

## 案例分析

# 法定代表人身故导致未签订劳动合同，劳动者能否主张双倍工资？

## 案情简介

马某于2018年9月10日入职上海某贸易发展有限公司，担任营业助理岗位，每月工资为4000元。双方签订的最后一份劳动合同的期限为2023年6月30日至2024年6月30日，之后双方未再续订劳动合同。马某工作至2025年1月15日离职。2025年2月24日，马某向上海市某区劳动争议仲裁委员会申请仲裁，要求公司支付2024年7月1日至2025年1月15日期间未签订劳动合同的二倍工资差额57230.50元。

庭审中，公司提出以下抗辩理由：首先，2024年7月1日至2025年1月15日期间，双方对马某的劳动报酬、工作内容和时间等情况都清楚并实际履行，且之前双方签订过4份劳动合同，双方对合同内容清楚明白，因此在未签订劳动合同的情况下，劳动者的权益未受到影响。其次，公司法定代

表人钱某于2024年6月过世，导致公司管理出现空档期。2024年5月，钱某曾通过微信告知公司人事“员工的合同可以准备起来了”，但由于人事疏忽及公司控制人变更的原因，未与马某签订合同。此外，马某也未就续签合同事宜提醒公司。公司提交了微信记录作为证据。

马某对微信记录的真实性予以认可，但指出微信中未提及马某的名字，且合同未签订的事实客观存在，因此公司应承担相应责任。

## 争议焦点

法定代表人身故导致未签订劳动合同，劳动者能否主张双倍工资？

## 处理结果

经审理，仲裁委认为公司未签订劳动合同的抗辩事由不能构成其免责情形，故对马某要求公司支付双倍工资的请求予以支持。



## 案件评析

《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。”根据该法律规定，用人单位与劳动者签订书面劳动合同是其法定义务，劳动合同是规范用人单位用工管理、确定和保障劳动者权益的重要依据。

一般而言，二倍工资罚则适用于以下3种情形：首次用工未依法签订劳动合同；劳动合同期满后未签订书面劳动合同继续用工；未依法应劳动者要求签订无固定期限劳动合同。本案中，劳动者主张的是劳动合同期满后未续订书面劳动合同继续用工的情形。公司以

法定代表人身故导致合同未签订为由进行抗辩，这一抗辩理由是否成立呢？

有观点认为，法定代表人身故后无法进行劳动合同签章授权，该情形应归于不可抗力，且从双方实际履行情况来看，公司不存在不签订劳动合同的主观故意。然而，另一种观点认为，法定代表人的变化或身故属于用人单位内部管理问题，不能直接免除签订劳动合同的法定义务。笔者倾向于后一种观点。本案中，原法定代表人在身故前已通过微信向公司人事交代了后续工作安排，但由于人事工作疏忽导致合同未签订。因此，原则上不应豁免公司责任。当然，如果法定代表人死亡导致公司经营完全停滞（如清算、破产），且客观上无法履行签订义务，则

应被视为不可归责于用人单位的原因。此外，用人单位是否及时变更登记或授权其他负责人处理，也应作为考量因素。由于劳动合同签订存在一个月宽限期，用人单位需证明已尽到合理磋商义务，否则仍应被认定存在过错。

实践中，二倍工资罚则的免责情形主要包括以下几种：劳动者故意不签订劳动合同（尤其是在劳动者频繁更换工作的情况下，要求用人单位对此进行举证）；劳动者具有人事管理职权（这类特殊岗位人员应知晓签订书面劳动合同的法律规定及用人单位未予签订的法律后果，故应由劳动者举证其提出或提醒过用人单位签订劳动合同）；不可抗力（用人单位因客观障碍无法与劳动者签订劳动合同）。此外，根据诚实信用原则，用人单位在未签订劳动合同的情况下，应积极与劳动者磋商。如果已尽到积极磋商义务，则应予以免责。

本案虽存在特殊性，但对用人单位仍具有一定的借鉴意义。例如，用人单位应通过规范内部用工流程、明确各部门分工等措施，避免在突发情况下出现用工混乱。同时，在关键用工环节遇到客观阻碍时，用人单位应设计妥善的应急处理方案以化解纠纷，并与劳动者进行诚信磋商以获得谅解。（金晶）

## 【漫说】

## 夜班族必看！高温津贴发放与昼夜无关，这些情况必须发！



文案 | 慧敏 绘制 | 正瑜

## 监察之窗

## 落实高温津贴政策 筑牢劳动者权益防线

## 案情简介

2024年9月4日，闵行区人社局接到劳动者举报，反映某公司未按规定支付2024年6月至9月期间的高温津贴。接到举报后，闵行区人社局行政执法科立即对该公司开展调查。

经实地勘查，该公司生产车间未安装空调，仅配置落地扇，现场实测温度达34℃，高于法定标准。执法人员随机对生产线上的员工进行了询问，员工均表示，该单位未在今年6-9月期间支付高温津贴，只提供了饮料等防暑降温用品。执法人员调取了公司2024年6-9月期间的工资单，确认工资单上没有高温津贴这一栏目。该公司负责人表示由于公司不存在露天工作的情况，并已在高温天发放冰镇饮料、毛巾、清凉油等防暑降温用品，所以无需支付高温季节津贴。

执法人员通过调取工资单、实地测温记录等证据，确认该公司工作环境温度长期超过33℃且未采取有效降温措施。依据《上海市夏季高温津贴发放办法》相关规定，闵行区人社局责令该公司限期补发全体劳动者高温津贴。最终，该公司全

额支付津贴并承诺次年改善车间降温条件或依法足额发放津贴。

## 综合点评

本案中，该单位对高温季节津贴政策存在一知半解导致高温季节津贴无法有效地落实。部分企业存在认知误区，认为不存在露天工作的情况且已在高温天发放饮料等防暑降温用品，无需支付高温季节津贴。

根据《上海市人力资源和社会保障局关于调整本市夏季高温津贴标准的通知》（沪人社规〔2019〕19号）的规定，企业每年6月至9月安排劳动者露天

工作以及不能采取有效措施将工作场所温度降低到33℃以下的（不含33℃），应当向劳动者支付夏季高温津贴。本市夏季高温津贴标准为300元/月。因此，从该通知来看，高温季节津贴的发放取决于：1、是否是露天工作；2、工作环境的温度。本案中，涉事单位的工作场所温度无法控制到33℃以下，应当发放夏季高温津贴。此外，用人单位应严格区分福利发放与法定义务，津贴须单独列明，防暑降温用品并非高温季节津贴的替代品，用人单位可以在发放津贴的同时提供防暑降温用品，但不能以此取代。（宋铨佳 沈静慧）

