

签订劳动合同存在缺陷 不一定可以主张二倍工资

核心 阅读

现实中,不时有人以劳动合同只有电子版而无纸质版、内容缺乏必备条款甚至没有给劳动者、由他人代签而劳动者根本没有签名为由主张二倍工资,却被法院驳回诉讼请求。这是为什么?



1

签有电子合同,不能主张二倍工资

● 案例 ●

刘女士通过微信与一家公司就入职的权利、义务多番协商并达成一致后,双方以电子邮件形式进行了确认。双方按约定履行5个月后,刘女士能以彼此无纸质劳动合同为由向公司主张二倍工资吗?

● 说法 ●

刘女士不能主张二倍工资。《中华

人民共和国劳动合同法》第82条规定:“用人单位自用工之日起超过一个月不满一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二倍的工资。”即用人单位支付二倍工资的前提之一是未与劳动者订立“书面劳动合同”。

值得注意的是,这里的“书面劳动合同”不等于纸质劳动合同。因为《中

华人民共和国民法典》第469条规定:“书面形式是合同书、信件、电报、电传、传真等可以有形地表现所载内容的形式。以电子数据交换、电子邮件等方式能够有形地表现所载内容,并可以随时调取查用的数据电文,视为书面形式。”即案涉以电子邮件形式,能明确双方权利、义务的合同,也属于“书面劳动合同”。

2

缺乏必备条款,不能主张二倍工资

● 案例 ●

一家公司虽然与管女士签订了书面劳动合同,但内容却没有涉及社会保险、劳动保护、职业危害防护。入职后,管女士曾多次要求公司补充,但公司置之不理。管女士能向公司主张二倍工资吗?

● 说法 ●

管女士不能主张二倍工资。虽然《中华人民共和国劳动合同法》第17条

规定:“劳动合同应当具备以下条款:(一)用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人;(二)劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码;(三)劳动合同期限;(四)工作内容和工作地点;(五)工作时间和休息休假;(六)劳动报酬;(七)社会保险;(八)劳动保护、劳动条件和职业危害防护;(九)法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。”但缺少部分条款并不等于

没有签订书面劳动合同。

而该法第81条规定:“用人单位提供的劳动合同文本未载明本法规定的劳动合同必备条款或者用人单位未将劳动合同文本交付劳动者的,由劳动行政部门责令改正;给劳动者造成损害的,应当承担赔偿责任。”

与之对应,管女士可以请求劳动行政部门责令公司改正,但不能成为公司应当向其支付二倍工资的理由。

3

已由他人代签,不能主张二倍工资

● 案例 ●

由于无法按时到场与一家公司签订书面劳动合同,黄女士遂委托丈夫肖某代签。公司与黄女士按照对应劳动合同履行7个月后,黄女士能否以自己没有在劳动合同中签名为由向公司主张二倍工资吗?

● 说法 ●

黄女士不能主张二倍工资。《中华

人民共和国民法典》第162条规定:“代理人在代理权限内,以被代理人名义实施的民事法律行为,对被代理人发生法律效力。”

《全国民事审判工作会议纪要》(法办[2011]42号)第55条也指出:“用人单位或他人代替劳动者签订劳动合同,用人单位有充分证据证明代签劳动合同经劳动者本人同意,或者劳动者以实际行为表明接受所代签劳动合同的,不影响

劳动合同效力。”

正因为肖某是受黄女士委托而与公司签订书面劳动合同,决定了黄女士虽然没有在劳动合同中签名,但对劳动合同履行了7个月,明显意味着黄女士同意劳动合同的约定,不能认为黄女士未亲自签名便没有书面劳动合同。

颜梅生



读者信箱

只要愿意给赔偿金 就可随便解雇员工吗?

编辑同志:

我与某公司签订了3年期的劳动合同,岗位为行政专员。入职刚满1年时,我因患病住院1个月,出院返岗后,公司对我说:“赔给你一笔钱,你立马走人。”由于我无任何过错,于是据理力争。公司给的解雇通知书未说明为何解雇我。请问,用人单位只要愿意赔钱,就可以随便解雇员工吗?

读者 解玉明

解玉明读者:

首先,公司构成违法解除劳动合同。《中华人民共和国劳动合同法》第40条规定:“有下列情形之一的,用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后,可以解除劳动合同:(一)劳动者患病或者非因工负伤,在规定的医疗期满后不能从事原工作,也不能从事由用人单位另行安排的工作的;……”本案中,你出院返岗后,公司无理由把你解雇,显然违反上述规定。另外,公司愿意赔偿,也说明公司认识到其解雇行为违法。

其次,对于企业违法解除劳动合同,员工有权“二选一”。《中华人民共和国劳动合同法》第48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。”这就是说,由此可见,并非企业只要愿意赔钱就可以随便解雇员工。

最后,员工选择要求继续履约,应具有可行性。反之,就只能拿赔偿了事。《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(二)》第16条规定:“用人单位违法解除或者终止劳动合同后,有下列情形之一的,人民法院可以认定为劳动合同法第四十八条规定的‘劳动合同已经不能继续履行’: (一)劳动合同在仲裁或者诉讼过程中期满且不存在应当依法续订、续延劳动合同情形的; (二)劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的; (三)用人单位被宣告破产的; (四)用人单位解散的,但因合并或者分立需要解散的除外; (五)劳动者已经与其他用人单位建立劳动关系,对完成用人单位的工作任务造成严重影响,或者经用人单位提出,不与其他用人单位解除劳动关系的; (六)存在劳动合同客观不能履行的其他情形的。”

本案中,并不存在上述列举的劳动合同已经不能继续履行的情形,故你可以选择打官司,请求相关机构裁决公司撤销解雇决定,双方继续履行劳动合同。

律师 潘家永