

未签书面劳动合同 用人单位必须支付二倍工资?

《劳动合同法》第八十二条规定：“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二倍的工资。用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。”可是，现实中有一些用人单位明明没有与劳动者签订书面劳动合同，也未向劳动者支付二倍工资，却赢了官司，这是为什么？以下3个案例，分3种情形对相关问题作出了解释。

【案例1】 员工诉求超过时效 相应权利过期作废

林女士是2017年7月1日入职到一家公司的，直到2018年8月15日，公司也未与林女士签订书面劳动合同。2019年12月，林女士辞职时以没有签订劳动合同为由，要求公司支付11个月的二倍工资，但遭到拒绝。

令林女士难于接受的是，劳动争议仲裁委员会和法院也驳回了她的相关请求。

【点评】

之所以会有如此结果，是因为林女士的请求已经“过期作废”。

《劳动争议调解仲裁法》第二

十七条规定：“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。前款规定的仲裁时效，因当事人一方向对方当事人主张权利，或者向有关部门请求权利救济，或者对方当事人同意履行义务而中断。从中断时起，仲裁时效期间重新计算。”

与之对应，林女士可以主张双倍工资的1年时效自2018年7月2日起至2019年7月1日止。正因为其没有在规定期间内向公司主张权利，也没有向有关部门提出请求，所以，超过了一年的仲裁时效。相应地，她也就失去了胜诉权，其请求不会得到法律的支持。

【案例2】 未能提供证据材料 诉讼请求不被支持

2020年1月3日，王女士起诉称：其在入职公司5个月后，公司才与其签订书面劳动合同，并将时间写成了入职时间，现要求公司支付4个月没有签订书面劳动合同的二倍工资。

可是，公司矢口否认自己将签约时间提前的事实。由于王女士无法提供证据证明其主张，所以，法院最终驳回了她的诉讼请求。

【点评】

王女士必须承担举证不能的

后果。

本案涉及到倒签劳动合同问题，它是指用人单位在法定期限内没有和劳动者签订书面劳动合同，在劳动者提供一段时间劳动后才与劳动者补签劳动合同，且将时间提前到已经过去的日期。

对于上述行为，《最高人民法院关于适用〈民事诉讼法〉的解释》第九十条规定：“当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方诉讼请求所依据的事实，应当提供证据加以证明，但法律另有规定的除外。在作出判决前，当事人未能提供证据或者证据不足以证明其事实主张的，由负有举证证明责任的当事人承担不利的后果。”因此，王女士必须就其主张的公司倒签劳动合同行为承担举证责任，在其无法举证证明的情况，只能承担不利后果。

【案例3】 入职登记约定明确 视为签订劳动合同

高女士入职时，公司在《入职登记表》中明确约定了她的合同期限、工作内容、工作地点、工作时间，以及休息休假、劳动报酬、社会保险、劳动保护与劳动条件及职业危害防护等内容。但是，双方并没有正儿八经地签订书面劳动合同。

2020年1月5日，高女士离职

时要求公司支付7个月没有签订书面劳动合同的双倍工资，但被公司拒绝。高女士认为公司的行为违法，公司称其《入职登记表》应视同劳动合同，没有支付赔偿的事由。

【点评】

公司有权拒绝高女士请求。

《最高人民法院公报》关于“北京泛太物流有限公司诉单晶晶劳动争议纠纷案”中指出：《劳动合同法》第八十二条关于用人单位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工资的规定，是对用人单位违反法律规定的惩戒。如用人单位与劳动者未订立书面劳动合同，但双方之间签署的其他有效书面文件的内容已经具备了劳动合同的各项要件，明确了双方的劳动法律关系和权利义务，具有了书面劳动合同的性质，则该文件应视为双方的书面劳动合同，对于劳动者提出因未订立书面劳动合同而要求二倍工资的诉讼请求不应予以支持。

正因为本案所涉《入职登记表》中有着合同期限、工作内容和地点、工作时间和休息休假、劳动报酬、社会保险、劳动保护与劳动条件及职业危害防护等劳动合同的必备内容，所以，应当视为书面劳动合同，高女士不应索要二倍工资。

颜梅生 法官

母子公司共享用工 究竟由谁支付工资

编辑同志：

我与一家公司在为期五年的劳动合同中约定，由我担任技术部副主任，公司按月支付劳动报酬，并为我缴纳五险一金。一年后，我被派往该公司所属子公司工作，但工资等一直由公司负责。

近日，因为被欠薪三个月，我曾多次索要，而公司以我在子公司上班为由，让我找子公司。子公司则以其与我没有签订劳动合同为由，要我去找公司。

请问：在公司与子公司“共享用工”模式下，究竟应当由谁支付工资？

读者：沈萍萍

沈萍萍读者：

应由公司支付工资。当然，你也可以要求子公司承担连带责任。

目前的“共享用工”模式主要有两种：一是单位之间达成共享用工协议或者不同单位与员工签署三方协议，员工由原用人单位派至现用工单位。此种模式下，不能认定劳动者与用工单位存在劳动关系。但是，鉴于用工单位可能会存在为劳动者计算工作量、考评劳动者工作业绩等实际管理，为保障劳动者合法权益，当发生劳动争议时，用人单位与用工单位均应当作为当事人参加仲裁或诉讼。对于用工责任的承担，亦应优先遵循三方协议的约定，如无三方协议或三方协议中没有约定，应当由用人单位担责，由实际用工单位承担连带责任。

二是用工单位直接在相关平台上招募劳动者，签署相关用工协议。此种模式下，单位与劳动者之间关系的认定，应当考量招聘通知内容、用工协议内容、双方权利义务约定，考虑双方是否存在人身隶属关系、关系的稳定性，综合判定彼此之间是劳动关系还是劳务关系。

