

劳动者哪些情况下可索要二倍工资?

为提高书面劳动合同的签订率,防止用人单位侵害劳动者合法权益,《劳动合同法》对于订立书面劳动合同作出了强制性规定,并设立了支付二倍工资的惩罚性规则。那么,劳动者在哪些情况下可主张二倍工资?哪些情况下该主张不能获得支持或者不能获得全部支持呢?以下5个案例中对相关问题的处置,从法律的角度给出了答案。

【案例1】 超过法定签约期才订立合同,用人单位须支付二倍工资差额

小惠2021年1月4日入职天迪公司,担任办公室文员,公司直至2021年7月4日才与她订立书面劳动合同。7月14日,小惠因个人原因辞职获批,但因经济补偿与公司发生争议。提起劳动争议仲裁后,她要求公司支付其在职期间6个月未签订劳动合同的二倍工资差额。然而,仲裁裁决公司只向其支付5个月的二倍工资差额。这是为什么?

【点评】

《劳动合同法》第82条第1款规定:“用人单位自用工之日起超过1个月不满1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。”

《劳动合同法》第10条规定:“建立劳动关系,应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系,未同时订立书面劳动合同的,应当自用工之日起1个月内订立书面劳动合同。”

根据上述规定,法定的签约期即宽限期为1个月,用人单位自用工之日起1个月内的任何时候与劳动者订立书面劳动合同均合法,不适用二倍工资罚则。如果超过这个期限,则须承担给付二倍工资的责任。也就是说,支付二倍工资的起算时间为用工之日起满1个月的次日,截止时间为双方订立书面合同的前一日,最多为11个月。因此,小惠所主

张的6个月二倍工资差额应剔除签约期1个月,只能获得5个月的二倍工资差额。

【案例2】

劳动合同期满未续签但继续工作,员工有权主张二倍工资

王某入职时与公司签订了2年期劳动合同。2020年9月5日合同到期后,王某仍在该公司上班,但公司一直未与他续签劳动合同。2021年5月6日,王某提出辞职并申请劳动争议仲裁,要求公司支付其9个月的未续签书面劳动合同的二倍工资差额。

在仲裁庭审中,公司辩称,二倍工资罚则仅适用于首次用工而未订立书面合同的情形,继续用工而未续签合同的,应视为双方同意以原条件继续履行劳动合同,因此,王某无权主张二倍工资。然而,仲裁裁决支持了王某的诉请。

【点评】

劳动合同期满后继续用工而未续签书面合同的,也应适用二倍工资罚则。理由有三:其一,只要存在劳动关系,用人单位即负有与劳动者签订书面合同的法定义务,不因在某个阶段曾订立过书面合同而免除后续的签订义务。其二,对《劳动合同法》规定的“自用工之日起”的“用工”,不能狭义地理解为首次用工。其三,《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(一)》第34条规定:“劳动合同期满后,劳动者仍在原用人单位工作,原用人单位未表示异议的,视为双方同意以原条件继续履行劳动合同。”对此,不能理解为双方之前签订的劳动合同持续有效。

正是基于上述理由,仲裁机构才裁决支持了王某的诉请。需指出的是,对于续签劳动合同,法律并未规定签约期。因此,未续签劳动合同的二倍工资的起算点是自前一份劳动合同期满的次日。

【案例3】

劳动者故意不签书面合同,无权主张二倍工资

杨某于2021年1月12日入职柏云公司,入职后的1个月内,公司多次与其协商订立书面合同事宜,但其一直以各种理由推诿。后双方发生争议,杨某申请劳动仲

于劳动争议范畴。

最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》第1条规定:“劳动者与用人单位之间发生的下列纠纷,属于劳动争议,当事人不服劳动争议仲裁机构作出的裁决,依法提起诉讼的,人民法院应予受理:(一)劳动者与用人单位在履行劳动合同过程中发生的纠纷。”该规定表明,用人单位与劳动者就劳动合同订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同中产生的纠纷,应当由涉及劳动关系的相关法律、法规所调整。

