

劳动合同期满后未续签

员工仍在公司工作算有合同吗？

□本报记者 赵新政

按照《劳动合同法》第7条、第10条规定，用人单位自用工之日起与劳动者建立劳动关系。已建立劳动关系未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。否则，用人单位应当依据本法第82条规定向劳动者每月支付二倍的工资。

楚皓渊（化名）在劳动合同期满后未与公司就续签一事达成一致，但他继续在公司工作。后来，他以未缴纳社保为由提出辞职并要求公司支付二倍工资。公司拒绝他的理由是：依据最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第16条规定，楚皓渊的情形可视为双方同意以原条件继续履行劳动合同。既然如此，双方之间就算有合同了，公司无需支付二倍工资。

本案历经仲裁、法院一审之后，3月15日，二审法院认为，“视为按原条件继续履行合同”并不等于有合同，如果没有合同就应当支付二倍工资，因此，终审判令公司向楚皓渊支付二倍工资差额等48305.2元。

合同期满后未续签 员工继续在上班

楚皓渊所在公司是一家消防器材生产经营企业。2014年4月1日入职后，他一直在公司担任产品质量检测员职务。在职期间，双方的劳动合同是一年一签，期限均为一年。

2018年8月1日，双方签订最后一份《劳动合同书》，约定合同期限为2018年8月1日至2019年7月31日。在合同中，双方约定楚皓渊的社会保险不由公司缴纳，由其自行在户籍地缴纳，公司每月向其支付500元保险补贴，日后双方不因保险事宜产生纠纷。该合同同时约定：“劳动合同期满即自行终止。”

楚皓渊说，合同到期后公司未与他续签，而他继续在原岗位、从事原工作至2019年12月15日。2020年1月9日，他以公司未缴纳社会保险为由书面通知公司解除劳动合同，要求公司向未签订劳动合同二倍工资差额、离职经济补偿金、年假工资、延时加班及休息日加班工资等。

对于楚皓渊的要求，公司拒绝的理由是：劳动合同期满后他仍在公司工作，公司未表示异议，应视为双方已经续订劳动合同，不应适用《劳动合同法》第82条规定，无需支付二倍工资。再者，公司就续签劳动合同事宜曾多次告知楚皓渊并与其进行协商，但因个人原因未能签订劳动合同。

沟通无果后，公司于2019年12月6日向楚皓渊邮箱发送《劳动合同到期续签/终止告知书》，提示其尽快续签劳动合同。因公司已经尽到了相应提示义务，故不同意支付未签订劳动合同二倍工资。

未签合同却仍在岗 公司应付二倍工资

经多次协商无果，楚皓渊于2020年4月21日向劳动争议仲裁机构申请仲裁。公司不服该裁决，又向一审法院提起诉讼。

一审法院庭审时，公司就其主张提交了劳动合同书、员工手册、会议记录、邮件网页截图、劳动合同到期续签/终止告知书及通话录音为证。楚皓渊认可劳动合同书和通话录音的真实性，但不认可其他证据。

公司诉称，其未给楚皓渊缴纳社会保险费的原因，是楚皓渊主动要求支付保险补助，不同意由公司缴纳社会保险费。因此，公司对未缴纳社会保险费不存在过错，不应支付解除劳动合同经济补偿金。

庭审中，双方均认可楚皓渊延时加班天数为4天、休息日加班天数为6天。不过，公司主张应当将基本工资作为加班工资的计算基数，根据已付数额，公司不存在拖欠加班工资的情况。为此，公司提交考勤表、工资表、银行回单等证据予以证明。

根据工资表显示，楚皓渊的工资组成项目有基本工资、职称

补贴、餐补和社保补助等。此外，双方均认可楚皓渊每年应享受5天年假，公司虽主张楚皓渊已经休完年假，但未提交证据予以证明。

一审法院查明，劳动合同到期后楚皓渊在公司继续工作，就双方未续签劳动合同原因，公司主张合同到期前后曾多次提示楚皓渊续签劳动合同，并表示愿意在提高工资待遇的基础上与之续签劳动合同，但楚皓渊拒绝续签，公司认为，楚皓渊应当承担未签订劳动合同的相关责任。

一审法院认为，与劳动者签订劳动合同属于用人单位的法定义务，在双方就工资待遇问题无法达成一致的情况下，合同到期后用人单位应当在1个月内及时终止与劳动者的劳动关系，否则，应当按照规定向劳动者支付二倍工资。因公司该项主张于法无据，不予支持。

关于解除劳动合同经济补偿金的问题。《劳动合同法》第46条规定，用人单位依照本法第36条规定向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的，应当向劳动者支付经济补偿。本案中，楚皓渊对公司提交的通话录音不持异议。根据该录音，楚皓渊同意公司提出的解除劳动合同，应当认定双方经协商一致解除劳动合同，公司应当按照法律规定支付解除劳动合同经济补偿金。因公司的主张缺乏法律依据，一审法院不予支持。

关于加班工资的问题，一审法院认为，加班工资应当以实际发放的工资作为计算基数，用人单位按月直接支付给职工的基本工资、补贴、补助、奖金等都属于实际发放的工资，不应仅以基本工资为限。而公司主张以基本工资作为加班工资计算基数，依据不足，不予支持。

