



劳动合同到期未续签,员工继续工作的,能主张双倍工资赔偿吗?

【经典案例】

2013年10月1日,邓某入职某乳品公司,双方签订自2013年10月1日起至2014年12月31日止的劳动合同,约定邓某工作岗位是销售主管,工作时间为不定时工作制,劳动报酬支付方式按照公司制定的工资分配制度确定。2015年劳动合同到期后邓某继续在公司工作,双方未签订劳动合同,2015年3月邓某离开工作岗位。公司未支付邓某2015年1-3月工资。2015年4月8日邓某向大庆高新区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁,仲裁委做出裁决后,邓某不服遂诉至本院。

【争议焦点&裁决结果】

本案争议焦点为:劳动合同到期未续签,员工继续工作的,能主张双倍工资赔偿吗?

邓某主张:其自2013年10月1日入职至2015年3月离职期间,与公司签署的劳动合同期限仅为2013年10月1日至2014年12月31日。双方在存在事实劳动关系的前提下,长期未续签劳动合同,且公司拒绝支付2015年1月至3月期间的工资,提成工资及出差补助,因此公司应在补充支付邓某工资和补助后,支付未签劳动合同期间的双倍工资赔偿。

公司辩称:公司没有解除劳动合同,而是邓某本人不愿意签署书面合同,系自行离开自行离职。2015年春节以后公司统一组织签署劳动合同的时候,邓某明确表述拒绝签署合同且不接受公司岗位调整安排。在这种情况下,公司无需支付经济补偿金。

法院判决:用人单位招用劳动者,应当依照法律规定订立书面劳动合同。在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时,应当向劳动者每月支付二倍工资。邓某与公司存在劳动法律关系,双方签订的劳动合同到期后,邓某仍在公司工作,双方存在事实劳动关系。因双方未签订新的劳动合同,违反法律规定,公司应当依法支付此期间的二倍工资。

【律师观点】

根据《劳动合同法》

第三十条:用人单位应当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。

用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的,劳动者可以依法向当地人民法院申请支付令,人民法院应当依法发出支付令。

第八十二条: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。

分析本案:本案中邓某在与公司合同到期后,继续在该公司工作,公司对此并未提出异议,构成事实劳动关系。但双方并未重新签订劳动合同,违反法律规定,公司应当依法支付此期间的二倍工资。

蓝海提示:员工劳动合同到期后,公司应及时做出处理,有留用打算的应及时续签,按照劳动合同的规定按时足额发放工资。如果没有留用打算也应及时通知员工解除劳动合同,避免员工出现在没有签订劳动合同,实际还在工作的情况。企业应高度重视员工问题,在处理员工离职或续期等问题都应该高效妥善,这不仅能使内部员工安心,更有利于后续企业招揽人才,丰富企业文化,为企业树立正面形象。另一方面,法律不保护被动的人,员工自身应多了解《劳动法》、《劳动合同法》等相关法律规定,在职场中做到自我保护。

案例来源:(2016)黑06民终441号(内容有删改)



官方微信

每日为你提供有价值的人力资源信息!
Hotline:400-699-7800 www.blueseahr.com