

员工认为劳动合同条款太简陋拒签 公司为何被判给付二倍工资？

□本报记者 赵新政

对于何时签订劳动合同、劳动合同应当具备什么内容、不签订劳动合同有什么后果，《劳动合同法》及相关法律法规已经作出明确规定。叶筠（化名）入职时，公司向她提供了劳动合同文本，但她认为该合同缺乏必备条款且太过简陋，要求修订补充相应条款后再签。此后，公司未再提供新的劳动合同文本，也未再找她签订劳动合同。

2020年6月3日，叶筠被公司辞退，而此时她已在公司连续工作7个月。在索要欠薪、加班费的同时，她要求公司向她支付未签订书面劳动合同期间的二倍工资。然而，仲裁裁决未支持该项请求。在一审阶段，她主张仲裁庭庭审笔录有误，称公司从未通知她签订劳动合同，因无证据证明这一说法，一审法院亦不支持她的二倍工资请求。

二审庭审中，叶筠再次改变说法，对其反言二审法院不予采信。经审理，二审法院认为，尽管争议双方对未签订书面劳动合同的原因各执一词，但在法律规定层面，用人单位对未签订书面劳动合同承担相应惩戒责任。鉴于公司确实未与叶筠签订书面劳动合同，亦未自用工之日起一个月内书面通知叶筠终止劳动关系，二审法院于8月26日终审判决公司向叶筠支付法定期间的二倍工资差额4.8万元。

员工拒签劳动合同 被辞索要二倍工资

“根据公司发布的招聘启事，我与另外3个同事一起从原单位跳槽。通过层层选拔，最终于2019年11月1日正式入职该公司，但公司未与我们签订书面劳

动合同。”叶筠说，她在在职期间的月工资由基本工资5000元、岗位工资3000元、绩效工资2000元构成。

叶筠说，入职时，公司曾经提出与她签订劳动合同。她看过公司提供的劳动合同文本后，认为该合同缺乏社保缴纳、绩效工资如何计发等合同必备条款，并以该劳动合同太过简陋为由，要求公司补充、修改相应条款后再行签订。此后，公司未再与她谈过签订劳动合同这件事，亦未提供经修正的劳动合同文本。

2020年4月25日，公司人事经理高某用电子信函向叶筠发送不予转正通知。同年6月3日，公司副总经理张某通过钉钉聊天记录告知叶筠：“正式通知你一下，公司决定将你辞退。我让人事给你办离职。”

叶筠认为，离职可以，但其被拖欠的绩效工资、加班工资应当结清。此外，公司还应向其支付在职期间未签订书面劳动合同的二倍工资差额。因双方谈不拢，她向劳动争议仲裁机构申请了仲裁。

经审理，仲裁裁决公司支付叶筠2020年3月1日至4月30日工资差额6759.68元、解除劳动合同经济补偿金8000元、驳回其他仲裁请求。

仅因员工拒签合同 一审支持公司主张

叶筠不认可仲裁裁决结果，于法定期限内向一审法院提起诉讼。

庭审中，叶筠提交证人证言及电子信函，证实其本人及3名同事在2020年6月3日之前均未与公司签订书面劳动合同。因公司

无法提供与其签订过书面劳动合同的任何证据，应依法向其支付二倍工资差额4.8万元。

公司辩称，其曾通知叶筠签订劳动合同，但叶筠以各种原因推脱，拒签劳动合同，故无需支付二倍工资。为证明该主张，公司提交了仲裁庭审笔录，其上载明：“问：是否签订劳动合同？期限？”“申请人答：未签过。公司提出过签劳动合同，我没有签。因为劳动合同比较简陋，很多条款都没有。我跟公司提出后，公司说再修改。之后，公司曾问我是否给我纸质劳动合同，我回答没有，一直到我离开公司都没有再找过我。”

叶筠认可仲裁庭审笔录的真实性，但不认可其证明目的，称仲裁庭审笔录记录有误，公司从未提出签订劳动合同。为此，她提交了2020年7月14日高某发送给她的3个同事的电子邮件截图，主要内容是通知对方于本周内来公司签订劳动合同。此外，还有内容类似的录音。

