

# 员工没签劳动合同被辞后索赔 法院：打卡已属用工

## 没签劳动合同，员工被辞后索赔获胜诉

### 法院认定打卡考勤证明已属用工

张先生与某文化传播公司未签订书面劳动合同，从2018年5月16日到6月19日参加岗前培训，此后张先生继续出勤至同年6月30日之后遭辞退。张先生向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，要求确认劳动关系、支付工资。仲裁委支持了张先生的全部诉讼请求。公司不服，向北京市通州区人民法院起诉。近日，通州法院审结此案，判决公司支付张先生该期间工资18750元、未签订劳动合同二倍工资差额5747.13元，以及解除劳动关系经济补偿金6250元。

庭审中，双方各执一词。某文化传播公司称，张先生于2018年5月16日至6月19日参加岗前培训，虽需上下班打卡，但培训期间管理与正式员工不同。双方约定培训期间补助为每月3000元，同年6月20日至30日张先生才正式工作，年薪15万元，月工资5000元，剩余年薪以奖金形式于年底发放。张先生辩称系该文化公司将其无故辞退，未支付工资，且公司承诺年薪15万元，不认可公司的其他说法。

结合庭审情况，法院认为：用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。岗前培训的目的是为新员工正式上岗做准备，使其更快地达到岗位要求、更好地适应公司环境，与公司经营息息相关，属于公司经营活动的一部分，且

该文化传播公司认可岗前培训是由其为张先生安排，接受公司的劳动管理，公司向其支付培训报酬。虽在此期间双方未订立书面劳动合同，但符合劳动关系成立的情形。

某文化传播公司主张，张先生 2018 年 5 月 16 日至 6 月 19 日期间属于培训考察期，但根据其自述，该培训系该公司安排，原告以要求张先生按正常上下班时间打卡形式对其进行了劳动管理，培训期间应支付相应报酬，双方存在建立劳动关系的本质特征，属于用工范畴。

法院认为，用人单位应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，双方认可年薪 15 万元，公司主张的每月 5000 元，剩余年底以奖金形式发放，但未能举证证实。经核算，故法院判决确认某文化传播有限公司与张先生 2016 年 5 月 16 日至 6 月 30 日期间存在劳动关系，该公司支付张先生该期间工资、未签订劳动合同二倍工资差额，以及解除劳动关系经济补偿金共计 3 万余元。判决作出后，双方均未上诉，现该案已生效。（张亚男）