

# 单位忽视哪些劳动合同管理事项须赔偿?

劳动合同制度对于规范用人单位用工行为、明确合同双方当事人的权利义务、保护劳动者的合法权益、发展和谐稳定的劳动关系具有十分重要的意义。然而，现实中有少数用人单位轻视员工劳动合同管理，这种行为既有可能侵害劳动者的合法权益，亦可能给自身带来损失。譬如，因用人单位忽视劳动合同管理，“忘记”与劳动者签订劳动合同，或将劳动合同“弄丢”了，此时若与劳动者发生争议，其就应当承担支付2倍工资或其他赔偿责任。对此，以下4个案例作出的详细的法律分析，用人单位应当引以为戒，提高劳动合同管理意识。

## 【案例1】因“忘记”而错过签约期，须支付2倍工资

小吴于2021年9月1日入职公司从事内勤工作，月工资为8000元。入职后，小吴曾两次到公司人事部询问何时签订劳动合同，对方均回复等一等。直至2022年7月1日，公司才与小吴订立劳动合同。

2022年7月底，小吴离职。由于要求公司支付未订立书面劳动合同期间的2倍工资被拒，小吴将公司告到劳动争议仲裁机构。案件审理过程中，公司称“因业务太忙，就把签合同一事忘了，并非有意拖延。”尽管如此，仲裁机构仍裁决公司支付小吴2021年10月1日至2022年6月30日期间未签订劳动合同的2倍工资差额7.2万元。

### 【点评】

《劳动合同法》第十条第二款规定：“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。”该法第八十二条规定：“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2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2倍的工资。”

本案中，公司未在小吴入职后的1个月内与其签订劳动合同，而是在其工作数月后才签合同，该做法显然是违法的。至于公司声称未及及时签订是因业务太忙忘了、并非故意不签，这些都是托词，无法推翻其无故拖延签订

劳动合同的客观事实，故应当依法向小吴支付共计9个月的2倍工资差额。

## 【案例2】“忘记”合同文本放哪了，须支付2倍工资

2021年7月初，小程入职一家信息公司，半个月后双方签订了劳动合同。半年后，小程因嫌工资待遇差就一心谋划着跳槽。一个偶然的机会，小程从公司人事部的好友口中得知自己和公司签署的合同文本找不到了。

小程认为，这是个机会，不仅跳槽名正言顺，还可主张未签书面劳动合同的2倍工资差额，遂于2022年6月初提出辞职并申请劳动争议仲裁，要求公司向其支付2倍工资差额。庭审时，虽然公司一再表示其与小程确实订立了劳动合同，但忘记放哪里了。由于公司无法举证证明其与小程曾签过书面劳动合同的事实，仲裁裁决支持了小程的请求。

### 【点评】

《劳动合同法》第十六条规定：“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。”由于劳动合同是处理日后所产生的劳动争议的主要依据，所以，用人单位务必要保管好劳动合同文本，并按要求到劳动行政部门办理劳动合同备案手续，否则就会面临须支付2倍工资等风险。

本案中，涉案公司没有为小程的劳动合同办理备案登记，在劳动合同文本丢失后又无法证明双方曾经签订过劳动合同，所

以，只能承担举证不能的后果。

## 【案例3】“忘记”续订合同，须支付2倍工资

王某入职一家电子公司时签订了3年的劳动合同。2022年1月9日，该合同到期后王某仍在公司上班，但双方未续订劳动合同。5月12日，王某因调岗问题与公司发生争议提出离职，并要求公司支付未续订劳动合同的2倍工资差额。

在仲裁及诉讼过程中，电子公司均表示因“公司人员流动大、人事部门人手不足，把跟王某续订合同的事耽搁了”。但是，劳动争议仲裁机构及法院审理后，均不采纳公司的主张，并判令公司向王某支付未续订劳动合同的2倍工资差额。

### 【点评】

《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)》第三十四条第一款规定：“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。一方提出终止劳动关系的，人民法院应予支持。”虽然该条规定“视为双方同意以原条件继续履行劳动合同”，但这仅是解决合同期满后双方事实劳动关系权利义务如何确定的问题，并不能免除用人单位主动与劳动者签订书面劳动合同的法定责任。

北京市高级人民法院印发的《关于劳动争议案件适用法律问题研讨会会议纪要》第二十八条规定：“劳动合同期满后，劳动者仍在用人单位工作，用人单位超过1个月未与劳动者订立书面

劳动合同的，应当依照《劳动合同法》第八十二条的规定，向劳动者支付双倍工资。”

本案中，王某于劳动合同期满后仍在电子公司工作，电子公司就未履行续订劳动合同义务的抗辩理由不能成立，依据上述规定，公司应向王某支付未续订书面劳动合同的2倍工资差额。

## 【案例4】“忘记”在解聘时通知工会，须支付赔偿金

李某是一家纺织公司的职工，已在公司连续工作6年。2022年6月4日，李某因工作琐事与同事发生殴打，致使对方受伤，公安机关介入进行了处理。一周后，纺织公司根据《劳动合同法》第三十九条的规定，以李某严重违纪为由将其辞退，但未事先将理由通知工会也未征求工会的意见。

