



社会主义市场经济本质上是法治经济，在市场交易中，合同自由也要遵循相应的规范，以维护社会公共利益和市场交易秩序。寒亭区人民法院审理的一起案件中，就因双方签订的转让协议违反了效力性强制性规定，被依法确认为协议无效。

□潍坊日报社全媒体记者 张韶华 通讯员 张凯安

基本案情

2019年7月，原告谭某与被告于某签订了一份转让协议，约定于某将位于寒亭区某路的福利彩票投注站的终端机以及房屋内的配套设备全套转让给谭某，谭某对该福利彩票投注站享有所有权和支配权。协议中，还对双方的权利义务进行了其他约定。

双方签订协议后，谭某一次性付清了转让费10万元，用转账方式将转让费支付到李某(于某妻子)的银行卡上。此后，在准备办理转让手续时，谭某了解到于某并非该福利彩票投注站的代销者，故诉至法院，要求确认转让协议无效并返还10万元转让费。

寒亭区人民法院经审理认为，《彩票管理条例》第十六条规定，彩票销售机构应当为彩票代销者配置彩票投注专用设备。彩票投注专用设备属于彩票销售机构所有，彩票代销者不得转借、出租、出售。该规定为效力性强制性规定，因此违反该规定的转让合同应属无效，被告于某基于无效协议取得的财产也应当予以返还。李某与于某是夫妻关系，其出借银行账户给于某使用，应当承担共同还款责任。最终依据相关法律规定，法院判决原告谭某与被告于某签订的协议无效，被告于某、李某共同偿还原告谭某转让费10万元，原告谭某收到转让费后十日内将福利彩票终端机以及房屋内配套设备全套返还给被告于某。

一审宣判后，被告于某、李某不服判决，向潍坊市中级人民法院提起上诉，潍坊市中级人民法院判决驳回上诉，维持原判。

法官说法

《中华人民共和国民法典》第一百五十三条规定，违反法律、行政法规的强制性规定的民事法律行为无效。

寒亭区人民法院法官张妍表示，在案件审理过程中，首先要准确、审慎地判定强制性规定的性质。《彩票管理条例》对国家福利彩票的销售涉及市场秩序、国家特许经营等有明确规定，且《彩票管理条例》是国务院发布的行政法规，考虑到该条例所保护的法益(法律所保护的利益)的特殊性，该规定应为效力性强制性规定。因此，基于谭某与于某签订的转让协议违反了效力性强制性规定，法院对合同效力给予了否定评价，转让行为也被认定为无效。当民事法律行为被认定为无效后，根据《中华人民共和国民法典》的相关规定，行为人因该行为取得的财产应当予以返还。

法官提醒，合同自由与经济秩序是密不可分、相互依存的关系，合同双方在市场交易的过程中，要增强法律意识，自觉维护市场经济秩序，践行社会主义核心价值观，避免因合同无效导致权利义务处于不稳定状态，造成自身利益损失。

转让协议违反效力性强制性规定 无效

拒签劳动合同离职主张双倍工资 不可



建立劳动关系，应当在规定时间内签订书面劳动合同，否则用人单位可能要面临向劳动者支付双倍工资以及赔偿金的问题，但此事也要论证“未签订书面劳动合同”的事实情况。近日，寿光市人民法院审理的一起案件中，劳动者以未签订书面劳动合同为由主张双倍工资，未得到法律支持，主要原因在于劳动者拒签书面劳动合同。

□潍坊日报社全媒体记者 张韶华 通讯员 武凤燕

基本案情

2021年7月，李某入职到某公司，并担任副总经理的职务，主要分管公司的行政人事和财务工作，月薪为3万元。然而，李某入职还不足两个月，就在未办理离职手续的情况下自行离职。

李某入职后，公司行政人事主管曾经向李某提出办理员工档案和签订劳动合同，李某并未配合，问及是否缴纳社保时，李某也明确表示“先不用”。因此，在李某就职期间，双方一直未签订书面劳动合同。

2022年9月，李某以该公司未与其签订书面劳动合同、缴纳社保和违法解除劳动关系为由申请劳动仲裁，要求以仲裁申请书送达对方之日视为劳动关系解除之日，由该公司支付其任职11个月的双倍工资差额33万元。寿光市劳动人事争议仲裁委员会驳回仲裁请求后，李某不服裁决，又诉至寿光市人民法院。

寿光市人民法院经审理认为，李某任职为分管行政人事的副总经理，从自身综合素质、从业经历和工作能力考量，应当知晓公司人事管理中所涉及的法律规定。在该公司行政人事主管明确要求李某提供身份证照片以办理员工档案、签订劳动合同时，李某未及时协助，自身存在较大过错，故对其主张“未签订书面劳动合同，应予二倍工资赔偿”的诉求，法院不予支持。

李某不服该判决，上诉至潍坊市中级人民法院。经审理，潍坊市中级人民法院驳回上诉，维持原判。

法官说法

《中华人民共和国劳动合同法》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。用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。

寿光市人民法院法官王春红表示，根据《中华人民共和国劳动合同法》规定，双方未签订书面劳动合同的，劳动者确实可以向用人单位主张二倍工资，但“未签订书面劳动合同”的事实还需要结合实际来具体分析。

《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第五条规定，自用工之日起一个月内，经用人单位书面通知后，劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系，无需向劳动者支付经济补偿。“这项规定表明，对于拒绝签订书面劳动合同的劳动者，用人单位享有解除劳动合同的权利。”王春红结合本案表示，李某作为公司高级管理人员、人事专员，应对包括自己在内的公司员工劳动合同的订立、续签、变更等工作负有勤勉尽责的管理职责，但在自身签订劳动合同的过程中不配合不回应，“拒签”行为导致他的诉讼请求不能得到支持。

法官提醒，在未签订劳动合同的情况下，劳动者为维护自身的权益，一定要主动提醒、督促或书面提示公司管理机构签订书面劳动合同。此时用人单位如果拒绝签订劳动合同，劳动者要求二倍工资赔偿的请求可以得到法律支持。反之，如果劳动者未签订书面劳动合同且不满一年离职，若用人单位能证明未签订劳动合同的责任在于劳动者，劳动者主张二倍工资赔偿不能得到法律支持。