

# 签订劳动合同须提防哪些陷阱?

劳动合同是劳动者与用人单位之间确立劳动关系，明确双方权利和义务的协议。订立和变更劳动合同，应当遵循平等自愿、协商一致的原则，不得违反法律法规的规定。劳动合同依法订立即具有法律约束力，当事人必须履行劳动合同规定的义务。因此，劳动合同不仅是劳动者工作岗位、时间、工资待遇等重要权利的保障，也是劳动者维权的重要依据。

据了解，现实中仍有个别企业采取与劳动者签订空白劳动合同、不公平劳动合同或故意模糊合同内容、加盖错误公章等方法为劳动者设置陷阱，进而侵害劳动者的合法权益。以下案例分析，提示劳动者在签订劳动合同时务必要提防这4大陷阱。

## 陷阱1

### 故意签订空白合同，增加员工败诉风险

2018年3月16日，刘永旭与汽车修配公司签订一份3年期劳动合同。可是，合同中的入职时间、工资标准等条款均为空白。由于双方只签订一份合同并由公司保管，所以，他手头没有劳动合同。

2021年3月16日，刘永旭的劳动合同到期。因公司曾数次拖欠工资，最近一次又拖欠3个月工资，他向公司提出不再续签劳动合同，同时，要求公司给付3个月的离职经济补偿金。然而，公司拒绝了他的请求。

随后，刘永旭申请劳动争议仲裁。仲裁开庭时，公司提供的劳动合同载明刘永旭月工资为2800元，签订时间为2019年12月5日。刘永旭提交了网上入职申请表截图，证明其入职时间为2018年3月10日。他提交的银行交易明细显示，其近一年来的实发月工资为4600元。据此，仲裁裁决公司向刘永旭支付3个月的经济补偿金，金额为13800元。

## 【评析】

现实中，总有个别缺乏诚信的用人单位利用劳动合同格式化文本的填写特点，在与劳动者签订合同时故意将某些事项或条款留为空白，然后，根据自己的需要进行填写。本案中，涉案单位不仅签订空白合同，而且只签订一份合同，让劳动者签字后立即收回。该行为不仅剥夺了劳动者对劳动合同内容的知情权、选择权，更为日后发生劳动争议随意补填虚假信息留下可乘之机。因此，劳动者入职签订劳动合同时，一定要行使自己应有的平等

协商权、知情权、重要内容决定权，并保留一份劳动合同原件，以防止日后发生劳动争议时没有证据。

## 陷阱2

### 合同签章张冠李戴，诱使员工维权告错对象

2020年9月4日，吴丹入职A药业集团公司。当天，双方签订为期三年的劳动合同。2021年10月中旬，因受新冠肺炎疫情影响效益下滑，公司便通知吴丹将原来的工资构成，即基本工资+业绩提成变更为无底薪，全部按提成计算工资。

吴丹不接受公司的工资变更提议，公司遂以其不服从安排为由解除她的劳动合同关系。经吴丹申请，劳动争议仲裁机构受理本案。仲裁庭审理时，吴丹才发现双方当初签订的劳动合同所盖公章是B药业公司印章。因仲裁机构不同意吴丹追加其他申请人，她不得不申请撤回仲裁申请。

## 【评析】

当下，有相当一部分用人单位股东或投资人同时设有多个业务相近或相关联公司，不但公司名称相差不大，管理人员还相互兼职。面对这些有意或无意设置的“迷魂阵”，很多劳动者维权时弄不清自己究竟是哪个单位的员工，甚至连工资是谁发的都弄不清楚。

为防止类似困局，劳动者在填写入职申请表、签订劳动合同、接收工资时，一定要注意并弄清自己的工作单位名称、经营管理人员姓名。如果实在无法弄清，维权时可将与自己工作相关用人单位一并起诉，由仲裁机构及法院审查时予以裁决，以防止维权时走更多的弯路。

## 陷阱3

### 利用合同约定不明，随意安排员工待岗降薪

石佳莉与公司签订的劳动合同约定，其岗位职务为综合员，月工资为3800元，当出现有关情况时，公司有权根据需要调整其工作岗位与薪酬。2021年2月初，石佳莉在产假即将到期时胃病复发，她向公司请休病假1个月。

