

为了保障劳动者权利,《劳动合同法》明确规定用人单位有签订劳动合同的义务,否则需要对劳动者作出赔偿。而在这起案件中,公司由于工作疏漏没有签订劳动合同,但有一份经员工签字确认的入职通知,这种情况是否需要赔钱呢?

未签书面合同 员工索要赔偿

“李律师,一位离职员工最近提起劳动仲裁,要求我们赔偿没有签订书面劳动合同的双倍工资差额,涉及将近 10 万元呢!”

一天,一家顾问单位负责人人事的工作人员急急匆匆地联系我,说公司最近碰到了麻烦。

“那么你们究竟有没有跟他签订过劳动合同呢?如果确实没签,那就很难办了……”电话里,我只能先简单了解一下核心问题。

对于我问的问题,对方表示目前尚不能作出明确的回答,公司内

无劳动合同 离职员工索赔 有入职通知 判决无须赔偿

□ 北京市隆安律师事务所上海分所 李居鹏



资料图片

部正在抓紧时间查找资料和核实相关情况。

虽然对方如此答复,但我隐隐感到这事有点麻烦。因为就常理来说,如果公司和员工签订了书面劳动合同,那么员工自己会持有一份,公司也会至少保留一份。

在这种情况下,员工如果提起劳动仲裁索要未签劳动合同的赔偿,公司只要拿出自己保留的那份合同,那么员工索赔的基础就不存在了。即便劳动仲裁不收费,正常人也不会费时费力做这样的事。

当然,实践中会有这样的情况,就是双方签订的劳动合同存在瑕疵或者其他问题。比如,我就碰到过这样的案子,有员工为了日后向公司恶意索赔,故意要求将合同带回去研究后签字,而公司不以为意,导致劳动合同不是由双方当场签署的。

当员工离职后,提出自己从来没有签订过劳动合同。公司拿出保存的书面合同后,员工提出上面的

签名并非自己所签。经笔迹鉴定,证实员工所言非虚,公司这才意识到被“摆了一道”。

那么,这家公司是否遭遇了同样的伎俩呢?我只能先耐心等待公司方面的调查。

没能找到合同 公司陷入被动

几天后,这家公司又联系我,说调查有了初步结果——他们确实没有找到赵先生的劳动合同。

公司人事告诉我,由于赵先生入职时,公司人事部门和业务部门正遭遇人员调整,因此很可能在工作中出了纰漏,没有和赵先生签订书面劳动合同。而赵先生很可能具有一定的法律知识,因此当初并未声张,默认了这一事实。

如今他提出辞职,辞职后第一时间就提出劳动仲裁,要求公司给与赔偿。

听了这样的解释,我告诉公司

人事人员,追究赵先生的动机并无实际意义。如果确实没有签订劳动合同,那么劳动者就依法具有索赔的权利,无非具体赔偿数额双方是可以协商的,建议公司争取和赵先生协商解决这一纠纷。

但也许是协商对象“成竹在胸”,几天后公司人事人员反馈说双方的沟通并无实质进展,赵先生坚持按照法定标准赔偿,一分钱都不能少!

一份入职通知 纠纷出现转机

正在双方僵持之际,公司人事人员告诉我一个新发现。经过他们内部排查,发现公司当初曾向赵先生发送过一份书面的“入职通知”,并将这份通知发到了我的邮箱。

我看到,这份通知明确是发送给赵先生的,首先感谢他对公司的信任和支持,随后通知他人职的相关信息,包括职务、工作地点、入职时间、合同期、薪资等内容。

其中,对于“薪资”的说明十分具体详细,包括固定的月薪,享受公司福利制度中规定的同等级别的各类津贴和补贴,年度绩效目标奖金根据公司批准的奖金分配方案执行。

通知表示:“希望您按照国家有关法律、法规及政策的规定尽快办妥相关离职手续,并于正式入职当日持下列材料到公司报到。在下列文件未被证实之前,公司保留最终录用您的权利。1.本通知书及身份证、最高学历证书(原件);2.原单位开具的离职证明;3.上一家单位最后一个月任职的工资收入证明(银行凭证或单位证明);4.三级甲等公立医院出具的健康体检报告。”并要求“收到本通知后,请您本人签署确认并在两日内将扫描件发回邮箱。”

而公司查询到的,就是经赵先生签字确认后发送的扫描件。

有了这份关键证据,我感到这起纠纷终于有了转机。

法院确认有效 公司避免赔偿

在劳动仲裁阶段,仲裁裁决支持了赵先生的诉请,认为赵先生工作期间公司未与他签订劳动合同,应支付赔偿款近 10 万元。

我代理公司将案件起诉到了法院。在法院审理过程中,双方对这份入职通知的真实性都没有异议,只是对其法律性质有不同看法。

我方认为,这份书面通知由于已经具备劳动合同内容,并且是经过双方多次磋商后由公司发送给赵先生要求其签署后回复的,因此,应认定为具有书面劳动合同的性质。

法院经审理认为,本案双方当事人争议的焦点在于双方签订的入职通知是否属于劳动法范畴中的书面劳动合同。

本案双方当事人确认,在双方达成建立劳动关系合意之前,就被告的薪资待遇等劳动合同内容事项通过口头及书面方式进行过多次磋商,就双方经协商后订立的人职通知来看,已经具备劳动合同期限、工作岗位、工作地点、劳动报酬等事项,基本涵盖了用人单位与劳动者在劳动关系中可通过自由协商确定的主要事项,且原、被告均在该通知书上签字或盖章确认,该文件应属于用人单位及劳动者双方磋商后对劳动关系权利义务进行固定的书面合意。

可见,公司并不存在逃避以书面形式确定劳动者权利的明显意图,不应认定属于劳动法律设立用意为惩罚用人单位故意不与劳动者签订书面劳动合同以达到减少支付劳动报酬等义务的“未签订书面劳动合同双倍工资”。

法院据此判决,公司无须支付未签劳动合同的赔偿。赵先生上诉后,二审法院经审理维持了这一判决。

虽然这起案件中公司无须承担赔偿责任,但还是提醒用人单位必须注意签订劳动合同,否则还是可能面临赔钱的风险。

申房律师事务所
S.F. Attorneys at Law

提供专业房产及婚姻家庭法律服务



地址:恒丰路 399 号达邦协作广场 33 楼
电话:400-6161-000

北京盈科(上海)律师事务所
BEIJING YINGKE LAW FIRM SHANGHAI OFFICE



全球视野 | 本土智慧
GLOBAL MINDSET | LOCAL INSTINCT

办公地址一:上海市静安区江苏路 181 号盈科律师大厦
办公地址二:上海市静安区裕通路 100 号宝矿国际商务中心 1/2/50/51 层
盈科亚太总部:上海市浦东新区银城中路 501 号 39 楼
加入我们:13020237763 | 案件咨询:13062601261

“律师讲述”版由申房所、盈科所冠名推出