



# 遭遇“二倍工资”索赔 用人单位踩进了哪些坑？

记者 董小军 通讯员 郑珊珊

我国《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。用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，应当自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。”

显然，用人单位因违反劳动法律而必须向劳动者支付二倍工资的规定，是一种惩罚性的制度，旨在保护相对弱势的劳动者的利益。上期《法治》专版，我们报道了一个典型案例，某餐饮公司未与厨师长签订劳动合同长达五年，被法院判决赔偿其经济损失，补缴近五年的养老保险费。值得注意的是，虽然随着《劳动合同法》等实施力度的加大，用人单位的法律意识不断增强，越来越重视用工的规范化，但在现实生活中，仍然有一些企业因各种原因在劳动合同的订立上出现疏漏而入深坑。本期专版，我们根据曾经发生的案例，梳理用人单位在劳动合同签订上最易疏忽或犯错的几种情况，提醒用人单位吸取教训，避免无谓损失。



本版制图 庄豪

## 劳动能力鉴定委所作结论， 能否通过司法鉴定撤销？

【问题】

苗某在某公司上班时受伤，被认定为工伤。之后，劳动能力鉴定委作出七级伤残的结论，但公司对此结论不服，向上级鉴定机构申请再作鉴定，原结论被维持。苗某向法院起诉后，公司又向法院提出司法鉴定的申请，企图以此改变由劳动能力鉴定委作出的结论。苗某问，对方的这个申请是否有依据，法院是否可以否决原结论？

【说法】

可以明确下结论，该公司的申请不能获得法院的支持，原因在于：

首先，劳动能力鉴定委是法定鉴定机构。根据《工伤保险条例》，“职工发生工伤，经治疗伤情相对稳定后存在残疾、影响劳动能力的，应当进行劳动能力鉴定。”“劳动能力鉴定由用人单位、工伤职工或者其近亲属向设区的市级劳动能力鉴定委员会提出申请，并提供工伤认定决定和职工工伤医疗的有关资料。”“设区的市级劳动能力鉴定委员会收到劳动能力鉴定申请后，应当从其建立的医疗卫生专家库中随机抽取3名或者5名相关专家组成专家组，由专家组提出鉴定意见。设区的市级劳动能力鉴定委员会根据专家组的鉴定意见作出工

伤职工劳动能力鉴定结论；必要时，可以委托具备资格的医疗机构协助进行有关的诊断。设区的市级劳动能力鉴定委员会应当自收到鉴定申请之日起60日内作出鉴定结论，必要时可延长至30日。劳动能力鉴定结论应当及时送达申请鉴定的单位和个人。”据此可以看出，申请劳动能力鉴定是工伤职工的法定权利，且只有劳动能力鉴定委才是对工伤职工的劳动能力进行鉴定的唯一法定机构。

另一方面，劳动能力鉴定委的鉴定结论已经发生法律效力。《工伤保险条例》第二十六条规定：“申请鉴定的单位和个人不服鉴定

结论的，可在收到鉴定结论之日起15日内向省、自治区、直辖市劳动能力鉴定委员会提出再次鉴定申请。省、自治区、直辖市劳动能力鉴定委员会作出的结论为最终结论。”即对劳动能力鉴定结论不服，只能向上一级劳动能力鉴定委员会提出再次鉴定申请。上一级劳动能力鉴定委员会作出的鉴定结论，对工伤职工、用人单位都具有拘束力，不可提起行政复议和行政诉讼。法院在审理工伤损害赔偿案时同样应当遵从这一规则，不能以其他司法机构来代替劳动能力鉴定委员会的鉴定结论。（梅生）

## 为法律正义添增温度

■法眼观潮

朱泽军

我市一家基层法院近日公布的一份民事判决书让人眼前一亮。

戴某等多位旧友聚餐，其中虞某醉酒，夜半回家途中，因不胜酒力，昏睡路上。没多时，趴在路面的虞某被过往汽车碾压身亡。虞某的父母和刚成年的孩子在司机依法承担了相应责任之后，认为戴某等聚餐者，明知虞某已经醉酒，却未履行安全护送义务，对虞某的死亡构成侵权，应当承担经济赔偿责任。

这是一起生命权纠纷案，事关重大。法院对此案的判决十分慎重，庭审法官写在判决书上的说理内容不仅给人以思考，也很接地气：虞某的意外身亡，不管是对其年迈的父母亲，还是成年不久的孩子，失去至亲确属悲恸。戴某等聚餐者与虞某系发小，别离数十载后的相聚，本是开怀叙旧的美好时光，宴席后一别，却与虞某天人永隔，这是谁也不愿看到的。作为人之常情，亦难免唏嘘痛心，乃至自责。然逝者已逝，无论最终赔偿金额多少，均无法挽回死者之生命，亦无法完全消除生者精神上的悲痛。故还望虞某父母、孩子就此放下，不再对戴某等聚餐者苛责更多，珍重身体，好好生活，亦不妨系对死者之告慰……

在大多数人的印象中，法院

的裁判文书，客观持中、简练精确，受条条框框限定，多为千篇一律的公式化，有的不乏冷冰冰。但这份判决书，透过其充满真情的字里行间，让人感受着温度。确实，好端端的一个人，因为一场“饭局”而生死永别。其家人的巨大伤悲，不难想象。判决书中“故还望虞某父母、孩子就此放下，不再对戴某等聚餐者苛责更多，珍重身体，好好生活，亦不妨系对死者之告慰”这段话，显现出法官的诚挚之心。

