

入职5年未签订劳动合同，公司未提时效抗辩应支付2倍工资

□本报记者 赵新政

《劳动合同法》第82条规定，用人单位自用工之日起超过1个月不满1年末与劳动者订立书面劳动合同，应向劳动者每月支付2倍的工资。《劳动争议调解仲裁法》第27条规定，劳动争议申请仲裁的时效期间为1年。张渺（化名）入职5年，公司未与她签订劳动合同。离职时，她要求公司支付相应期间11个月的2倍工资。

针对张渺的上述请求，公司答辩称：“不同意支付。因为时间长了，事实已经是劳动关系了。”仲裁员询问公司对二倍工资的意见时，公司再次表示：“有异议。因为工作时间长，事实证明已经签订合同了。”张渺主张，公司这些表述是对“视为无固定期限合同”的解释，不属于时效抗辩。

法院认为，公司的答辩意见均系基于双方已经形成多年劳动关系而无需支付2倍工资的实体抗辩意见，并非超过法定仲裁时效期间而无需支付2倍工资的程序抗辩意见。公司截取其答辩意见中的“时间长了”主张其在仲裁阶段已提出时效抗辩，明显缺乏依据。因公司未举证证明其已履行诚实信用义务及张渺存在拒绝签订合同等情形，二审法院近日判决支持张渺的诉讼请求。

入职五年未签合同 职工追讨二倍工资

2020年6月1日，张渺入职公司从事软装设计等工作，双方未签订书面劳动合同，仅口头约定每月工资6000元，2025年1月1日起涨至每月9000元。

2025年9月24日，张渺询问公司何时能结清其工资和提成，如果能结清这些费用其可工作到10月20日离职。公司回复希望其工作到月底。次日，公司称给其5万元有点难，可在年底前结清工资。

2025年9月30日，张渺表示要回老家，问公司放假几天。公司让她先回去再说。同年10月9日，张渺问公司至今没有通知她上班，是不是已经找人替代她，如果是这样就不回去上班。公司表示，上次谈过之后已做相应安排。

2025年10月10日，张渺联系公司称，今天来公司交接工作，同时把工资结清。公司表示，替代张渺的人还没最终回复，问张渺若将月工资降到7000元能否工作到年底。张渺表示，其住房已退租，不再回公司工作。

2025年10月11日，公司表示，欠薪肯定要发，提成要年终看企业绩效确定。原来所说5万元提成，只能年底兑现且最多给4万元。2025年提成，下个月核算后支付。张渺未对此作出回应。

2025年11月6日，张渺申请劳动争议仲裁，请求裁决公司向她支付未签订书面劳动合同2倍工资差额等费用。经审理，仲裁裁决确认双方2024年10月13日至2025年9月30日期间存在劳动关系、公司支付张渺2023年及2024年度业务提成50000元、2025年1月1日至9月30日业务提成8875元，驳回其他仲裁请求。

双方均不服仲裁裁决，分别起诉至一审法院。

答辩意见主张为何 争议双方认知不一

庭审中，对于仲裁时公司是否就2倍工资差额提起过时效抗辩，公司表示仲裁庭审系法定代表人出庭，并非专业法律人士，但是在仲裁的时候也提出了这个事情，称已经时间很久，双方系事实劳动关系，不需要再签合同，该表述已包含时效抗辩之意，仲裁机构基于此未支持张渺的该项诉请。

公司就此提交仲裁庭审笔录显示，答辩时，公司针对张渺的该项请求回应称：“不同意支付，因为时间长了，事实已经是劳动关系了。”审理中，当仲裁员询问公司对2倍工资差额意见时，公司再次回复表示：“有异议。因为工作时间长，事实证明已经签订合同了。”公司就此进一步称，在仲裁阶段，其已明确提出张渺在公司已经工作很长时间，即使不签劳动合同也视为正式长久合同的意见，该表述虽未使用“时效”法言法语表达，但应当属于对仲裁时已提出主张的进一步明确，而不是在法院庭审阶段新提出的抗辩，其核心意思

正是主张张渺的请求因时间久远，超过法定时效期间而不应得到支持，且张渺在职5年期间未主张，有违诚信原则。

张渺对仲裁庭笔录无异议，但认为公司在仲裁阶段仅表述为“时间长了，即使不签也视为正式合同”，既未使用“时效”一词，也未主张“超过一年”，该表述仅是对“视为无固定期限合同”的解释，与“时效抗辩”是完全不同的法律概念，不能视为有效的抗辩行为。