在此情形下，劳务关系的双方不存在隶属关系，没有管理与被管理、支配与被支配的权利和义务，提供劳务的一方在工作过程中虽然也要接受用人单位指挥、监督，但并不受用人单位内部各项规章制度的约束，双方的地位处在同一个平台上。而劳动关系中的双方具有隶属关系，劳动者须接受用人单位的管理，遵守用人单位的规章制度，用人单位对于违反劳动纪律和规章制度的劳动者可以采取如降级、撤职和解除劳动关系等处分。

《公司法》第十四条规定：“公司可以设立子公司，子公司具有法人资格，依法独立承担民事责任。”本案中，公司与子公司各自有着法人资格，各自独立承担民事责任，两者之间对你的用工当属“共享用工”。由于你是由公司派往子公司工作，符合公司与子公司的意愿，是两者之间达成的共享用工协议，所以，你的用工形式属于上述第一种模式，工资问题自然应当据此处理，即由公司及其子公司共同承担工资支付义务。

廖春梅 法官

取保候审期间不能要求返岗工作

2015年10月24日，王某应聘到一家公司工作，岗位为储运科科长，双方签订自该日起至2018年10月24日止的劳动合同。2018年5月，公司发现其仓储的原料被盗，遂向公安机关报案。经公安机关侦查，公司的数吨工业原料被盗运至外省贩卖。同年6月，因涉嫌职务侵占，公安机关对王某采取刑事拘留措施。当月，又决定对王某取保候审。

王某在取保候审后，向公司提出继续履行劳动合同，公司没有同意。2019年6月，因期限届满，公安机关解除了对王某的取保候审措施。

王某认为，取保候审期间，其人身仍有相当大的自由，可以履行原劳动合同，但公司拒绝履行，应当向其补发取保候审期间的劳动报酬。

公司认为，王某被采取取保

候审措施期间，单位无法接收其上班，不应发放期间工资。

双方协商不成，遂提起劳动争议仲裁申请。

法理评析

仲裁委审理认为，双方争议的焦点是取保候审期间王某是否可以要求继续履行劳动合同？

一般来说，劳动者与用人单位依法订立的劳动合同具有约束力，双方应当履行劳动合同约定的义务。在劳动合同履行过程中，当出现合同无法正常履行的情形时，当事人可以依法进行协商、变更、中止、直至解除或终止劳动合同等。

对于劳动者因被依法限制人身自由而不能履行劳动合同约定义务这种情形，《关于贯彻执行〈劳动法〉若干问题的意见》第28条规定，劳动者涉嫌违法犯罪被有关机关收容审查、拘留或逮

捕的，用人单位在劳动者被限制人身自由期间，可与其暂时停止劳动合同的履行。暂时停止履行劳动合同期间，用人单位不承担劳动合同规定的相应义务。劳动者经证明被错误限制人身自由的，暂时停止履行劳动合同期间的劳动者的损失，可由其依据《国家赔偿法》要求有关部门赔偿。如果劳动者被判犯罪的，用人单位可以与劳动者解除劳动合同，且不支付经济补偿金。

本案中，王某因涉嫌职务犯罪被采取取保候审等刑事强制措施。此时，根据《刑事诉讼法》第69条规定，王某应当遵守以下规定：未经执行机关批准不得离开所居住的市、县，在传讯的时候及时到案、不得以任何形式干扰证人作证等。公安机关可以根据案件情况，责令被取保候审的犯罪嫌疑人遵守以下一项或者多

项规定：不得进入特定的场所、不得从事特定的活动、将护照等出入境证件、驾驶证件交执行机关保存等。

从上述规定可以看出，作为犯罪嫌疑人的王某，当被采取取保候审强制措施时，其行动自由区别于未被采取该措施前，处于一定的受限制状态，相对于被拘留、逮捕，其人身未受到羁押，虽获得了一定的自由，但该自由是以积极配合司法机关的办案需要为前提而受限的，可能会对正常履职产生影响，用人单位可以以此为由中止原劳动合同的履行。

由此，仲裁委最终认定王某被采取取保候审期间，其人身自由处于受限制状态，公司可以中止原劳动合同的履行，可以不支付期间的劳动报酬，对王某的仲裁请求不予支持。

王利平 律师

子女继承遗产是否一定等额均分？

案情简介

王先生父亲育有二子一女，母亲去世后，父亲一直与王先生一起生活，由他及爱人照顾父亲的生活起居。现在，其父亲去世后，在外地的哥哥及姐姐要求继承父亲留下的遗产。

王先生认为，多年来一直都是自己照顾父亲，想到父亲留下的遗产要与哥哥姐姐均分，心理不太平衡。于是，王先生来到崔

村公共法律服务站，询问其父亲的遗产是不是一定要均分？

法律分析

《继承法》第十三条规定：同一顺序继承人继承遗产的份额，一般应当均等。对生活有特殊困难的缺乏劳动能力的继承人，分配遗产时，应当予以照顾。对被继承人尽了主要扶养义务或者与被继承人共同生活的继承人，分配遗产时，可

以多分。有扶养能力和有扶养条件的继承人，不尽扶养义务的，分配遗产时，应当不分或者少分。继承人协商同意的，也可以不均等。

王先生与父亲住在一起，尽了较多的扶养义务，可以多分。但法律规定是可以，并不是一定要多分。同时王先生的哥哥姐姐在外地，虽不与父亲住在一起，但也尽了扶养义务的，并不属于应当不分或少分的情形。工作人

员建议王先生与哥哥姐姐协商解决，父亲生前一直由王先生照顾，想必哥哥姐姐对王先生的要求能够理解。



昌平区司法局