

职工拒绝倒签劳动合同

公司因未续签书面合同被判支付二倍工资

□本报记者 赵新政

“我入职时与公司签订了一份为期3年的劳动合同，但我一签完字公司就把合同收起了。”薛宾汉（化名）说，该劳动合同到期后他继续在原岗位工作，一年多后公司找他补签劳动合同，但要求将新劳动合同的起始时间倒签至原劳动合同期限届满之时。

薛宾汉不同意倒签劳动合同，在以拖欠加班工资为由提出辞职的同时，要求公司向他支付未续签劳动合同期间的二倍工资差额。公司辩称其从未与薛宾汉签订过劳动合同，依据《劳动合同法》第14条第3款规定，双方自用工之日起满一年开始即建立无固定期限劳动合同，在没有续签劳动合同必要的前提下无需支付所谓的二倍工资差额。

法院认为，薛宾汉提交微信聊天记录及离职证明均显示，公司自认曾与薛宾汉签订过书面劳动合同，公司虽不认可这些证据的真实性，但未就此提交反证，且不能对其工作人员的相关陈述作出合理解释，据此，于3月22日终审判决公司向薛宾汉支付未续签劳动合同期间二倍工资差额150400元。

合同到期没有续签 职工拒绝倒签合同

薛宾汉说，入职当天，公司与他签订了期限为2017年7月31日至2020年7月30日的劳动合同，但是，公司没有将该劳动合同给他本人留存。合同约定他担任需求分析岗一职，工资标准为每月16000元。

“这份劳动合同到期后，我继续在原岗位工作，但公司未与我续签劳动合同，也未向我支付未签劳动合同二倍工资差额。”薛宾汉说，2021年10月13日，公司要求他补签劳动合同，但要求倒签劳动合同。

薛宾汉不同意公司的要求，提出公司应按照每月16000元标准支付其2020年7月31日至2020年10月31日期间未签劳动合同二倍工资差额、按照双方约定的每月17400元的标准支付其2020年11月1日至2021年7月31日期间未签劳动合同二倍工资差额。

就上述主张，薛宾汉在仲裁庭庭前提交了其与公司人事主管胡某的企业微信聊天记录截图（有录屏并附光盘）、录音录像文字稿及光盘、《离职证明》等。

其中，10月13日企业微信聊天记录。胡某：“薛老师，您的合同起止日期为，2017.7.31-2020.7.30，去年由于交接问题把您遗漏了，现通知您到人事处补签合同。”薛宾汉：“补签合同的起止日期是什么呢？”胡某：“2020.7.31-2023.7.30”。

10月16日的微信聊天内容。胡某：“薛老师，请您尽快来人力补签合同。”薛宾汉：“您要求补签和事实不一致，这个是让我倒签，支付给我的二倍工资怎么算？”

10月19日微信聊天内容。胡某：“这确实是交接遗留的问题，很抱歉给您带来的困扰，我们发现问题就通知您补签，还望您及时补签！”薛宾汉：“您说的我也理解，但毕竟涉及我的切身利益，补签可以，但补签日期只能从现在开始。之前的二倍工资，希望您依法支付。”胡某：“已经通知您补签合同了，不是主观上不给您签，工资福利都照常发了，公司没有想要让您离职的意思。”薛宾汉：“您通知的补签是想让我倒签，这是违法的。这几天公司未对我的事情有任何答复，除未支付二倍工资外，公司要求我每周六加班的事情应当向我支付加班费，但长期未支付。这些都是我提出解除劳动合同的原因。”

公司2022年1月4日出具的《离职证明》载明：“薛宾汉系我公司签有书面劳动合同的职工。合同期限自2017年7月31日起至2021年10月21日止。现因个人原因，于2021年10月21日与公司解除劳动关系。”

公司否认签过合同 拒绝支付二倍工资

仲裁庭审中，公司辩称不认可薛宾汉提交上述证据的真实性，称薛宾汉出示的录屏不是用手机或电脑自带的录屏软件录制，而是用手机对着电脑录制，该录屏不是法律意义上的原始载体，也无法证明该视频之后未经编辑，该录屏中仅有薛宾汉和其所称的胡某短暂的对话，并未出现双方签订的劳动合同，不能证明双方曾签订过3年期的劳动合同。

