

注：以下案例轉載自《南粵人力資源》，由中國員工關係線上整理並提供，僅供參考

解約後仍工作可索未簽勞動合同賠償

核心內容：

員工在解除勞動合同關係後繼續在原崗位工作，應視為與企業建立了新的勞動關係，應當重新簽訂勞動合同。

案情：

小張是一家教具公司的員工，於 2009 年 3 月進入公司，從事模具維修車間主管工作，雙方簽訂了 3 年期的勞動合同。2011 年 5 月 5 日，雙方因故簽訂解除勞動合同協議書。同一天，小張收取了公司支付的工資及解除勞動合同補償金等。

然而，解除勞動合同協議書簽訂後，小張並沒有離開公司，一直在原崗位工作至 2011 年 7 月底才離職。而公司也在 7 月 30 日一次性支付了報酬。小張認為，此期間，公司未提出簽訂勞動合同或恢復勞動合同，所以應支付雙倍工資差額，遂向仲裁委員會申請仲裁。

仲裁委認定雙方勞動關係解除後，又於 2011 年 5 月 6 日重新建立勞動關係，工作至 2011 年 7 月 30 日止。由於用人單位自用工之日起超過一個月不滿一年未與勞動者訂立書面勞動合同的，應當向勞動者每月支付兩倍的工資，所以裁決公司應於 2011 年 6 月 6 日起支付小張未簽訂書面勞動合同兩倍工資差額等，共計 1 萬餘元。

公司不服仲裁裁決，向法院提起訴訟，申請撤銷仲裁裁決。

經法院審查，在公司出具的申請書中，表示 2011 年 5 月 24 日小張私自到公司上班，考慮到 5 月 24 日至 7 月 30 日小張確實上班，公司於 7 月 30 日一次性支付了報酬。由此，對小張該期間上班之事實可予確認。而審理中，公司又主張這一期間小張並未上班，與事實不符合。公司以此申請撤銷仲裁裁決的理由不成立。

分析：

員工在解除勞動合同關係後繼續在原崗位工作，應視為與企業建立了新的勞動關係，應當重新簽訂勞動合同。因此仲裁委員會認定有關事實並無不當，在此基礎上作出裁決，適用法律法規正確。法院裁定駁回公司撤銷仲裁裁決的申請，向員工支付未簽訂書面勞動合同雙倍工資差額等 1 萬餘元。