李某不服公司决定，以公司违法解除劳动关系为由申请劳动争议仲裁，请求撤销公司的辞退决定或者向其支付赔偿金。仲裁庭上，关于未通知工会的原因，纺织公司辩称，因“公司人力资源部门忙，顾不过来，把这事给疏忽了”。经审理，劳动争议仲裁机构认为，双方之间的劳动合同已经不能继续履行，并裁决公司按李某应得6个月的经济补偿金2倍向李某支付赔偿金。

### 【点评】

《劳动合同法》第四十三条规定：“用人单位单方解除劳动合同，应当事先将理由通知工会……”该规定表明，用人单位与劳动者解除劳动关系时不仅需具有合法性事由，还需履行事先告知工会的程序义务。本案中，虽然纺织公司辞退李某在实体上是合法的，但由于工作疏忽未事先将辞退的理由通知工会，违反了单方解除劳动合同的法定程序，程序违法也是违法，因此应承担违法解除劳动合同的法律后果。

《劳动合同法》第四十八条规定：“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。”很显然，劳动仲裁机构对本案的裁决是正确的。

潘家永 律师

## 已经超过退休年龄还能认定劳动关系吗?

常律师：您好！我今年63岁，经人介绍来到北京某建设工程公司工作并担任水电工。可是，公司未与我签订劳动合同。

请问：我通过申请劳动仲裁请求确认劳动关系，能否得到支持?

答：您不能通过申请劳动仲裁确认与公司之间存在劳动关系。

《国务院关于工人退休、退职的暂行办法》(国发[1978]104号)第一条规定：“全民所有制企业、事业单位和党政机关、群众团体的工人，符合下列条件之一的，应该退休：(一)男年满60周岁，女年满50周岁，连续工龄满10年。”

《关于制止和纠正违反国家规定办理企业职工提前退休有关问题的通知》(劳社部发[1999]8号)第一条规定：“国家法定的企业职工退休年龄是：男年满60周岁，女工人年满50周岁，女干部年满55周岁。”

根据上述规定，您今年63岁，已达到法定退休年龄，不能再与用人单位建立劳动关系。

此外，《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条规定，“用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同，但同时具备下列情形的，劳动关系成立：(一)用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；(二)用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动；(三)劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。”该规定中的“劳动者符合法律、法规规定的主体资格”就是要求劳动者不得超过法定退休年龄。

《北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会关于劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要(二)》第12条规定：“依法享受养老保险待遇的人员、领取退休金的人员、达到法定退休年龄的人员，与原用人单位或新用人单位之间建立用工关系的，如何处理?依法享受养老保险待遇的人员、领取退休金的人员、达到法定退休年龄的人员，其与原用人单位或者新用人单位之间的用工关系按劳务关系处理。”

依据上述规定，您与用人单位之间无法成立劳动关系，但可以认定为劳务关系。

# 员工非因工负伤，能否要求医保报销医疗费用?

读者邓淑君近日向本报反映说，她驾驶摩托车上班途中发生交通事故，交警认定她负事故全部责任。虽然她办理了工伤保险和医疗保险，但工伤保险部门以她不构成工伤为由，拒绝承担她的医疗费用，医疗保险部门也以她自身存在过错为由拒绝担责。

她想知道自己是否只能自担责任?

## 法律分析

邓淑君的情形不构成工伤，但可以要求医疗保险部门承担医疗费用。

一方面，邓淑君不具备工伤的构成要件。

《工伤保险条例》第14条第6项规定：“在上下班途中，受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的”，应当认定为工伤。即针对劳动者在上下班途中因交通造成的伤害，可以认定为工伤的必备前提之一是“非本人主要责任”，而邓淑君已被交警认定承担全部责任。

另一方面，邓淑君可以享受医疗保险待遇。

《社会保险法》第23条规

定：“职工应当参加职工基本医疗保险，由用人单位和职工按照国家规定共同缴纳基本医疗保险费。无雇工的个体工商户、未在用人单位参加职工基本医疗保险的非全日制从业人员以及其他灵活就业人员可以参加职工基本医疗保险，由个人按照国家规定缴纳基本医疗保险费。”邓淑君及其所在公司已经依法履行办理医疗保险的义务，其本人属于享受医疗保险的权利主体。

《社会保险法》第30条规定：“下列医疗费用不纳入基本医疗保险基金支付范围：(一)

应当从工伤保险基金中支付的；(二)应当由第三人负担的；(三)应当由公共卫生负担的；(四)在境外就医的。医疗费用依法应当由第三人负担，第三人不支付或者无法确定第三人的，由基本医疗保险基金先行支付。基本医疗保险基金先行支付后，有权向第三人追偿。”该规定表明，只有4种情形所涉费用未列入基本医疗保险基金支付范畴，而邓淑君的情形不在其列，医疗保险部门应向其支付相应的医疗费用。

颜东岳 法官

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

