



工伤职工能否主张在停工留薪期未签劳动合同二倍工资？

【经典案例】

刘某于2014年3月1日进入上海一家互联网公司从事保安工作，月工资约定为3500元，双方未签订书面劳动合同。2014年3月5日，刘某在工作中受到事故伤害，当即至医院住院治疗30天，出院后医嘱建议休息2个月，遂刘某回家休养。在休息期间，刘某所受之伤经人社部门认定为工伤并被鉴定为伤残十级。刘某在停工留薪期满后回公司提出因身体原因解除双方劳动关系，并向公司主张各项工伤待遇以及入职次日起至劳动关系解除之日的二倍工资，对于刘某主张的各项工伤待遇公司均已按规定支付，但关于二倍工资主张，公司认为未签订合同的原因并不是公司主观不愿意订立，而是刘某受伤医治出院后回老家休养，客观上无法订立合同，并且该期间属于停工留薪期，故不同意支付。刘某不服，向当地劳动人事争议仲裁委员会提起申请。

【争议焦点 & 裁决结果】

本案争议焦点是：工伤职工解除劳动关系后能否主张在停工留薪期未签劳动合同的二倍工资？

刘某认为，根据《劳动合同法》的规定，用人单位负有自用工之日起即与劳动者订立书面劳动合同的义务。在职工工伤期间，公司与员工仍然具有劳动关系，对于劳动关系建立至解除期间，公司应当向员工支付未签劳动合同的二倍工资。

公司认为，用人单位与劳动者订立劳动合同，应给予一个月的宽限期。员工刘某为本公司提供5天劳动服务后就受伤，且自受伤起至劳动关系解除，刘某都处于停工留薪期，刘某并未实际提供劳动。双方事实上无法按照《劳动合同法》第三条第一款“订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则”之规定订立劳动合同，故不应该支付二倍工资。

仲裁委员会驳回了刘某的仲裁请求，互联网公司无需支付未签订劳动合同的二倍工资。

【律师说法】

我国《劳动合同法》第十条规定，建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。同时，《劳动合同法》第八十二条第一款规定，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。本案中的当事人在双方建立劳动关系的一个月内本应该订立劳动合同，但员工不到一个月就遭受工伤，随后住院治疗了，处于停工留薪期内，原工资福利待遇不变，由所在单位按月支付。《劳动合同法》将工伤期间视为法律拟定的劳动关系存续期间的目的，仅在于保护劳动者工伤权益，而不能扩展到双倍工资的赔偿中。工伤停工留薪期内，劳动者并没有实际付出劳动，停工留薪期的待遇只是工伤待遇并非劳动报酬，故职工在工伤停工留薪期末与用人单位签订劳动合同，用人单位无须支付双倍工资。

另外，《浙江省高级人民法院民一庭关于审理劳动争议纠纷案件若干疑难问题的解答（2012）》中规定，签订书面劳动合同系用人单位的法定义务，但确系不可归责于用人单位的原因导致未签订书面劳动合同，劳动者因此主张二倍工资的，可不予支持。可认定为“不可归责于用人单位的原因”有：用人单位有充分证据证明劳动者拒绝签订或者利用主管人事等职权故意不签订劳动合同的；工伤职工在停工留薪期内的，女职工在产假期或哺乳假内的，职工患病或非因工负伤在病假期内的，因其他客观原因导致用人单位无法及时与劳动者签订劳动合同的。因此，在本案中，应该视为公司存在未订立劳动合同的免责事由，无需向劳动者支付未订立劳动合同的双倍工资。本案中的刘某已经主动提出解除劳动合同，但员工如果是在治疗结束后仍回到公司工作，则公司应该在1个月内与其订立劳动合同。

但是，关于在停工留薪期间未签订书面劳动合同，用人单位是否支付双倍工资？厦门法院是持肯定态度的。从厦门法院的诸多判决可以看出，厦门法院认为，与劳动者签订书面劳动合同系用人单位的法定义务，该义务并不因劳动者发生工伤而免除，用人单位仍需支付工伤职工停工留薪期内的双倍工资。

〈文章来源：劳动报 文章有删改〉



官方微信

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