

劳动法最前线—从企业人事的角度看劳动法动向

第 104 回 劳动争议处理意见

（撰稿人：殷利华）

2015 年 5 月 26 日

2015 年 5 月，北京市高级人民法院与北京市劳动争议仲裁委员会联合发布《关于劳动争议案件适用法律问题研讨会会议纪要（二）》（以下称“《纪要二》”），就若干劳动争议问题的法律适用提出了意见，该等意见在北京市的劳动争议实务中具有较高的指导意义。

1、明确二倍工资计算的起止时间

《劳动合同法》第 82 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，违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，应当支付二倍工资。《纪要二》明确，前者的二倍工资的计算期间应自用工之日起满一个月后的次日起算截止至订立书面合同的前一日，最长不超过 11 个月；劳动合同期满后未订立书面劳动合同的，自劳动合同期满后次日起算截止至补签劳动合同为止。后者的二倍工资自应订立无固定期限合同之日起算截止至实际订立日，但是因未订立书面劳动合同满一年导致被视为订立了无固定期限劳动合同的，不适用二倍工资。

2、明确二倍工资主张的仲裁时效

关于二倍工资的仲裁时效，《纪要二》明确其中正常劳动报酬部分属于工资，适用工资的仲裁时效，即劳动关系存续期间不受时效限制，劳动关系终止后应在 1 年内提出。而增加的一倍工资属于惩罚性赔偿，受 1 年仲裁时效的限制，应在知道或者应当知道权利被侵害后的 1 年内提出。

3、阐明对二倍工资主张不予支持的特殊情形

《纪要二》明确，在以下特殊情形下，对劳动者关于适用二倍工资的主张不予支持。

- 一、用人单位自用工之日起超过一个月未签订书面劳动合同，之后补签并追溯至实际用工之日的。但劳动者可举证证明补签并非真实意思表示的除外。
- 二、因存在《劳动合同法》第 42 条规定的情形（医疗期、三期女职工等），劳动合同在期满

后续延至相应情形消失的。

三、用人单位的法定代表人主张二倍工资的。

四、工作职责中包含劳动合同签订管理内容的高管、人事主管主张二倍工资的。但该等人员提出主张后被用人单位拒绝的除外。

五、劳动合同中约定到期续延，到期后未另行签订书面劳动合同的。

4、明确了无固定期限劳动合同的若干疑难问题

《劳动合同法》第14条第2款的（3）规定，连续两次订立固定期限劳动合同且无除外情形的，劳动者有权要求订立无固定期限劳动合同。就该条的具体适用实务中存在不同的意见，《纪要二》就此明确了以下事项。

一、劳动合同中约定到期延续，且实际续延至约定延续期限届满的，视为连续签订两次固定期限劳动合同，支持劳动者要求订立无固定期限劳动合同的主张。

二、用人单位连续两次与劳动者订立固定期限劳动合同后，劳动者有权选择订立固定期限劳动合同或者终止劳动合同，用人单位无权选择订立固定期限劳动合同或者终止劳动合同。

三、连续两次订立固定期限劳动合同后再次订立固定期限劳动合同的，订立固定期限劳动合同的次数不重新起算，合同期满后视为已经连续两次订立固定期限劳动合同。