

入职10个月未签订书面劳动合同 职工请求公司给付二倍工资获支持

□本报记者 赵新政

入职8个月时，董威（化名）所在公司才通知他补签此前的劳动合同。因他不同意相关合同条款，双方未再就此继续沟通。到了第9个月，公司提出签订新的劳动合同并将空白合同交给他，他修改有关内容后将合同返还公司，公司于次月在该合同上加盖公章。为此，他请求公司给付上述未签订书面劳动合同期间的二倍工资。

公司认可董威所述事实，但辩称基于用工需要，未按照《劳动合同法实施条例》第5条规定，与拒绝签订劳动合同的董威终止劳动关系。因其已经尽到签订合同的通知义务，董威存在故意拖延行为，故未签订劳动合同的过错不属于公司。在此情况下，应当免除公司支付二倍工资的责任。

法院认为，董威入职后，公司未与其签订书面劳动合同，依据《劳动合同法》规定，应当向其支付相应期间的二倍工资。公司提供的《录用审批表》虽载明董威的个人信息、岗位和劳动报酬标准，但这些内容不能体现双方详细具体的权利义务，与劳动合同的基本特征不符，不能视为劳动合同，故近日终审判决支持董威的诉讼请求。

入职未签劳动合同 事后补签引发争议

2023年5月8日，董威入职公司担任预算部经营预算员。同日，他填写一份公司提供的《录用审批表》，该表内容包括个人信息、工作岗位、录用时间、薪资待遇及总经理苏某签名等。其中，试用期为3个月，薪资待遇每月13000元。

关于劳动合同签订情况，董威称其入职时未签订劳动合同。2024年1月中旬，公司才要求补签2023年12月31日之前的劳动合同。因双方未达成一致意见，未再就此事进行沟通。2024年2月23日，公司提出签订新的劳动合同。2024年3月20日，公司人事经理李某把空白合同交给他，他修改有关条款后于2024年3月27日将该合同发给李某，合同期限约定为2024年3月27日至2025年3月27日。2024年4月7日，公司在该劳动合同上加盖公章。

公司称，董威于2023年5月8

日入职当天签订《录用审批表》，其中载明包括工资、试用期、工作岗位及录用部门等。2023年12月，公司曾经找到董威签订劳动合同，但未达成一致意见。2024年1月初，公司人事经理与董威再次商谈劳动合同事宜，因其对合同条款不认可未能签订。直到2024年3月27日，董威才同意签订劳动合同，公司于当天加盖公章，并于2024年4月7日交给董威。

2024年4月9日，董威向公司发出《解除劳动合同通知书》。该通知主要内容为：董威入职时，双方口头约定2023年5月为试用期，月实发工资不低于15000元。……现因公司未及时足额支付劳动报酬，其通知公司即日起解除双方签订的劳动合同，要求公司向其支付2023年5月8日至2024年4月7日未签订书面劳动合同二倍工资差额及2023年6月、7月、2024年2月工资差额等。

针对董威提出的仲裁请求，劳动争议仲裁机构审理后判决：1.公司向董威支付2023年6月8日至2023年12月31日期间未签订劳动合同二倍工资差额87563.21元；2.驳回董威要求确认与公司于2023年5月8日至2024年4月9日期间存在劳动关系的仲裁申请；3.驳回董威其他仲裁请求。

董威不服该裁决，于法定期限内向一审法院起诉。

薪资待遇约定明确 没有克扣无需补发

庭审中，董威提交2023年8月24日的微信聊天截图，显示对方名称为“郭会计”。董威提出应按税后13000元或15000元核算工资，对方开始时告知为税前13000元，因领导确定的是税前，后又告知8月份会将剩余工资进行补差。公司认可该证据的真实性，不认可证明目的。

董威提交另一份微信聊天截图，显示对方名称为“苏总”。董威称：“苏总，我入职工资每个月税后15000元，前几个月财务算错了，什么时候给我补发差额工资？”苏总回复：“我与财务说说吧！”公司认可微信聊天截图的真实性，不认可证明目的，并称对话内容不能看出董威的证明目的。