对于双方劳动合同解除的原因，公司表示系张渺2025年9月8日口头提出辞职，其亦对此予以同意，故非公司违法解除劳动关系。张渺认可其曾于当日提出过辞职，但公司没有同意，要求她继续工作到10月20日，后来公司还发微信留言让她“留下、别走”等，后双方协商沟通确定她工作到年底，该行为应当视为双方口头变更合同期限。

张渺主张，当年国庆节放假前她向公司放几天假，公司让她先休息，假期结束后没有再通知她上班，但在放假期间依然给她安排工作。后来，她主动问公司是否找到替代人选，如果找到了去交接工作，并要求结算被拖欠工资、2023年和2024年提成5万元、2025年的提成，公司没有回复，次日却说工资降到每月7000元，她没有同意，此举表明公司系违法解除劳动关系。

公司未提时效抗辩 应当给付二倍工资

一审法院认为，在案证据显示，张渺因个人原因提出辞职，公司对此予以接受，双方协商张渺工作至2025年9月30日，至此双方劳动关系解除。至于2025年9月30日之后双方关于涉及张渺原工作内容的沟通，属于工作交接范畴，至于公司提出张渺是否愿意以低于原工资待遇的标准工作到年底，也系新的工作要约，以上均不能否定张渺自行辞职的客观事实，故双方劳动关系解除并非公司违法行为所致，张渺无权向公司主张赔偿金。

经查，在仲裁庭审阶段，关于张渺主张的未签订书面劳动合同2倍工资差额，公司表达的意

见为“不同意支付，因为时间长了，事实已经是劳动关系了。”“有异议。因为工作时间长，事实证明已经签订合同了。”一审法院认为，该陈述显然是对虽未履行签订书面劳动合同义务，但是双方事实已经形成了多年劳动关系所做的辩解，而非基于张渺超过法定时效其已有权拒绝支付2倍工资差额的抗辩，因此，难以认定公司对于2倍工资差额已在仲裁阶段提出诉讼时效的抗辩，应就此承担不利后果。

此外，张渺主张的2倍工资差额金额尚属合理，但其主张的期间存在不当，一审法院依法认定公司需向其支付2020年7月1日至2021年5月31日期间未签订书面劳动合同的2倍工资差额49500元。

双方对于2023年和2024年提成已达成按照50000元标准结算的合意，此后公司无证据证明曾协商一致对金额进行变更，一审法院认为，公司仍需按照该金额支付前述期间的提成款。

对于2025年提成款，公司认为软装项目因系交易对象为其朋友等，故张渺无权获得提成，一审法院认为，该理由依据不足。公司基于张渺的劳动曾在仲裁时表示同意支付提成款5000元，故酌定公司需支付张渺的提成金额为5000元。

综上，一审法院判决确认张渺与公司2020年6月1日至2025年9月30日存在劳动关系、公司支付张渺2023年1月1日至2024年12月31日提成50000元、2025年1月1日至9月30日提成5000元、2020年7月1日至2021年5月31日未签订书面劳动合同的2倍工资差额49500元。

针对公司提起的上诉，二审法院认为，公司在仲裁阶段的答辩意见均系基于双方已经形成多年劳动关系而无需支付2倍工资差额的实体抗辩意见，并非超过法定仲裁时效期间而无需支付2倍工资差额的程序抗辩意见。公司截取其答辩意见中的“时间长了”主张其在仲裁阶段已提出时效抗辩，明显缺乏依据，不予采纳。

鉴于公司的上诉请求均不能成立，二审法院判决驳回上诉，维持原判。

因航班取消延误返岗 不能按旷工解聘职工

龙先生在带薪休假期间，与家人到国外旅行，临行前就订好了返程机票。就在他们结束旅行返程时，因旅游国天气恶劣，飞机无法起飞，取消了航班。龙先生针对航班取消的情况，随即向自己的主管领导发送信息说明不能按时返岗。待旅游国恢复航班龙先生返岗时，已经比原计划推迟了5天。龙先生回到公司后，却收到公司与其解除劳动合同的通知，原因是他连续旷工5天，违反公司的规章制度。

