

维权课堂

主办：江苏省高级人民法院
江苏省总工会

承办：省高院民四庭
省总工会法工部
江苏工人报社

■法官说法

没签书面劳动合同 二倍工资应怎么主张？

【案例介绍】宋某于2014年1月进入某海运公司从事海事主管工作，双方未签订书面劳动合同。2016年1月中旬，宋某报警称有纠纷，单位赶其走人，并要求公安机关将对方不向其给付交接清单的事实予以备案。2016年2月，宋某提起仲裁，要求某海运公司向其支付未签订劳动合同的二倍工资174784.56元（14565.38元/月*12个月），支付未签订无固定期限劳动合同的二倍工资174784.56元（14565.38元/月*12个月）及加班工资等。仲裁委员会未在法定期限内作出受理决定，宋某遂诉至法院。

法院认为，本案中，双方对宋某未与某海运公司签订劳动合同这一事实均无异议，某海运公司主张系因宋某原因未签订劳动合同，但并未提交充分证据证明其主张，故应承担举证不能的不利后果。宋某于2014年1月2日入职，某海运公司应当依法向宋某支付2014年2月2日至2015年1月1日未签订书面劳动合同的二倍工资118406.75元（10764.25元/月*11个月）。因宋某入职满一年后某海运公司一直未与其签订书面劳动合同，应视为双

【编者按】人民法院、工会组织都担负着维护劳动者合法权益的重要职责。党的十九届四中全会提出，建设中国特色社会主义法治体系、建设社会主义法治国家是坚持和发展中国特色社会主义的内在要求，同时要求全面推进依法治国，坚持依法治国、依法执政、依法行政共同推进，坚持法治国家、法治政府、法治社会一体建设。

落实国家有关重大决策部署，充分发挥法院和工会组织职能作用，保障用人单位和劳动者的合法权益，维护社会和谐稳定，省高院民四庭、省总工会法工部联合本报打造“维权课堂”升级版，加大普法宣传力度，加大典型案例宣传；督促用人单位依法履行支付劳动报酬义务，引导劳动者依法合理维权，构建和谐劳动关系；增强劳动者和用人单位法治观念，推动全社会树立法治意识。

三方自2020年1月至12月，联办《维权课堂》专版48期，每周出版一期，每周半版（月初整版）。由报社随同每期《江苏工人报》，立足江苏，面向全国公开发行人。联办专版内容同时由本报负责在江苏工人报新闻网站、新媒体、微信公众号同步推送，进一步扩大社会影响。

方形成了无固定期限劳动合同关系，宋某主张某海运公司向其支付未签订无固定期限劳动合同的二倍工资，缺乏法律依据，不予支持。

【法官评析】《劳动合同法》第八十二条首创了二倍工资罚责制度，即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。目前，绝大部分用人单位都会与劳动者签订书面劳动合同，但仍有部分用人单位规范用工的意识不强，不签订书面劳动合同的情形仍一定程度存在，从而易引发争议。司法实践中，人民法院对于二倍工资争议一般从以下几个方面进行裁量：

其一，二倍工资的期限应怎么确定？根据《劳动合同法实施条例》第六条、第七条的规定，二倍工资的起算时间为用工之日起满一个月的次日，截止时间为补订书面劳动合同的前一日，最长为11个月。劳动合同期满后，劳动者继续在用人单位工作，超过一个月未续订书面劳动合同的，用人单位应按照上一期合同期满后满一个月的次日起每月向劳动者支付二倍工资，最长为11个月。本案中，宋某于2014年1月2

日入职，故法院支持的是2014年2月2日至2015年1月1日未签订书面劳动合同的二倍工资。

其二，视同签订无固定期限劳动合同情形下是否应支付二倍工资？视同签订无固定期限劳动合同的，即已由用人单位承担视为与劳动者已存在无固定期限劳动合同关系的法律后果，不再给予二倍工资的惩罚。劳动者据此主张未签订书面劳动合同二倍工资的，不予支持。本案中，宋某入职满一年后即视为与某海运公司订立无固定期限劳动合同，故法院未支持其未签订无固定期限劳动合同的二倍工资。