另外，公司庭审时认可2023年5月8日至2024年4月9日期间与董威存在劳动关系。同时，提交《公司2023年—2024年工资表》，证明董威2023年5月至2024年3月应发及实发工资数额情况。董威认可实发工资真实性，其余均不予认可。

一审法院认为，董威要求确认双方在相应期间存在劳动关系，公司对该请求予以认可，董威该项诉讼请求证据充分，应当予以确认。

针对董威主张的工资差额，一审法院认为，《录用审批表》显示其薪资待遇为13000元，该表格有董威的签字，表明其对该工资标准的认可。其中有总经理签字，在无其他书面约定的情况下，该表作为双方签署的唯一明确工资标准的证据，可证明董威的工资标准。因董威以15000元的工资标准主张工资差额缺乏证据，对其该项诉讼请求不予支持。

董威主张未签订劳动合同二倍工资差额的诉讼请求，因双方自董威入职后直至2024年3月27日才最终签订劳动合同，一审法院认为，公司应支付董威2023年6月8日至2024年3月26日期间未签订劳动合同二倍工资差额，经核算应为146437.72元。公司主张《录用审批表》等同于劳动合同的效力，该主张法律依据不足，一审法院不予采信。

董威主张解除劳动合同补偿金的诉讼请求，因公司支付董威的工资不低于《录用审批表》约定的标准，因此，董威以未足额支付劳动报酬提出解除劳动合同的理由缺乏依据，一审法院对其要求支付解除劳动合同经济补偿金的请求不予支持。

综上，一审法院判决：1.确认董威与公司于2023年5月8日至2024年4月9日期间存在劳动关系；2.公司向董威支付2023年6月8日至2024年3月26日未签订劳动合同二倍工资差额146437.72元；3.驳回董威其他诉讼请求。

未签合同职工无过 公司承担赔偿责任

董威上诉称，一审法院未查明公司未及时足额发放工资的事实、未认定其工资标准低于应发工资，导致其工资差额及补偿金

未被支持，其他涉及工资标准的请求金额变低。而其提交的证据有原始载体，有公司领导认可未及时足额发放工资的事实，应当予以采信。

公司上诉称，一审法院认定事实错误，未充分考量未签订劳动合同系董威恶意拖延所致。公司已履行诚实磋商义务，董威多次拒绝签订书面劳动合同。此种情况下，不应由公司承担未签订劳动合同责任。

二审法院认为，董威与公司在2024年3月27日前未签署书面劳动合同，双方确认的《录用审批表》显示其薪资待遇为13000元/月，其与“郭会计”“苏总”的微信聊天记录亦未确认其工资标准数额及补支数额的内容，故其按15000元/月主张工资差额及离职经济补偿金缺乏事实依据，不予支持。

关于未签订劳动合同二倍工资差额问题。经查，董威入职后，公司未与其签订书面劳动合同，直至2024年3月27日才最终签订，二审法院认为，公司应依法支付董威2023年6月8日至2024年3月26日期间未签订劳动合同二倍工资差额。

公司虽与董威确认《录用审批表》，但该审批表的主要内容为对董威个人信息、岗位和劳动报酬标准的确认，无法体现双方详细具体的权利义务内容，与劳动合同的基本特征不符，无法认定该审批表即为法律规定的劳动合同。因此，二审法院认为，公司以此主张双方已就劳动合同达成合意的上诉理由不能成立。

《录用审批表》虽无法认定为劳动合同，但其中体现的董威的工资标准已经双方确认，可作为确定董威工资数额的计算依据，二审法院认为，董威主张应以20万元/年为计算其未签订劳动合同二倍工资差额的基数于法无据。

公司上诉主张未签订劳动合同二倍工资差额应计算至2023年12月31日，因该主张与书面劳动合同中载明的签订时间不符，且公司并未提交充分有效证明证据劳动合同迟迟未能签订的过错在于董威，二审法院对其该项上诉理由不予采信。