那么，龙先生因航班取消而延误返岗，能够按照旷工处理吗？

【案例解析】

龙先生的延误返岗行为不构成旷工，公司的处罚行为缺乏法律依据。

从法律定义来看，旷工的核心构成要件为劳动者主观无正当理由、故意缺勤、未履行报备手续、擅自不到岗，并非所有未按时返岗的情形都属于旷工。《劳动合同法》第三十九条规定：“劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同”，其中第（二）项为：“严重违反用人单位的规章制度的”。但在司法实践中，该条款适用前提是劳动者存在主观过错，无过错的客观缺勤不属于违规旷工范畴。

本案中，龙先生的延误返岗，属于法定不可抗力情形。《民法典》第一百八十条规定：“不可抗力是指不能预见、不能避免且不能克服的客观情况。”恶劣天气引发航班全面取消，是龙先生出行前无法预判、个人无法克服的客观意外，并非其故意拖延返岗、无故缺勤。龙先生已提前预订返程机票，尽到了按期返岗的合理义务，不存在怠工、脱岗的主观过错。

另外，龙先生已及时向用人单位履行告知义务，该主动补救行为为进一步阻却了违纪旷工的成立。我国劳动法律法规虽未针对航班取消延误返岗作出单独明文规定，但劳动者因恶劣天气、公共交通停运、航班取消等非个人主观原因、不可归责于劳动者的客观事由无法按期到岗，不能属于无故缺勤。司法实践中，劳动者只需举证证明客观受阻事实、已及时履行报备义务，即可认定缺勤具备合法正当理由，用人单位不得按旷工处罚。本案中，龙先生在航班取消后第一时间向主管领导报备情况，无隐瞒、拖延情形，符合合法免责的程序与实质要件。

反观公司的处理行为，存在明显法律瑕疵，属于违法解除劳动合同。公司以“连续5天未到岗”认定旷工，忽略了缺勤的客观不可抗力因素，无视劳动者主观过错且已报备的核心事实。一般情况下，用人单位规章制度中关于旷工辞退的条款，仅适用于劳动者故意违规、无故缺勤的情形，不能无限扩大适用于不可抗力导致的被动缺勤。若允许用人单位将客观不可抗力导致的缺勤认定为旷工，既违背劳动法保护劳动者合法权益的立法初衷，也不符合公平合理的民事基本原则。

程文华 律师

因暴雨造成停工，公司扣发职工工资属违法

编辑同志：

我们是一家建筑公司的砂浆搅拌机，与公司订有3年期固定期限劳动合同，合同约定月工资为6000元，按月发放。今年入汛以来，当地连降暴雨，工地楼基灌浆、挖沟铺线等露天作业无法进行，公司口头通知我们停工待命。停工期间，我们并未离开工地。前几天发工资时，公司以“下雨停工工程无进度”为由，按实际出勤天数折算，扣发了我们7天因雨停工期间的工资。我们认为，暴雨停工不是职工造成的，公司不应把天气风险转嫁给劳动者。

请问：因暴雨造成停工，劳动者的工资究竟该怎么发？公司扣发工资合法吗？

读者：宫小飞(化名)等5名职工

宫小飞等读者：

公司以暴雨停工为由扣发工资，缺乏法律依据。

首先，暴雨停工属于“非因劳动者原因”造成的停工。你和其他同事已按公司要求待命，并未拒绝劳动，停工的根源是天气这一客观因素，责任不在劳动者一方。

其次，法律对此有明确规定。《劳动合同法》第三十条规

定：“用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬。”《劳动法》第五十条也明确要求用人单位不得克扣、无故拖欠工资。同时，原劳动部《工资支付暂行规定》第十二条规定：“非因劳动者原因造成单位停工、停产在一个工资支付周期内的，用人单位应按劳动合同规定的标准支付劳动者工资。超过一个工资支付周期的，若劳动者提供了正常劳动，则支付给劳动者的劳动报酬不得低于当地的最低工资标准；若劳动者没有提供正常劳动，应按国家有关规定办理。”

根据上述规定，具体到你和其他同事的情况，如果暴雨停工在一个工资支付周期内（通常为一个月），公司应当按照劳动合同约定的标准全额发放，不得按出勤天数折算扣减。建议你们先与公司协商，要求补发被扣工资；协商不成时，可向当地劳动保障监察部门投诉，或在知道权利被侵害之日起一年内向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。需要提醒的是，劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的，劳动者申请仲裁不受一年的时效限制。

张兆利 律师