本案中,方某造成的损害发

裁,请求裁令公司支付未签订书面劳动合同的二倍工资差额。

庭审中,公司提供的证据证明杨某从2018年10月开始频繁入职多家企业,工作时间短则半年长则一年,离职后均以企业未与其签订书面合同为由先后多次申请仲裁或起诉,索赔金额远超其在用人单位的工资收入。

仲裁机构认为,杨某具有不签订书面合同获取经济利益的恶意,有违诚实信用原则,遂裁决驳回其全部请求。

【点评】

《民法典》第7条规定:“民事主体从事民事活动,应当遵循诚信原则,秉持诚实,恪守承诺。”

《劳动合同法》第3条第1款规定:“订立劳动合同,应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。”

由此来看,诚信原则扮演着确保权利正当行使的守门人角色。因此,适用二倍工资罚则的前提一般是用人单位拒绝与劳动者订立书面合同,或者用人单位疏于订立书面合同。也就是说,只有用人单位在未签订劳动合同这一事实过程中存在过错才须承担责任。如果是由于劳动者的故意违法行为导致未能订立书面合同的,一般不适用二倍工资罚则。

本案中,杨某将法律对劳动者的“保护性规定”异化为“福利性规定”,这种从自身不当行为谋利的企图严重违背诚实信用原则,所以,其二倍工资的请求未能获得支持。

【案例4】

哺乳期女工劳动合同到期未续签,无需支付二倍工资

小夏2019年3月9日入职,与公司签订了2年期的劳动合同。2021年3月8日,该劳动合同期满。当时,小夏正处于哺乳期,公司依法将其劳动合同期限顺延至2021年7月1日,即小夏哺乳期结束。

此后,小夏申请劳动争议仲裁,要求公司支付2021年3月9日至2021年7月1日期间未签订劳动合同的二倍工资差额。然而,其请求未获支持。

【点评】

《劳动合同法》第45条规定,劳动合同期满,劳动者如有

《劳动合同法》第42条规定的情形,包括患病或者非因工负伤且在规定的医疗期内、女职工处于孕期、产期、哺乳期等情形,劳动合同应当续延至相应的情形消失时终止。

上述规定属于法律强制性规定。按照该规定,劳动者的劳动关系延续并非基于劳资双方的合意,而是基于对劳动者的特殊保护,属于劳动合同期限的自动变更,无需双方另行通过续签劳动合同加以确认。相应地,在这个法定续延期期内用人单位没有与劳动者续签书面劳动合同的法定义务,也无需向劳动者支付未续签书面劳动合同的二倍工资差额。基于此,仲裁机构驳回了小夏的仲裁请求。

【案例5】

索要二倍工资受时效限制,超过一年难获全部支持

小蒋于2020年1月8日入职一家广告公司,该公司一直未与其签订书面劳动合同。2021年6月8日,小蒋离职并提起劳动争议仲裁,要求公司支付其2020年2月8日至2021年1月7日期间共11月的二倍工资差额。

在庭审中,公司以小蒋的二倍工资请求中的部分月份已超过仲裁时效提出抗辩,仲裁庭只支持了小蒋7个月的二倍工资差额。

【点评】

仲裁时效是指权利人在一定期间不行使权利,在该期间届满后义务人获得抗辩权,可以在仲裁中以超过时效期间为由拒绝履行义务的法律制度。

对此,《劳动争议调解仲裁法》第27条第1款规定:“劳动争议申请仲裁的时效期间为1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。”因未签劳动合同二倍工资差额是一项惩罚性规定,不属于劳动报酬,故应适用1年的仲裁时效。同时,由于二倍工资往往不止一个工资支付周期,故对每个月的二倍工资的时效要分别计算,都要从劳动者主张权利之日起分别向前推算1年。

本案中,小蒋提起劳动争议仲裁时,已经有4个月份的二倍工资差额的请求超过1年时效。在公司就此提出抗辩的情况下,仲裁机构依法对此部分请求不予支持。

潘家永 律师

岗前培训属于劳动单位应当支付工资

2021年6月16日,晓瑞接到某化妆品公司的短信,通知她被录用并按时参加公司组织的培训。为期一周的岗前培训结束后,双方签订了劳动合同,约定试用期1个月,试用期内月工资3200元。在试用期内,公司又利用周休息日组织了2天的业务培训。