因叶筠提交的证据不足以证明仲裁庭审笔录记录的内容与实际事实不符，一审法院对仲裁庭审笔录记录的内容予以采信，对叶筠在诉讼阶段的陈述不予采信。依据仲裁庭审笔录，一审法院认定公司向叶筠送达劳动合同文本，视为公司已向其提出签订劳动合同的意思表示。在此种情况下，叶筠应进一步举证证明其拒绝签署劳动合同的具体原因，或双方最终未能签订劳动合同系因公司的过错所致，现叶筠未就此提供相关证据予以证明，根据举证分配原则应承担不利后果。

依据查明的案情，一审法院判决公司应支付叶筠相应期间工

资差额7939.28元、休息日加班费1471.26元。

无合同未终止用工 应当支付二倍工资

叶筠不服一审法院判决提起上诉。二审庭审中，叶筠称其在仲裁庭审中关于公司曾向其提供过书面劳动合同的意见是记错了，事实为其入职后公司人事给她发送过入职档案要求其填写，而不是劳动合同。当时，她觉得太简单，未予填写。对此，叶筠未提交证据予以证明。

就入职后公司是否曾提供书面劳动合同这一事实，叶筠在诉讼期间的陈述与仲裁期间的陈述不一致。对此，二审法院认为，叶筠未针对其主张的事实提供任何证据，其反言不具有事实依据。再者，书面劳动合同不限于规范的格式化劳动合同，双方当事人之间签订的具备劳动合同核心条款内容的书面文件亦可以认定为书面劳动合同，故即便公司曾向叶筠提供的确为入职档案，该文件亦可能具备书面劳动合同的性质。因此，应当认定公司向叶筠提出过签订劳动合同，并提供了书面劳动合同文本，但叶筠未予签订。至双方劳动关系解除，双方未签订书面劳动合同。

二审法院认为，本案的争议焦点为公司是否应当向叶筠支付未签订劳动合同二倍工资差额。

按照《劳动合同法》第10条第1款、第2款及第82条第1款规定，自用工之日起超过一个月未订立书面劳动合同的不利后果由用人单位负担，且现行法律对于上述支付二倍工资的责任未明确规定豁免情形，故原则上用人单

位应对未订立书面劳动合同承担无过错责任。

再者，《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。该规定赋予了用人单位合法、无责终止劳动关系的权利，能够有效避免劳动者无正当理由拒不签订劳动合同的行为对用人单位合法权益的侵害。

此外，劳动合同应当具备必备的合同条款，合同内容应当如实体现双方的合意，且应当符合法律、法规的规定，任何一方不得利用订立书面劳动合同损害另一方的合法权益，否则对方有权拒绝签订该劳动合同，并有权与对方就合同条款的确定进一步进行磋商。

本案中，叶筠入职后，公司曾向叶筠提出过签订劳动合同，并提供了书面劳动合同文本，但叶筠未予签订，至双方劳动关系解除，双方未签订书面劳动合同。双方虽对未予签订书面劳动合同的原因各执一词，但如上所述，在法律规定层面，用人单位对未签订书面劳动合同承担相应惩戒责任，公司未与叶筠签订书面劳动合同，亦未自用工之日起一个月内书面通知叶筠终止劳动关系，该公司即应依法向叶筠支付法定期间的二倍工资差额。

综上，二审法院判决公司应向叶筠支付在职期间未签订劳动合同二倍工资差额4.8万元，并维持原审其他判决。

公司发出解聘通知后反悔， 员工能否拒绝并索要赔偿？

读者尹晓晓近日向本报咨询说，她所在公司以人员过剩为由，于5天前向她送达解聘书面通知，要求她30日后离职。可是，公司很快发现其行为并不符合《劳动合同法》第四十条之规定，属于非法解除劳动合同。因此，公司立即向她表示愿意撤销此前解聘通知。