第三，劳动者拒签或找人代签书面劳动合同的，应如何处理？订立书面劳动合同系用人单位和劳动者的共同义务，因劳动者的原因导致书面劳动合同未签订的，对劳动者请求用人单位支付二倍工资的，不予支持，但应由用人单位对未能订立书面劳动合同的原因承担举证责任。本案中，某海运公司虽主张系因宋某原因未签订劳动合同，但并未提交充分证据证明，故法院认定由某海运公司承担举证不能的法律后果。

王婷婷

■工会维权 非全日制劳动者权益如何保障？

小刚：小连，你最近怎么了，有什么不开心的事吗？
小连：别提了，我最近“摊上事儿”了。
小刚：什么事呢？
小连：我本是甲单位的厨师，只上4小时晚班，签订非全日制劳动合同。最近又在乙单位干类似的工作，上的是早班，每天工作3小时，按小时计酬，每半个月结算一次，没有签订书面劳动合同。

小刚：那不是挺好的吗！
小连：可是，就在前几天去乙单位上班途中发生交通事故，对方负全责。我去乙单位申报工伤，乙单位说我只是临时雇佣人员，不存在劳动关系。我又向甲单位说明情况并要求申报工伤，甲单位说此事与他们无关，而且我是非全日制劳动合同，不用缴纳工伤保险。你说我该怎么办呢？
小刚：咱们去咨询一下工会的小易吧。

【案例解析】
一、小连与乙单位是否存在劳动关系？
《劳动合同法》规定，从事非全日制用工的劳动者可以与一个或者一个以上用人单位订立劳动合同。“非全日制用工”是指以小时计酬为主，一般平均每日工作时间不超过四小时，每周

工作时间累计不超过二十四小时的用工形式。除了工作时间特殊外，还有不用签订书面劳动合同、不得约定试用期、工资半月结算、双方都可以随时解除劳动合同不用支付经济补偿金等特征。

小连虽未与乙单位签订书面劳动合同，但是订立了口头协议，约定每日工作3小时，工资按小时计酬且半月结算一次，其和乙单位均符合劳动用工主体资格，应当认定存在非全日制用工关系，适用《劳动法》调整。

二、非全日制用工是否需要缴纳社会保险？
《劳动合同法》对用人单位是否需要为非全日制员工缴纳社保没有明确规定。《中华人民共和国社会保险法》规定，无雇工的个体工商户、未在用人单位参加基本养老保险的非全日制从业人员以及其他灵活就业人员可以参加基本养老保险，由个人缴纳基本养老保险费。原人社部《关于非全日制用工若干问题的意见》第十二条规定：“用人单位应当按照国家有关规定为建立劳动关系的非全日制劳动者缴纳工伤保险费。”从中可以看出，为非全日制员工缴纳工伤保险是法定义务，对于用人单位是否需要缴纳另外几个险种法律没有作强制性要求。

三、小连在去乙单位上班途中发生交通事故能否被认定为工伤，找谁承担责任？
根据《工伤保险条例》第十四条规定，职工在上下班途中，受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的，应当认定为工伤。小连虽然未与单位签订劳动合同，在上班途中发生交通事故且对方负全责，这种情况应当被认定为工伤。

根据最高人民法院《关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》，职工与两个或者两个以上单位建立劳动关系，工伤事故发生时，职工为之工作的单位要承担工伤保险责任。本案中，小连工伤责任应由乙单位承担。

【特别提醒】
非全日制用工就业方式自由、灵活，方便企业管理，方便劳动者自主择业，受到不少企业和劳动者欢迎。在此提醒用人单位，招用非全日制劳动者要记住这些法律规定：不得约定试用期；工作时间不得超过法定标准；要缴纳工伤保险；工资支付周期不得长于15日；工资不得低于当地最低标准。特别是要及时为非全日制劳动者缴纳工伤保险，提高企业防范风险的能力。还需注意的是，非全日制用工，指劳动者在用人单位工作的情形，劳动者直接向其他家庭或个人提供非全日制劳动的及在校大学生勤工助学等，不受劳动法调整。