晓瑞认为,参加岗位培训是带薪培训,在工余时间参加培训肯定有加班费。然而,她当月只领到2480元工资。她觉得不对劲,就找到公司负责人询问。该负责人说,其岗前培训期间并未从事具体工作,双方尚未建立劳动关系,不可能发工资。工余时间培训不等于生产经营,也没有对公司产生效益,故没有加班费。

无奈,晓瑞向劳动监察部门进行咨询。听完她的陈述,该部门决定立案调查。经监察员释法明理,该化妆品公司如数支付了晓瑞培训期间的工资和加班费。

【点评】

该负责人的解释明显不合法。其法律依据如下:

岗前培训属于劳动过程,员工已经提供了劳动。

其一,《劳动合同法》第7条规定:“用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。”由此看出,“是否用工”是判断双方是否已经存在劳动关系的标准,至于是否已经办理正式的入职手续、有没有签订劳动合同等,并不影响双方事实劳动关系的存在。

其二,劳动关系产生于劳动过程中,而职业培训也是劳动过程的组成部分。员工参加培训期间,只要他们完成了学习任务,就实现了该阶段的劳动过程。

其三,安排参加岗前培训是“用工”的一种形式。员工按照单位安排参加岗前培训,受训期间接受单位的领导管理,双方之间已经存在着人身隶属关系,显然单位已经开始用工。因此,晓瑞参加化妆品公司安排的岗位培训,属于已经提供了劳动,化妆品公司必须依法支付培训期间的工资。

工余时间培训员工,也应当依法支付加班费。

加班的构成要素包括:一是为用人单位所安排或者体现用人单位的意志;二是在标准工作时间之外;三是继续从事原工作或者与单位生产经营密切相关的工

作。就本案而言,首先,对晓瑞进行培训是化妆品公司安排的,体现了公司的意志。其次,该公司是利用工作时间之外的周休息日进行培训的。再次,劳动过程相当复杂,有的劳动直接创造价值,有的劳动则是在间接地帮助创造或实现价值;有的劳动成果当时就能衡量,有的劳动成果将来才能看到。

职业培训虽不属于直接的生产经营,但企业组织培训的目的是让员工掌握相关技能、为企业创造出更多、更好的效益,企业是培训的最终受益者,很显然,晓瑞参加培训与化妆品公司的生产经营有着本质关联。因此,晓瑞工余时间接受培训已经符合加班的构成要素,应当确定为加班,化妆品公司应依法支付加班费。

潘家永 律师

员工违章造成损失,单位能否直接起诉索赔?

近日,读者李蕊彤向本报反映说,方某是其公司销售员。半年前,方某因轻信曾经与公司有过业务往来的A厂之言,未经公司领导审核批准,假借公司领导名义通知仓库向A厂发出了价值50余万元的货物。由于A厂亏损严重、无力支付货款,导致公司遭受经济损失。

李蕊彤想知道:公司能否直接向法院起诉向方某索要赔偿?

法律分析

公司不得直接向法院提起民事诉讼向方某索要赔偿。

一方面,公司向方某索赔属

于劳动争议范畴。

另一方面,本案应当遵从“先裁后审”的原则。

《劳动法》第79条规定:“劳动争议发生后,当事人可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解;调解不成,当事人一方要求仲裁的,可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人一方也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决不服的,可以向人民法院起诉。”该规定表明,用人单位与劳动者就劳动合同订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同中产生的纠纷,应当由涉及劳动关系的相关法律、法规所调整。

《企业劳动争议处理条例》第6条规定:“劳动争议发生后,

当事人应当协商解决;不愿协商或者协商不成的,以向本企业劳动争议调解委员会申请调解;调解不成的,可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决不服的,可以向人民法院起诉。”

根据以上规定,协商、调解不是劳动争议处理的必经程序,但劳动争议仲裁委员会的仲裁是处理劳动争议的必经程序,也是处理劳动争议最重要的程序。因此,本案只有先经过仲裁,才可以向法院起诉。

颜东岳 法官