

未签劳动合同离职可否索要双倍工资

如用人单位已尽诚实义务,或因不可抗力等所致,可不支付双倍工资

本期主题:双倍工资

生活中常听到索赔“双倍工资”一说,哪些情况下可以索要双倍工资?解除劳动合同时,什么情况下可以索要经济补偿金?没休过年假能否索赔?律师告诉你,只要平时留意收集证据,这些都可以索赔。

■记者 魏灿 王智芳 通讯员 刘明敬

案例1 创业初期忽视用工风险 离职员工索赔双倍工资

“企业正式运作不满一年,就收到长沙市劳动争议仲裁委员会发来的《仲裁开庭通知书》,因为没签订劳动合同被离职员工起诉。”湖南某科技股份有限公司因创业初期缺乏必要的法律知识,对用工风险重视不足,遭遇员工双倍工资与经济赔偿。

离职人事经理带员工 索赔双倍工资

2016年5月,该公司对外招聘员工。2017年2月,公司组织员工补签了劳动合同,索赔双倍工资补偿的4名员工当时已经办理离职。

“此事的根本原因是公司创业初期法律意识淡薄造成的,一开始确实没有签订合同。后来提出补签劳动合同,对方拒绝了。直到这4名员工离职后,公司才统一和其他员工签订劳动合同。当时虽然没有与这几名员工签订劳动合同,但我们还是按时给他们发放工资,也购买了社保。”18日下午,该公司委托代理人董梁参加在长沙市劳动争议仲裁院举行的开庭仲裁时表示,承认没有与4人签订劳动合同。“其实,他们4人中的小吴就是我们当时的行政人事经理,我们送她参加过劳动法规培训,意识到不签劳动合同不对后也曾要求她尽快落实公司劳动合同一事,但她并未执行。”

随后,记者就企业的说法向吴女士求证,她拒绝回答。只是在仲裁

过程中,提交了公司为其缴纳社保的记录和工资流水作为索赔依据。

法律保护劳动者 也维护企业合法权益

“如果不是劳动者自身原因未签订劳动合同的,从入职起下个月,就可以申请支付双倍工资。”湖南万和联合律师事务所律师谢文彬说,劳动法规定,劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。

一提到劳动合同法,很多人都以为该法仅保护劳动者权益,谢文彬表示,其实不然,该法同样保护用人单位的权利。

“如果该公司能够证明小吴作为上任行政人事经理确实存在失职,那么相应法律后果就应由其本人承担,否则会导致企业为高管人员的过错行为埋单而高管人员反而据此获利的不良现象,与劳动合同法的立法目的相悖。”谢文彬给用人单位尤其是新创业者提个醒,以免发生纠纷时面临不利局面、打官司时败诉。

谢文彬提醒,企业在制定规章制度时一定要公示。“很多企业为了规范员工的行为,制定了完善的规章制度。但依据劳动合同法相关规定,规章制度需经过民主程序制定且经过公示,才能对员工生效。”

另外,企业对解除合同忽略前置条件,以不能胜任工作或客观情况发生重大变化为由解除劳动合同的程序不合法。



案例2 病假不给工资,还没年休假 员工状告公司获赔两万多元

工作数年没休年假,请了病假就没收到工资,株洲人宾某状告东家小龙王食品有限公司,索要经济补偿金、养老保险损失、双倍工资等共计5万多元,近日,湘潭县人民法院一审判决双方劳动合同解除,小龙王公司需支付各类费用两万多元。

宾某今年五十多岁,2012年11月,他进入小龙王食品有限公司从事烘房工作,此后三年先后续签了三份固定期限《劳动合同书》。

2015年11月21日,宾某接到工长电话通知他来续签劳动合同,宾某在电话中委托工长代签了这份无固定期限劳动合同。而劳动合同存

续期间,公司没有给宾某缴纳社会保险费,没有安排他休过带薪年假。

2016年4月,宾某因病休假,他没有领到5月份的工资,此后,宾某向湘潭县劳动争议仲裁委员会申请劳动仲裁,他不服仲裁裁决,起诉到湘潭县人民法院。

宾某提出与小龙王公司解除劳动合同,支付经济补偿金1.58万元,赔偿养老金损失2万多元,失业保险损失8000多元,支付未签订劳动合同双倍工资近2万元,未休年休假工资9000多元等诉讼请求。

小龙王公司对劳动补偿金无异议,但对其他请求有异议。

法院认为,宾某与小龙王公司的劳动合同有录音、证人证言等证明宾某授权他人代签,所以不存在未签劳动合同双倍补偿一说,经济补偿金根据劳动年限计算,法院予以支持,宾某未能举证用人单位未购买劳动合同带来损失,法院不予支持,但根据失业保险支持一次性生活补助费3000多元。此外,法院部分支持的未休年休假工资、病假工资等。

最终,湘潭县人民法院一审判决小龙王公司与宾某劳动合同解除,小龙王公司在判决生效十五日内支付宾某经济补偿金、一次性生活补助费、带薪年假工资、病假工资等各类费用2万多元。

律师说法

不是所有未签合同都能索要双倍工资

湖南睿邦律师事务所执行主任刘明介绍,劳动合同涉及工资、岗位等事关劳动者重大权利义务等事项,应以劳动者充分知晓、亲自签署为原则,特殊情形下由他人代签的,应以劳动者明确的授权为前提。

一般情况下,用人单位未按劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件,没有及时发工资、买保险,或是用人单位的规章制度违反法律、法规的规定,损害劳动者权益等情况,劳动者可要求解除劳动合同,并要求用人单位支付经济补偿。

如果用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未订立书面劳动合同的,应当向劳动者每月支付两倍的工资。

如果不按规定签订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二倍的工资。根据相关诉讼时效规定,劳动者申请双倍工资的仲裁的时效期间为一年。

但是,如果用人单位已尽到诚实义务,因不可抗力、意外情况或者劳动者拒绝签订等原因没能签订劳动合同,可不支付双倍工资。

案例3 公司代签劳动合同 用人单位被判支付双倍工资

单位声称员工授权让单位帮忙签了劳动合同,这份合同是不是有效?近日,衡阳市雁峰区人民法院审理了这样一起劳动争议纠纷案,用人单位因未在劳动者明确授权的情况下,允许他人代签劳动合同,被依法判决支付劳动者未签书面劳动合同二倍工资差额30800元。

汪某于2014年10月开始到衡阳市某制冷设备有限公司从事售后工作,月均工资2800元,2016年9月3

日被衡阳市某制冷设备有限公司书面辞退。2016年9月20日,汪某向劳动仲裁委提出仲裁申请,请求支付未签订书面劳动合同两倍工资30800元。仲裁委支持了汪某的仲裁请求,衡阳市某制冷设备有限公司不服,诉至法院,公司认为汪某人职后经其本人同意,公司为其代签了劳动合同,不应支付两倍工资。

法院审理认为,原告与被告构成劳动关系,原告作为用人单位,应当及时与

劳动者订立劳动合同,并向劳动者及时足额支付劳动报酬。关于原告主张不应支付被告未签订劳动合同两倍工资差额的请求,原告虽主张双方签订了劳动合同,并称被告授权公司代签劳动合同,但并未提出证据证明,而被告否认其委托公司代签合同,故对原告的该观点不予采信,法院确认被告在职期间原告与被告未签订劳动合同,因此原告应当支付被告未签订劳动合同两倍工资差额30800元。