

既要“你情我愿”，更要依法履行

听律师讲讲劳动合同里的那些“门道”

核心提示

一年之计在于春。春节刚过，新一轮的求职潮也将到来。劳动者一旦与用人单位有了意向，最看重的是什么呢？工资福利？工作时间？这些都很重要，但有样东西更重要——劳动合同。这一纸合同，不仅能约定工资福利、工作时间，还能维护劳动者和用人单位各自的合法权益。

那么，签订劳动合同，应该注意哪些问题，防止哪些陷阱？上周五晚上7:30，浙江智仁律师事务所高级合伙人黄新发律师走进本报微信公众号(zjfzbs)主办的“法治微沙龙”，向大家讲述劳动合同里那些容易被我们忽视的细节。本期《看法》栏目，将此次“微课”的精彩内容整理刊出，方便大家阅读。



本期“微课”主讲人:黄新发律师

如果您还想了解更多的法律知识，可以关注本报微信公众号，我们会定期推送大家关心的话题。如果您有想听的课程，也可在关注本报公众号后发微信给我们，我们将从中选择话题，邀请律师上课。



本报记者 汪昉婷

劳动报酬，事先说清明白账

说起劳动合同，大家最关心的肯定是劳动报酬。签订劳动合同时，有些用人单位会跟劳动者约定清晰的劳动报酬，有些则不然。劳动合同里关于报酬的约定清晰与否，对劳动者会有影响吗？

案例:钱某于2010年2月至2012年7月在某培训学校工作，双方签订了劳动合同。合同未明确约定钱某的月工资标准，只是约定“不低于杭州市最低工资标准”。根据钱某的工资存折转账记录，钱某每月的收入并不固定，大体在4000元左右。钱某离职后申请劳动仲裁，要求该学校支付加班工资并按照月工资4000元的标准向其支付解除劳动合同的经济补偿金等。该校则称，钱某的月工资为2000元，其余为加班工资，即钱某加班工资已经支付，解除劳动合同的经济补偿金亦应按照2000元的标准计算。最终，法院驳回钱某关于支付加班工资的请求。

解析:黄新发律师说，按照现行法律规定，员工工资标准及发放情况等应由用人单位来举证，但如本案中的情况，用人单位提交的工资表显示金额与劳动者的实发工资数额相符，考勤记录亦显示存在劳动者所述加班情况，在关于工资构成双方说法不一致



的情况下，法院很难仅凭劳动者的陈述就采信其主张。如果劳动合同对劳动报酬有明确的约定，本案例中的争议就可以完全避免。

黄新发律师建议，签订劳动合同时，有些用人单位可以约定，劳动报酬的条款详见年度劳动报酬确认书，通过每一年的劳动报酬确认书来固定劳动报酬。同时，劳动者应注意主动保留一些凭证，如工资表和用人单位支付到银行的打卡记录等，以应不时之需。

双倍罚则，钻空“碰瓷”不可取



双倍工资罚则是《劳动合同法》立法的一大亮点，它有效维护了劳动者的合法权益。但我们也发现，有个别劳动者或单位利用这一条款投机钻营。

案例:近日，一对夫妻因涉嫌诈骗罪被温州市瓯海区检察院批准逮捕。究其原因，他们正是钻了《劳动合同法》双倍罚则的空子。

中年的毛某某、时某某夫妻俩在温州务工多年。2013年至2016年，毛某某、时某某先后应聘到瓯海区多家眼镜公司务工。这些公司均按照规定，与他们签订劳动合同。但签合同时，夫妻俩总是说要拿回家仔细看看再签。人事管理人员也没多想，就让他们将合同带回了家。之后，夫妻俩主动把签好的合同交还给了公司。

合同签完两人就变样了，不但不认真工作，还成了厂里有名的“刺儿头”，不配合管理，也不服从工作分配，还常常和车间主

管、厂长吵架，最终被辞退。一旦被辞退，夫妻俩就拿着劳动合同到劳动争议仲裁委员会“维权”，说公司没和他们签订书面劳动合同，上面的签名不是他们签的，是公司作假，要求赔偿两倍工资。劳动争议仲裁委员会及法院认定，用人单位未与二人签订劳动合同。凭着这一认定，夫妻俩先后在两家公司“索赔”成功，得到两倍工资赔偿金共约18000元。