请问：在她拒绝公司反悔的情况下，能否向公司索要非法解除劳动合同赔偿金？

法律分析

尹晓晓有权要求公司支付非法解除劳动合同赔偿金。

《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。”即劳动者获取用人单位非法解除劳动合同赔偿金的前提，是用人单位“违反本法规定解除或者终止劳动合同”。

本案中，在公司之举构成“违反本法规定解除或者终止劳

动合同”的情况下，公司应否支付赔偿金，无疑又涉及到公司违法解除劳动合同的行为是否已经对你发生法律效力。

这里涉及到形成权问题，指的是依照权利人单方意思表示，就可以使已经成立的民事法律关系发生变化。在劳动法律关系方面，就是一方解除劳动合同的意思表示一经送达对方即生效，不可反悔，不可撤销，除非通知虽已作出但没有送达给对方、尽管送达给了对方但其不知内情、对方同意撤销通知等三种情形，否则，提出解除一方没有撤回的权利。

与之对应，公司向尹晓晓出具了解除劳动合同的书面通知，并明确要求尹晓晓30日后离职，其已经知晓通知内容。虽然公司发现行为违法且在尚未到期时即提出撤销，但鉴于书面通知已经送达、尹晓晓已经知道其中内容、通知已经生效，在其拒绝公司撤销书面通知的情况下，公司无权反悔且必须承担支付违法解除劳动合同赔偿金的责任。

廖春梅 法官

与单位不存在劳动关系 三种情形可获工伤赔偿

编辑同志：

我受陶某的雇佣，在一栋刚建好的综合楼内进行设备安装。不幸的是，我在施工时从脚手架上摔下来受伤，后经鉴定构成九级伤残。我要求陶某给予工伤赔偿，而陶某声称自己没有相关的安装施工资质，不属于劳动法上的用人单位，哪来工伤赔偿？后来，我经多方打听得知，该综合楼内的安装工程是由负责承建综合楼的建筑公司分包给陶某的，我想建筑公司难辞其咎，于是就要求建筑公司负责赔偿。不料，建筑公司说自己与我毫无关系，其不承担任何责任。

请问：由于我与建筑公司和陶某之间均不存在劳动关系，是否就无法获得工伤赔偿？

读者：谭从诚

谭从诚读者：

根据《工伤保险条例》《社会保险法》的规定，劳动者主张工伤赔偿，通常以其与

用人单位之间存在劳动关系为前提。但是，在3种情形下，尽管受伤者没有与任何单位建立起劳动关系，也有权获得工伤赔偿：

一是违法转包、分包，承包单位承担工伤保险责任。《人力资源和社会保障部关于执行〈工伤保险条例〉若干问题的意见》第七条规定：“具备用工主体资格的承包单位违反法律、法规规定，将承包业务转包、分包给不具备用工主体资格的组织或者自然人，该组织或者自然人招用的劳动者从事承包业务时因工伤亡的，由该具备用工主体资格的承包单位承担用人单位依法应承担的工伤保险责任。”

二是个人挂靠经营，被挂靠单位承担工伤保险责任。《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》第三条第一款第五项规定：“个人挂靠其他单位对外经营，其聘用的人员因工伤亡的，被挂靠单位为承担工伤保

险责任的单位。”

三是留用超龄员工，用人单位承担工伤保险责任。《人力资源和社会保障部关于执行〈工伤保险条例〉若干问题的意见（二）》第二条规定：“达到或超过法定退休年龄，但未办理退休手续或者未依法享受城镇职工基本养老保险待遇，继续在原用人单位工作期间受到事故伤害或患职业病的，用人单位依法承担工伤保险责任。”

本案中，建筑公司在陶某没有安装施工资质、不具备用工主体资格的情况下，仍然将综合楼的安装工程分包给陶某负责施工，显然属于违法分包。所以，尽管你是陶某个人聘用的，与建筑公司之间不存在劳动关系，但作为具备用工主体资格的建筑公司，也应当对你承担工伤保险责任。当然，建筑公司在向你承担工伤赔偿责任后，有权依法向实际用工人陶某追偿。

潘家永 律师