公司回复：“你所在岗位的临时顶替人员因合同到期走人，暂时无人接替。如果你不能按时上班，公司将对你的岗位招聘新人。”收到回复的石佳莉仍以病情较重、确实需要治疗为由继续请求公司批准她休假，但公司始终未同意。即使这样，她也未到公司上班。

待病假期满后，石佳莉回到公司要求上班。公司以暂时无工作岗位安排为由，让石佳莉暂时待岗。待岗期间，公司将她的工资也由原来的3800元降为1800元。对此，石佳莉虽然感到不满，但考虑到劳动合同中约定公司有权根据需要调整其工作岗位与薪酬，她不知如何是好。

## 【评析】

公司与石佳莉签订的劳动合同中虽约定“公司有权根据需要调整其工作岗位与薪酬”，但对何种情形下、薪酬调整到何种程度并未明确约定，属于“约定不明”。再者，公司安排石佳莉待岗，并非调整石佳莉的工作岗位，该情形属于“未为劳动者提供劳动条件”。

对此，《劳动合同法》第38条规定：“用人单位未按照劳动合同约定提供劳动条件的，劳动者可以解除劳动合同。”第46条规定：“劳动者依照本法第38条规定解除劳

动合同的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。”由此来看，提供基本劳动条件是建立、保持劳动合同的前提。本案中，公司未为石佳莉安排工作，等于未为其提供劳动条件，其有权要求解除劳动合同并获得经济补偿。

## 陷阱4

### 明确约定不平等条款，让员工多付出少收入

王雅辉所在医院招聘时规定，所有合同制医务人员一律采取月工资包括加班费这一计算方式。当他在内科做医生满一年时，因感到医院的工资结算方式不合理，便主动辞职。不过，他要求医院支付其一年来的加班工资。他理由是自己除补休外每月实际加班20小时以上，而他的月工资总数为7200元，同岗位其他医生的基本工资均在7500元以上且加班费另行计算。为消除这种不不合理现象，医院应当另行向他给付加班工资。医院则以劳动合同有明确约定且王雅辉已签字同意为由，予以拒绝。

## 【评析】

本案中，王雅辉的月薪包括加班费之约定是明确的，而实际工资基数、加班时间、加班费各是多少却是一笔糊涂账，该属于约定不清、不明。对此，《劳动合同法》第18条规定，劳动合同对劳动报酬和劳动条件等标准约定不明确，引发争议的，用人单位与劳动者可以重新协商，协商不成的，适用集体合同规定；没有集体合同或者集体合同未规定劳动报酬的，实行同工同酬。

依据上述法律规定，若王雅辉有证据证明其他同岗位医生月薪在不包括加班费情况下达到7500元，王雅辉可依据“同工同酬”的原则，要求医院另行计算加班费。若医院拒绝，可通过申请劳动争议仲裁等法律途径进行处理。

此外，用人单位利用劳动合同的约定达到减轻自己责任、加重劳动者义务的现象时有发生，劳动者应警惕劳动合同中的违法内容，积极运用法律手段维护自身合法权益。

(本文当事人均为化名)  
杨学友 检察官

## 养生馆售卡后转让 消费者可要求退赔

编辑同志：

因产后身材变形，我在杜某开办的养生馆办理了练习瑜伽的会员卡，并交付了一年的会费。不料，杜某近日将养生馆转让给刘某经营。因担心刘某的服务质量存在问题，我曾要求杜某退回尚未消费的费用并赔偿损失，但被杜某拒绝。杜某的理由是养生馆转让后，我依然享有对应的待遇和服务，即我的健身目的照样能够实现。

请问：我真的不能要求退款和索赔吗？

读者：汪雪芬

汪雪芬读者：

你可以要求退回尚未消费的费用并赔偿损失。一方面，杜某未经你许可无权转让服务。

本案涉及到合同的义务转让问题，指的是不改变合同的内容，债务人将其合同义务全部或部分地转移给第三人。《民法典》第五百五十五条规定：“当事人一方经对方同意，可以将自己在合同中的权利和义务一并转让给第三人。”即杜某转让后，哪怕你依然能够享受到对应的待遇和服务，甚至照样能够实现健身目的，杜某也必须征得你同意。杜某未经你许可，且你事后不予追认乃至反对，也就意味着杜某的转让对你没有法律约束力。