易倩丽

■法援一线 “法援套餐”巧解讨薪难 72名民工拿到33万元欠薪

岁末年初中民工讨薪纠纷多发，南京市高淳区法律援助中心持续开展暖冬行动，将法律援助与公证、人民调解等司法行政职能紧密捆绑，制定基础套餐、附加套餐，因案施策，妥善处理讨薪纠纷，确保辖区民工过一个安心年。

制定基础套餐。选取区内法律理论功底深厚、实务经验丰富的律师，组成追索劳动报酬法律援助名优律师团，要求律师团每名成员要亲自办理追索劳动报酬案件不少于2件。2019年12月22日，某服饰有限公司因经营不善，濒临倒闭，拖欠韩某某等11名职工工资款迟未付，负责人“跑路”逃避债务。无奈之下，韩某某等人来到区法律援助中心申请法律援助。区法律援助中心当场指派律

师办理，律师立即开始搜集欠薪证据、财产保全等工作，为韩某某等人成功讨薪18万元。

制定附加套餐。根据案件的复杂情况，分类提供附加套餐。涉及人员较多，社会影响较大、争议较大的拖欠民工工资纠纷，采用“法律援助+调解”的方式，分类进行化解，各个击破；案件简单，双方无争议的，采用“法律援助+公证”的方式立即化解。2019年12月20日，某大型服装企业效益不好即将解散，但厂里51名职工工资以及相关赔偿事宜未予以落实，双方产生纠纷。区法律援助中心指派律师并联系调解员参与，及时制定调解方案，并多次组织劳资双方进行座谈协商，经过律师

和调解员的不懈努力，51名职工的权益得到最大程度的保障，案件得以圆满解决。2019年12月31日，孙某某等10名女工拉着老板顾某某来到区法律援助中心，老板顾某某拖欠了他们2个多月的工资共计15万元一直不予以支付，孙某某等女工想请区中心给他们做个证，要求顾某某限期支付他们的工资。顾某某承认欠薪的事实，因负债太多，已无力支付，但表示名下有一辆汽车可以变卖。区中心指派律师为双方拟定支付协议，办理公证并向法院提起强制执行申请，及时拍卖财产，最终孙某某等10名职工如愿拿到15万元工资款。

潘爱民 赵倩玉

PRESS CARD

2019

新版新闻记者证

全新登场

PRESS CARD

新闻记者证

PRESS CARD

NPPA

核验网址：<http://press.nppa.gov.cn>(中国记者网)

国家新闻出版署依法统一印制并核发
新闻记者从事新闻采编活动的唯一合法证件

新闻记者证核发办公室 宣

PRESS CARD

2019

新版新闻记者证

全新登场

新闻记者证

PRESS CARD

国家新闻出版署
National Press and Publication Administration

核验网址：<http://press.nppa.gov.cn>(中国记者网)

国家新闻出版署依法统一印制并核发
应用二维码等多项防伪技术，高效防伪、有效鉴别

新闻记者证核发办公室 宣

工会新闻部：025-83279180 综合新闻部：025-83279175 83279178	编务出版部：025-83279189 83279190 网络新闻部：025-83279189 发行外联部：025-83279184(含传真) 83279185	理事会办公室：025-83279188(含传真) 广告信息部：025-83279186 专题专栏部：025-83279195 报社办公室：025-83279191(含传真) 83279192(含传真)	南京记者站：025-84551259 无锡记者站：0510-82710644 镇江记者站：0511-84413010 苏州记者站：0512-65232007 南通记者站：0513-85518389	扬州记者站：0514-87329339 盐城记者站：0515-8823997 徐州记者站：0516-83611090 淮安记者站：0517-83956961 连云港记者站：0518-85400641	常州记者站：0519-88117396 泰州记者站：0523-80818683 宿迁记者站：0527-84388197 张家港特派记者：0512-58226335 海安特派记者：0513-88869196	本报新闻网：025-83279186 本报印刷厂：025-86634640 本社地址：南京市上海路156号 邮政编码：210024 广告经营许可证号：3200004110909
--	---	--	--	---	--	--