据了解，在这起案件审理过程中，法官曾多次组织双方当事人进行协商，无奈双方分歧较大，导致调解不成。该案在判决之后，双方当事人并未提出上诉，已发生法律效力。虽不能将此判决书真情浇灌的迷理起作用，但这样表达真情的迷理，的确充满着温度。

有温度的判决书，前提是坚守法律正义原则。判决书作为人民法院依法行使审判权的集中体现，是对整个诉讼活动最精炼、最完整的概括，并非所有的裁判文书都这样渗入温度的元素，但如果有更多充满法律正义，充分透彻深入人心，在法理与情理之间寻找到支点的判决书出现，使更多的人领略到法律的内涵，懂得正义的价值，则在定纷止争、树立良好社会风气方面，必定有积极向上的意义。



【说法】

用人单位与劳动者之间建立劳动关系的最核心证据就是正式的劳动合同。根据现行的法律规定，在关于用人单位与劳动者是否曾建立劳动关系的纠纷中，相比较而言，劳动者可用来作证的证据相对较多，如用人单位发的员工证、门禁卡、工作服等等，而对用人单位来说，在一般情况下，唯有劳动合同才能证明双方之间的关系。因此，在与劳动者签订劳动合同后，用人单位必须注意保管好合同，这是他们的义务。

劳动者拒签劳动合同

去年春节过后，葛某进入我市某公司担任文员工作，基本工资每月2500元。当时，公司人事部门要求新人职工签订劳动合同，但葛某以刚搬到家里电话，父亲生病，他可能会马上回老家为由，拒绝按照企业的要求签订一年期劳动合同。而时间一久，人事部门忘了此事。半年后，葛某辞职，同时要求公司支付双方未签订书面劳动合同的二倍工资差额。尽管公司强调，未签订劳动合同的原因是葛某本人拒绝，责任在葛某自身，但由于企业无法对此举证证明，法院最终仍然判决公司败诉。

【说法】

现在用人单位的用工规范意识大都较强，会主动与劳动者签订劳动合同，但与此同时，有些劳动者会以各种原因，有意无意地加以拒绝，其中甚至有借此谋取利益者。对此，浙江和义观达律师事务所的陈律师建议，用人单位如果碰到这种情况，应及时约谈劳动者，了解劳动者不愿签订劳动合同的原因，同时要求劳动者在约谈笔录上签名，并注意要将责任认定的相关证据固定保留下来，以应对今后可能出现的纠纷。对极少数通过拒签劳动合同获得非正当利益者，用人单位需要格外警惕，避免踏入陷阱。

合同保管不妥遗失

蒋某原在公司担任部门经理，2017年，公司搬迁并对一些重要岗位的人事安排作了调整，蒋某因此与公司发生争议，双方解除了劳动关系。在蒋某离开公司两个月后，公司突然接到法院的通知：蒋某以双方未签订书面劳动合同为由，要求支付二倍工资差额。

此案审理时，公司答辩称，其与蒋某是签订过劳动合同的，由于公司搬迁，包括蒋某在内的一些管理人员的劳动合同丢失。实际上，离职后的蒋某也是在偶然听说了原公司丢失了劳动合同后才提起诉讼

## 擅自处置财产抗拒法院执行 宁海一“老赖”获刑一年半

宁海的梁某今年40岁，曾在当地经营一家瓷砖店，后因经营不力欠下110多万元贷款和借款。经宁海法院审判判决，梁某须向李某等多名债权人偿还借款和贷款。

此案进入执行程序后，法院向梁某下达了执行通知书、财产报告令等法律文书，但他玩起了“跑路”，其名下也暂无可执行的财产。为此，法院将梁某纳入失信被执行人名单并限制其高消费。

2015年，执行人员得知梁某父亲的老屋正面临拆迁，按照规定，梁某可分得其中88万余元安置费。但法院向有关部门了解后获知，这笔安置费已被梁某领走。原来，梁某曾偷偷回家，草签了拆迁协议，为躲避法院执行，又私自委托其妹妹代领了安置费。

鉴于梁某有能力履行却拒不履行生效法律文书确定的义务，致使申请执行人的债权利益无法得到保障，其行为涉嫌拒不执行

判决、裁定罪，为此执行人员将涉及梁某的执行案件汇总成表，与调查取得的证据一并移送公安机关立案侦查。去年年底，长期隐身的梁某终于落网并被追究刑事责任。宁海县人民法院经审理于近日作出判决，梁某的行为已构成拒不执行判决、裁定罪，判处其有期徒刑一年六个月。

【说法】

人民法院的生效裁判是国家意志的体现，具有国家强制力，当事人必须履行。在该案中，梁某在判决生效后擅自处置财产并用于归还个人其他债务，导致生效裁判无法执行，属于有能力执行而拒不执行的情况，不仅损害了司法裁判的权威，更破坏了裁判文书的既判力。因此，再次提醒一些被执行人，当案件进入强制执行阶段后，应及时向法院如实申报财产且财产应先偿还法院判决或调解确定的债务，否则将承担严重的法律责任。（宁法）