对于录像光盘及文字记录，

薛宾汉称该录像的形成时间为2021年10月13日，但庭审现场通过查看该视频文件的“属性”发现，显示的“制作时间”为2021年10月18日，“修改时间”为2021年10月13日。公司由此认为，薛宾汉提交的视频文件并非原始文件。

此外，在录像中没有任何人出示公司与薛宾汉签订的劳动合同，况且录像中两位同事的入职时间均晚于薛宾汉的入职时间，并未负责过薛宾汉的劳动合同签署事宜，不知道薛宾汉是否同公司签署过劳动合同。目前，薛宾汉提及的两位同事均已从公司离职。

对于《离职证明》显示的合同期限，公司称，在该期间内双方劳动关系依然存续，无法证明劳动合同到期后未续签。依据《劳动合同法》第14条第3款规定，双方在这段时间属于法律规定的无固定期限劳动合同。公司认为，薛宾汉主张该期间的二倍工资早已超过仲裁时效。

关于加班情况，薛宾汉主张2020年11月14日至2021年10月16日存在休息日加班32天，公司未安排调休也未支付加班费。为此，他提交请假条及企业微信考勤记录、《职工休假考勤管理制度》等予以证明。公司称，职工加班需要提交申请，公司审批同意后才能算加班，而薛宾汉不存在加班，公司当然不存在拖欠加班工资的事实。

经审理，仲裁裁决驳回薛宾汉全部请求。薛宾汉不服，诉至一审法院。

职工诉求有理有据 法院判决予以支持

一审法院认为，薛宾汉提交

的企业微信聊天记录截图、录音录像文字稿、《离职证明》均显示公司自认曾与薛宾汉签订过书面劳动合同，公司虽不认可上述证据真实性，但未就此提交反证，且其主张录音录像中的工作人员已经离职，但未就录音录像中人员就双方曾签订劳动合同的陈述作出合理解释，故对薛宾汉曾与公司签订劳动合同的主张予以采纳。

薛宾汉于2021年11月11日就本案提出仲裁申请，其要求支付2020年7月31日至2020年11月10日期间未签书面劳动合同的请求，因公司提出仲裁时效抗辩，一审法院应予采纳。因此，薛宾汉要求支付该期间未签书面劳动合同二倍工资差额的请求，一审法院不予支持。

结合查明的案情，一审法院判决公司支付薛宾汉2020年11月11日至2021年7月30日期间未签劳动合同二倍工资差额150400元，驳回薛宾汉其他诉讼请求。

公司上诉称，薛宾汉在职期间未与公司签订过劳动合同，根据法律规定，自其入职满一年即2018年7月31日起，双方应视为订立无固定期限劳动合同，因此，薛宾汉关于未签订劳动合同二倍工资差额的主张不应得到支持。此外，薛宾汉并未提交有效证据证明双方曾签订劳动合同，因此其关于劳动合同到期后未续签的主张不能成立。

二审法院认为，薛宾汉提交企业微信聊天记录截图、《离职证明》等证据用于证明公司曾与其签订过2017年7月31日至2020年7月30日的书面劳动合同，虽然这些证据材料部分存在瑕疵，但其形成了较为完整的证据链，足以证明薛宾汉关于双方曾签订过书面劳动合同的事实具有高度盖然性。公司虽不认可这些证据真实性，但未就此提交充分反证，亦未就录音录像中人员就双方曾签订劳动合同的陈述作出合理解释，故一审法院采信薛宾汉的主张并无不当。鉴于并未提交有效证据证明劳动合同到期后未及时签订后续劳动合同，故对于薛宾汉要求支付未超过仲裁时效部分的未签书面劳动合同二倍工资差额的主张，应当予以支持。

因公司的主张缺乏事实和法律依据，二审法院终审判决驳回上诉，维持原判。

新单位未收到人事档案 也应当给职工缴纳社保

编辑同志：

前段时间，我辞职后重新找到了一份工作。到新单位后，双方签订了劳动合同，劳动合同上写明有社会保险的条款。近日，我领到了新单位发放的第一笔工资，但由于我的人事档案还没有转移到该单位，新单位称无法给我上社会保险，我不太了解相关规定。