可用工单位觉得蹊跷：合同明明是找他们签的，为什么笔迹不对反成了冒名呢？后有企业报警。经警方查实，这两人每次都把合同拿回家后伪造笔迹签名，再故意找茬等辞退。随后用伪造笔迹的合同“维权”。瓯海区检察院审查后认为，毛某某、时某某涉嫌诈骗罪，故依法予以批准逮捕。

解析:黄新发律师说，根据《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。此案的这对夫妻就是钻了这个空子。对劳动者而言，切莫认为自己可以通过不签劳动合同来牟取双倍工资。事实上，主张双倍工资是有条件的。

首先要明确，是劳动者要签而用人单位不给签劳动合同，这样的事实劳动关系，才符合主张双倍工资的条件；一旦劳动者拒绝签订劳动合同，那么用人单位就无需支付事实劳动关系期间的双倍工资。此外，在没有劳动合同证明劳动者与用人单位具有劳动关系的情况下，劳动者在主张年休假权利、孩子入学等方面，均会遇到各种问题。因此，黄新发律师建议，对劳动者而言，签订劳动合同对其保障自身权益是非常必要的。

说走就走，小心担责赔损失

劳动合同的签订，是因为劳动者和用人单位互相“看对了眼”。可一旦双方想解除劳动合同，有些方面还是要注意的，特别是劳动者，如果不想干了，可不能甩甩手就走。

案例:谢某系某商业公司销售部经理，与该公司签订了2009年1月1日至2013年12月31日的固定期限劳动合同。合同约定，如果合同履行期间，谢某提出辞职，应提前一个月提出，经公司批准后办理各项工作交接方可。2011年7月25日，谢某向该公司递交辞职申请，在公司尚未批准且未办理工作交接的情况下，谢某次日就不来上班了，并跳槽到另外一家公司工作。后该公司提起劳动仲裁，要求谢某赔偿公司经济损失5万元。诉讼中，谢某称其作为劳动者有随时解除劳动合同的自由，劳动法并无强制劳动的规定，故其无需向公司赔偿任何损失。最终，法院酌情判决谢某向该公司赔偿经济损失2万元。

解析:黄新发律师说，虽然劳动者可以单方面解除劳动合同，但并非可以“任性”使用这种权利。《劳动合同法》规定，劳动者提



前30日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。法律之所以有时间方面的限制，就是为了保证用人单位能有合理时间来寻求接任者，保证业务开展的延续。如果用人单位能够提供较为充分的证据证明其因劳动者的突然离职行为受到经济损失，法院一般会支持其关于损失赔偿的请求。

受了工伤，责任承担有道道

农民工的权利保障一直备受关注，其中常见的情况是，农民工在作业过程中受了伤，责任又该由谁来承担呢？

案例:2013年5月6日，某工程公司项目部与王某（以安徽某劳务公司名义）达成劳务分包意向（但双方未签订书面合同），李某被王某以安徽某劳务公司名义招聘录用并派往某工程公司项目，李某在务工时不慎将大拇指压伤，某工程公司未能及时出面沟通。李某一怒之下向劳动仲裁委提起仲裁申请，要求确认其与某工程公司之间存在劳动关系，并就手指伤残要求享受工伤保险待遇、补发未签订书面劳动合同的双倍工资。后经仲裁、起诉、上诉等程序，某工程公司被判败诉。

解析:黄新发律师说，这个案子并非个例。很多施工企业在劳务合同签订过程中忽视了对劳务分包企业资信状况的审查，对劳务分包商与劳务人员是否签订劳动合同的相关内容审查不严，一旦劳务人员在施工过程中发生安全事故，由于分包商主体资格不符或劳务人员未与劳务分包商签订用工合同，作为发包方的施工企业将会承担工伤赔偿责任的法律风险。

黄新发律师认为，在法律实务中，法院一般认定施工企业将工程分包给自然人或者没有用工资质的劳务公司，劳务人员所产生的工伤后果由该施工企业承担。因此，在对外选择劳务分包商时，应尽量选择正规的劳务公司，同时应全面审查劳务公司的营业执照、资质证书、安全生产许可证等。否则，可能会导致用工主体不合格，进而使得劳务分包商无法与劳务队伍（企业）形成合法的劳务分包合同关系。