综上，二审法院判决驳回双方上诉，维持原判。

前夫带孩子抽烟喝酒
规劝无效可变更抚养

编辑同志：

3年前，我和胡某协议离婚，9岁的儿子小晨随前夫生活，我每周可以探望一次。近2年来，胡某开始做生意。因工作需要，胡某经常出入酒店和娱乐场所吃喝玩耍，还时不时把小晨带着一道去，结果使小晨学会了喝酒。由于胡某无暇关心小晨的生活学习，致使小晨经常跟一些表现差的孩子混在一起，还学会了吸烟。近半年来，我每次探望小晨时，都会闻到他身上有烟味或酒味。于是，我找到胡某，劝他要对孩子要尽心尽责，可他竟然说小晨已经是大孩子了，抽点烟喝些酒没什么大不了的。

请问：胡某不听规劝，我该怎么办？

读者：郭健敏（化名）

郭健敏读者：

你可以请求相关部门出面干涉或者诉请变更孩子的抚养关系。

《民法典》第二十六条规定，父母对未成年子女负有抚养、教育和保护的义务。《未成年人保护法》第七条规定了未成年人的父母或者其他监护人不得实施的11项行为，其中包括：（一）放任、唆使未成年人吸烟（含电子烟）、饮酒、赌博、流浪乞讨或者欺凌他人；（二）放任未成年人进入营业性娱乐场所、酒吧、互联网上网服务营业场所等不适宜未成年人活动的场所。根据《预防未成年人犯罪法》的规定，未成年人吸烟、饮酒属于不良行为，未成年人的父母或者其他监护人发现未成年人有不良行为的，应当及时制止并加强管教。

根据你所述情况，胡某忙于做生意，无暇保护和教育小晨，经常带小晨进入娱乐场所，放任小晨喝酒，疏于对小晨的管教，以致小晨交友不良。这些情况表明，胡某不仅没有尽到监护职责，而且其行为损害了小晨的身心健康。

鉴于胡某对小晨放任不管，又不听你的规劝，你现在可以有两种选择：一是向居委会或者派出所反映，由这些部门出面对胡某予以劝诫、制止。二是诉请变更孩子的抚养关系，让小晨随你共同生活。

《最高人民法院关于适用〈民法典〉婚姻家庭编的解释（一）》第五十六条规定：“具有下列情形之一，父母一方要求变更子女抚养关系的，人民法院应予支持：（一）与子女共同生活的一方因患严重疾病或者因伤残无力继续抚养子女；（二）与子女共同生活的一方不尽抚养义务或者有虐待子女行为，或者其与子女共同生活对子女身心健康确有不利影响；（三）已满8周岁的子女，愿随另一方生活，该方又有抚养能力；（四）有其他正当理由需要变更。”据此，如果你起诉且能够证明上述情况属实，那么，法院会依法判决变更孩子的抚养关系。

潘家永 律师

用人单位以业绩末位为由直接解雇，劳动者有权说“不”

法律分析

一方面，王自升在销售部门全体员工中考核处于“末位”，不能等同于他不能胜任工作。根据《劳动合同法》第四十条第二项规定，劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的，用人单位提前30日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者1个月工资后，可以解除劳动合同。据此，对于考核处于末位的劳动者，用人单位要予以解雇，必须符合以

下两方面要求：一是须举证证明不能胜任工作的事实；二是须举证证明对劳动者进行了培训或者调岗的前置程序。否则，就属于违法解除劳动合同。

本案中，公司仅以王自升销售业绩处于末位为由就认定其不能胜任工作，而且未安排培训或者进行调岗就直接解雇，显然缺乏法律依据，其行为构成违法解除劳动合同。

另一方面，王自升可以依法诉请继续履行劳动合同或者请求赔偿。《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。”

根据上述规定，王自升可以选择要求公司撤销解除劳动合同决定，双方继续履行劳动合同，也可以选择要求公司按照其应得的离职经济补偿金的2倍支付赔偿金。

潘家永 律师