请问：新单位的说法有法律依据吗？

读者：马金祥

马金祥读者：

新单位的说法无法律依据，其做法是违法的。

《社会保险法》第五十八条第一款规定：“用人单位应当自用工之日起三十日内为其职工向社会保险经办机构申请办理社会保险登记。未办理社会保险登记的，由社会保险经办机构核定其应当缴纳的社会保险费。”该法第六十条第一款规定：“用人单位应当自行申报、按时足额缴纳社会保险费，非因不可抗力等法定事由不得缓缴、减免。职工应当缴纳的社会保险费由用人单位代扣代缴，用人单位应当按月将缴纳社会保险费的明细情况告知本人。”由此可以看出，只要用人单位开始用工，就应当在30日内为职工办理社会保险登记，并缴纳社会保险费。至于职工的档案是否已转移过来，这与缴纳社保之间并不存在着直接的关系。一些用人单位以职工没转档案为由不为员工缴纳社保，显然是违法的。

用人单位未依法为新入职劳动者办理保险登记和购买社会保险，要承担相应的法律责任。根据《社会保险法》第八十四条、第八十六条规定，用人单位不办理社会保险登记的，由社会保险行政部门责令限期改正；逾期不改正的，对用人单位处应缴社会保险费数额一倍以上三倍以下的罚款，对其直接负责的主管人员和其他直接责任人员处五百元以上三千元以下的罚款。用人单位未按时足额缴纳社会保险费的，由社会保险费征收机构责令限期缴纳或者补足，并自欠缴之日起，按日加收万分之五的滞纳金；逾期仍不缴纳的，由有关行政部门处欠缴数额一倍以上三倍以下的罚款。

本案中，由于新单位以尚未收到你的档案为由不为你缴纳社保的做法，侵犯了你的社会保险权益，所以，你可以投诉，由社会保险行政部门或者社会保险费征收机构依法处理，也可以依法申请调解、劳动仲裁或者提起诉讼。

潘家永 律师

劳动合同中的通讯地址不能作为确定争议管辖的依据

读者赵婷婷（化名）向本报反映说，她与公司在劳动合同中写明公司的通讯地址为A地，实际上公司的主要办事机构所在地为B地，登记注册地为C地。近日，她与公司产生劳动争议，且双方无法协商达成一致。

她想知道：在这种情况下，她能否向对自己比较有利的位于A地的劳动争议仲裁委员会、法院申请仲裁或诉讼？

法律分析

赵婷婷不能向位于A地的劳动争议仲裁委员会、法院申请仲

裁或诉讼。

《劳动争议调解仲裁法》第21条规定：“劳动争议仲裁委员会负责管辖本区域内发生的劳动争议。劳动争议由劳动合同履行地或者用人单位所在地的劳动争议仲裁委员会管辖。双方当事人分别向劳动合同履行地和用人单位所在地的劳动争议仲裁委员会申请仲裁的，由劳动合同履行地的劳动争议仲裁委员会管辖。”

《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3条规定：“劳动争议案件由用人单位所在地或者

劳动合同履行地的基层人民法院管辖。劳动合同履行地不明确的，由用人单位所在地的基层人民法院管辖。法律另有规定的，依照其规定。”

上述规定表明，劳动争议案件的管辖限定在劳动合同履行地或用人单位所在地。

对于“用人单位所在地”的界定，《最高人民法院关于适用〈民事诉讼法〉的解释》第3条规定：“法人或者其他组织的住所地是指法人或者其他组织的主要办事机构所在地。法人或者其他组织的主要办事机构所在地不能

确定的，法人或者其他组织的注册地或者登记地为住所地。”

正因为本案合同中载明的地址只是通讯地址，而通讯地址是指能在信封、邮寄物品、电子邮箱等一切通过邮政方式或互联网发送的邮件上，注明并接收的有效实际地址，并不能等同于主要办事机构所在地、注册地或者登记地，加之事实上公司的主要办事机构所在地、注册地与通讯地址不一致，这就决定了赵婷婷不能向通讯地的劳动争议仲裁委员会、法院申请仲裁或诉讼。

廖春梅 法官