳动合同均属未成立的合同，不能证明公司的主张成立。同时，对合同期满后苏千雅继续在公司工作，但公司未与其订立书面劳动合同的事实予以确认。

《劳动合同法》规定，劳动合同期满后，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，用人单位应当自劳动合同期满的次日起至满一年的前一日向劳动者每月支付两倍的工资。两倍工资的计算基数应以相对应的月份的应得工资为准。据此，法院认为，公司应自2015年3月1日至2016年2月28日每月向苏千雅支付二倍工资，公司不同意支付二倍工资的诉讼请求依据不足，法院不予支持。

法院认为，苏千雅虽签订了“无争议承诺”，但其主张的补偿金等请求数额的合理部分远远高于承诺书的金额，其合法权益不能由劳动者与用人单位约定消除，相反，应当受到法律的充分保护。基于此，法院对公司以“苏千雅承诺无争议”的抗辩理由不予采纳。

综上，法院依照《劳动合同法》第10条，《合同法》第32条，《民事诉讼法》第64条，《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第2条、第72条规定，判决公司支付苏千雅相应期间未订立书面劳动合同的二倍工资差额28096元。若未按判决指定的期间履行给付金钱义务，应当依照《民事诉讼法》第253条之规定，加倍支付迟延履行期间的债务利息。

判决后公司不服，向二审法院诉称：虽然其提交的劳动合同书中没有苏千雅签字或盖章，但合同书的首页姓名及个人信息均由其本人填写，公司只是因疏忽未进行认真审核导致劳动合同形式不完善，但不能因此否定劳动合同的存在。两者，公司一直认可苏千雅的劳动关系，在双方协商解除劳动关系时还签订了解除劳动合同通知函并依法支付了补偿金，其劳动关系及权益并未因劳动合同签订状况而受到影响。此外，双方签订的无争议协议符合《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（三）》第10条的规定，应属有效。

二审法院查明的事实与一审一致。在一审法院认定事实正确，适用法律正当的前提下，二审法院终审认定原审无误，判决予以维持。

怀柔工商全程“零见面” 解决外籍人员消费纠纷

近日，怀柔区桥梓工商所干部小邢接到投诉电话，听筒中对方吃力说着，hello，我要投诉。在通话中，对方中英文混搭叙述着自己的经历和诉求，但是却表达不清楚。小邢立刻反应过来，消费者可能是外籍人士，主动尝试用英文沟通。经过了解，消费者Wang Martinecheyn要投诉租房问题，严重影响在京正常生活。为了提高消费调解效率，畅通语言沟通渠道，小邢迅速请求副所长柳峰帮助同步翻译记录。经过半个小时沟通，消费者的名字叫Wang Martinecheyn，简称Mr.wang，是一名美籍华人，与妻子回国探亲租住某小区单元楼，房租支付为押一付三。

租住两个多月后，电梯因年检不合格被质检部门查封，Mr.wang夫妇因年龄已高，每日爬楼梯至13层住所，导致女主人膝盖水肿、积水，严重影响日常生活，外籍夫妇不得不请求终止租赁合同。但是，Mr.wang多次向房主申请退房解约并退押金，但是对方始终不予理睬。为了方便与外籍人士语言交流顺畅，征求外籍投诉人同意后加了微信，结合微信在线翻译功能，劝导外籍老人不用着急。

此次调解涉及房屋租赁合同押金退还，以及合同中不可抗力的认定，执法干部依据法律规定向被诉公司解释法规，促使被诉方认识自身存在问题主动提出解决方案。经过了多次电话调解后，被诉公司终于同意退还押金5000元，两位老人在收到退款后非常高兴，特意打来电话表示感谢。

怀柔区“1+3”城市发展格局已经形成，国际会都、影视示范区、科学城迅猛发展，吸引更多外籍人士定居生活。在他们消费过程中，既有可能产生困惑，也有可能产生纠纷。此事过后，怀柔工商分局制定工商干部国际服务能力行动计划，主要涉及语言提升、涉外问题法律法规、国际消费惯例、国际消费者权益保护案例等，全面提升怀柔工商涉外服务能力。

(柳峰 邢歌)

【常律师信箱】

【常律师信箱】由劳动午报主办，北京司法大讲堂与北京市常鸿律师事务所协办。该栏目针对职工群众关心的法律和维权问题进行解答。如您有法律问题或疑惑，也可来电咨询常鸿律师事务所。我们将全力以赴，维护您的合法权益。

常律师：
您好！
我来公司工作一年多了。刚开始我与单位签订的劳动合同期限为三年，其中试用期为三个月，缴纳五险一金。最近签订的劳动合同期限还未到期，公司便给我发了解除劳动合同的通知，通知上也没有写什么理由。
请问，针对公司这种违法解除劳动合同的做法，我能不能向

仲裁委申请仲裁时，同时要求公司支付经济补偿金和违法解除劳动合同赔偿金？

答：
根据《劳动合同法》第八十七条规定，用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

同时，根据《劳动合同法实施条例》第二十五条的规定，用人单位违反劳动合同法的规定解除或者终止劳动合同，依照劳动合同法第八十七条的规定支付了赔偿金的，不再支付经济补偿。赔偿金的计算年限自用工之日起计算。据此，若您所在用人单位解除劳动合同的行为属于《劳动合同法》规定的违法解除劳动合同的情形，您不能同时申

请经济补偿金和违法解除劳动合同赔偿金。

北京司法大讲堂 协办
常鸿律师事务所
常律师信箱
免费咨询热线：
13601074357
lawyerchang@188.com



怀柔工商专栏