



入职未满一月发生工伤,公司是否需支付未签劳动合同的双倍工资?

【经典案例】

秦某于2011年2月17日入职某工贸公司,从事操作工一职。同年3月2日,秦某在工作过程中受伤,于次日至某医院住院治疗,直至4月27日出院。此后,秦某再未提供劳动,双方就签订书面劳动合同事宜进行协商,但因工资标准产生争议未能达成一致。后经劳动行政部门确认,秦某属于工伤并达到职工工伤与职业病致残等级标准捌级。2012年2月24日,秦某向工贸公司提出解除劳动关系。秦某离职后申请劳动仲裁,要求工贸公司向其支付2011年3月至2012年2月期间未签订劳动合同的双倍工资差额27500元。北京市通州区劳动争议仲裁委员会经审理支持秦某该项仲裁请求。工贸公司不服裁决,向法院提起诉讼。

【争议焦点 & 裁决结果】

本案争议焦点为:员工入职未满一个月即发生工伤,导致与用人单位未能签订劳动合同,用人单位是否仍应支付双倍工资差额?

法院经审理认为,原被告双方存在劳动关系,原告(工贸公司)应当自用工之日起一个月内与被告(秦某)签订书面劳动合同,但被告工作未满一个月即发生工伤,此后被告住院治疗、享受停薪留职等相应工伤待遇,双方劳动关系并非处于被告提供劳动、原告支付报酬的正常履约状态,导致双方未能在一个月内及时签订劳动合同;同时,被告出院后,原告与被告就签订劳动合同签订事宜进行协商,原告已尽到诚实信用的义务,原告对于未签订劳动合同不存在过错,故对原告要求不支付被告未签订劳动合同双倍工资差额的诉请,有事实与法律依据,予以支持。

【律师说法】

《劳动合同法》第八十二条规定,“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。”本案原告某工贸公司,在正常情况下应当最晚于2011年3月16日前与秦某签订书面劳动合同,否则应支付自2011年3月17日起不超过十个月的双倍工资。《劳动合同法实施条例》第六条另有规定,“……劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的,用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系,并依照劳动合同法第四十七条的规定支付经济补偿。”然而,由于秦某于2011年3月2日收到事故伤害,并经劳动行政部门评定为工伤,符合《劳动合同法》第四十二条规定的第(二)种情形,工贸公司不得与其解除劳动合同。仅参考法律规定来看,在本案的特殊情境下,工贸公司存在选择的困境。

本案被告入职未满一个月即发生工伤,此后住院接受治疗,并未再提供劳动,双方劳动关系未能实际履行,处于非正常状态,原告与被告均缺乏相互考量、协商的机会,此客观情况系双方未能及时签订劳动合同的主要原因。蓝海认为,在上述情况下,用人单位对于未签订书面劳动合同的事实不存在过错,不必然适用《劳动合同法》第八十二条的规定,支付双倍工资。《上海市高级人民法院上海市人保局关于适用《劳动合同法》若干问题意见》规定,“劳动合同的订立和履行,应当遵循诚实信用原则。劳动者已经实际为用人单位工作,用人单位超过一个月未与劳动者订立书面合同的,是否需要双倍支付劳动者的工资,应当考虑用人单位是否履行诚实磋商的义务以及是否存在劳动者拒绝签订等情况。如用人单位已尽到诚信义务,因不可抗力、意外情况或者劳动者拒绝签订等用人单位以外的原因,造成劳动合同未签订的,不属于条例第六条所称的‘用人单位未与劳动者订立书面劳动合同’的情况…因劳动者拒绝订立书面劳动合同并拒绝继续履行的,视为劳动者单方终止劳动合同。”劳动合同在本质上仍是民事合同,需要合同双方意思表示一致,故上述规定具有一定的合理性和公平性。具体到本案,工贸公司在不能选择终止劳动关系的情况下,尽力与秦某进行磋商,并未对签订劳动合同人为设置障碍,已尽到诚实义务,如果此时仍苛求原告支付双倍工资,有悖于劳动合同法的立法本意及诚信、公平原则。因此,本案法院的判决于法有据。

案例来源:判决书(2014)通民初字第11291号 有删改



官方微信

每日为你提供有价值的人力资源信息!
Hotline:400-699-7800 www.blueseahr.com