另一方面，杜某侵犯了你的知情权和选择权。

《消费者权益保护法》第八条、第九条分别规定：“消费者享有知悉其购买、使用的商品或者接受的服务的真实情况的权利。”“消费者享有自主选择商品或者服务的权利。消费者有权自主选择提供商品或者服务的经营者，自主选择商品品种或者服务方式，自主决定购买或者不购买任何一种商品、接受或者不接受任何一项服务。消费者在自主选择商品或者服务时，有权进行比较、鉴别和挑选。”结合本案，杜某的擅自转让，不仅让你未能知情，而且失去了比较、鉴别和挑选的机会。

再一方面，杜某必须担责。

《民法典》第五百七十七条规定：“当事人一方不履行合同义务或者履行合同义务不符合约定的，应当承担继续履行、采取补救措施或者赔偿损失等违约责任。”《消费者权益保护法》第三十五条也指出：“消费者在接受服务时，其合法权益受到损害的，可以向服务者要求赔偿。”即你不仅有权要求杜某退回尚未消费的费用，且若在同等待条件下不能在别处享受到同样服务，还可以向杜某索要赔偿。

颜东岳 法官

## 缴纳社保与签订书面劳动合同不能划等号

近日，读者芮从诚向本报反映说，他于2021年7月2日入职一家科技公司担任操作员。同年8月起，公司开始为他缴纳了各项社会保险费用，但是，公司迟迟不跟他签订书面劳动合同。他找到公司负责人问其中的原因时，对方答复说：“为你缴纳社会保险的行为，就是对双方劳动关系的确认，可以视为签订了书面劳动合同。”

2021年11月，芮从诚因父亲重病住院需要陪护就向公司请了2个月的事假。此后，公司却以他请的是事假为由停缴了该期间的社会保险。他对公司停缴其社保的做法十分不满，遂于2022年3月初向公司递交了辞职信。办理离职手续时，公司只给他结算了工资，没有给付其他经济补偿。

他想知道：如果申请劳动争

议仲裁，他可以提出哪些诉求？

## 法律分析

芮从诚在申请劳动争议仲裁时可以提出以下三项诉求：

一是要求公司支付给二倍工资差额。

缴纳社会保险是用人单位的法定义务，与劳动者订立书面劳动合同也是用人单位的法定义务，这是两个法律概念，互不影响。也就是说，只要双方存在劳动关系，用人单位就应当与劳动者订立书面劳动合同和缴纳社会保险费。缴纳社会保险的事实虽然可以证明双方存在劳动关系，但不能推定双方之间签订了书面劳动合同，因此，公司的说法是错误的。

《劳动合同法》第八十二条

第一款规定：“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。”本案中，芮从诚已在公司工作8个月时间，因公司没有与其订立书面劳动合同，根据这一法律规定，公司应当依法向其支付7个月的二倍工资差额。

二是要求公司补缴欠缴的社会保险费。

如前所述，缴纳社会保险费是用人单位的强制性义务。劳动者离岗、请长假期间，双方的劳动关系并没有解除，只要劳动关系存在，用人单位就应不间断地给劳动者缴纳社会保险，且无权断缴离岗或休假期间的社会保险费。如果用人单位拒绝补缴社会保险费，并因此给劳动者造成损

失的，劳动者可以要求用人单位承担赔偿责任。因此，芮从诚可以要求公司为其补缴社会保险。

三是要求公司支付解除劳动合同关系经济补偿金，具体数额为芮从诚1个月的工资。

根据《劳动合同法》第三十八条、第四十六条规定，用人单位因存在侵犯劳动者权益的过错导致劳动者被迫解除劳动合同的，应当向劳动者支付经济补偿金。不与劳动者订立书面劳动合同，也是一种侵犯劳动者权益的违法行为。在这种情况下，劳动者单方解除劳动合同的，根据《劳动合同法》第三十八条、第四十六条的立法精神，用人单位当然应当向劳动者支付被迫解除劳动合同的经济补偿金。

潘家永 律师