



劳动合同到期后未续签,员工继续工作 是否索要双倍工资?

【经典案例】

2013年10月1日,邓某与大庆乳品厂有限责任公司(以下简称大庆乳品厂)签订自2013年10月1日起至2014年12月31日止的劳动合同,担任销售主管,工作时间为不定时工作制,劳动报酬支付方式按照大庆乳品厂制定的工资分配制度确定。2015年劳动合同到期后,邓某继续在大庆乳品厂处工作,双方未签订劳动合同。2015年3月,邓某离开工作岗位,但大庆乳品厂并未支付2015年1月至3月的工资。2015年4月8日,原告向大庆高新区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁,该仲裁委裁决大庆乳品厂向邓某支付未订立书面劳动合同的二倍工资,大庆乳品厂不服提起诉讼。

【争议焦点 & 裁决结果】

本案争议焦点为:劳动合同到期后未续签,员工继续工作是否可以索要双倍工资?

法院经过审理认为,原、被告存在劳动法律关系。双方签订的劳动合同到期后,原告继续在被告处工作,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,被告应当依法支付此期间的二倍工资。

【律师说法】

根据《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签订书面劳动合同的,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双倍工资。”

本案中邓某在与大庆乳品厂合同到期后,继续在该公司工作,大庆乳品厂对此并未提出异议,构成事实劳动关系。但双方并未从新签订劳动合同,违反法律规定,大庆乳品厂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,理应及时做出处理,如果有留用的打算就应及时续签合同,按照劳动合同的规定发放工资。如果没有留用打算就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的情况下,实际还在工作。企业应高度重视员工问题,在处理员工离职或是续期问题是都应该高效妥善,这不仅能使内部员工安心,更是便于以后企业招揽人才,体现企业本身文化,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》相关规定,在职场中做到自我保护。

文章来源:中国裁判文书网 内容有删减



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