综合以上情况，一审法院公司向支付楚皓渊未签订劳动合同二倍工资14364.75元、解除劳动合同经济补偿金28693.5元、延时加班及休息日加班工资差额2168.72元、未休年假工资3078.23元。各项合计48305.2元。

谁应主动签订合同 法律已作明确规定

公司不服一审法院判决，向二审法院提起上诉。公司上诉称，楚皓渊对合同

不能续签存在过错，在其认可公司解除劳动合同的情况下，本案属于续订劳动合同的情形，不属于用人单位和劳动者首次签订劳动合同的情形，因此，不应适用未签书面劳动合同支付二倍工资的规定。

此外，根据最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第十六条规定：“劳动合同期满后，劳动者仍在原用人单位工作，原用人单位未表示异议的，视为双方同意以原条件继续履行劳动合同。一方提出终止劳动关系的，人民法院应当支持。”该规定表明，在未续签劳动合同情形下，劳动者仍在原用人单位工作，原用人单位未表示异议的应视为续签劳动合同。既然是视为续签劳动合同，那么，楚皓渊没有续签劳动合同仍在公司工作，且其并未提出异议，应视为与公司已经续订劳动合同，理所当然不适用《劳动合同法》第82条规定的情形，一审法院判决公司支付二倍工资缺乏事实和法律依据。

公司还认为，其已经积极履行了续订劳动合同的法定义务。楚皓渊对每月领取的工资亦没有异议，不存在一审法院认定的工资待遇问题无法达成一致的问题。楚皓渊以过高的工资增长为借口不订立劳动合同，又提起仲裁主张未订立劳动合同二倍工资差额，显然存在恶意。

对于劳动合同签订问题，二审法院认为，《劳动合同法实施条例》第6条明确规定，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，应当依照《劳动合同法》第82条的规定向劳动者每月支付两倍的工资，并与劳动者补订书面劳动合同；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，并依照劳动合同法第47条的规定支付经济补偿。

本案中，公司提示楚皓渊续签劳动合同后，双方就工资待遇问题无法达成一致，楚皓渊不同意续签劳动合同，在此情况下，公司应该在合同到期后1个月内及时终止劳动关系，否则，应当按照规定向劳动者支付二倍工资。而一审法院所作认定，并无不当。鉴于原审认定事实清楚、适用法律正确，二审法院判决驳回公司上诉，维持原判。

虽然只是挂名股东 也有清偿欠薪责任

编辑同志：

为利用我的人脉资源，刘某在成立公司时请我当公司挂名股东，其开出的条件是既不要我投资，也不用我参与企业管理，但可以分得利润。我同意后，公司办理了注册登记，写明我与刘某各占50%的份额，注册资金为100万元。实际上，该公司只有刘某出资的50万元。

后来，该公司因经营不善导致破产倒闭，不仅欠下大量债务，还拖欠数额不低的员工工资。近日，员工找到我，要求我向他们支付工资。

请问：我是否支付这些员工的工资？

读者：张青虹

张青虹读者：

你应当向员工支付欠薪。

一方面，你违反了自身的法定义务。

《公司法》第二十八条规定：“股东应当按期足额缴纳公司章程中规定的各自所认缴的出资额。股东以货币出资的，应当将货币出资足额存入有限责任公司在银行开设的账户；以非货币财产出资的，应当依法办理其财产权的转移手续。股东不按照前款规定缴纳出资的，除应当向公司足额缴纳外，还应当对已按期足额缴纳出资的股东承担违约责任。”

该规定表明，确保投资款的足额到位，是投资者的核心义务之一。本案中，你虽然与刘某商定你只是挂名股东，但这仅仅是你们内部的约定，并不能对抗注册登记后对外的法律后果。也就是说，在你已经参与注册登记，登记机关明确你与刘某各占50%份额、注册资金为100万元的情况下，你应当将50万元注册资金投入到公司。而你一分钱未出，当属注册资金未到位。

另一方面，你应担负清偿欠薪的责任。

《最高人民法院关于人民法院执行工作若干问题的规定》第80条规定：“被执行人无财产清偿债务，如果其开办单位对其开办时投入的注册资金不实或抽逃注册资金，可以裁定变更或追加其开办单位为被执行人，在注册资金不实或抽逃注册资金的范围内，对申请执行人承担责任。”当前，你挂名担任股东的公司无力清偿债务，基于你在开办时未投入注册资金这一事实，你应在50万元以下的债务承担清偿责任。

颜东岳 法官

入职十几年没签合同 被辞之时可以索赔

常律师：

您好！
我2009年到公司从事维修工作，但公司没有与我签订书面劳动合同。十几年来，我与其他员工一样按照公司的规定上班、接受管理，公司定期给我发工资。前不久，公司要辞退我。

可是，公司认为我们之间没有劳动合同，不存在劳动关系，所以，不给我任何赔偿。

请问：我跟公司之间劳动关系成立吗？我可以要求赔偿吗？

答：

《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》第一项的规定：“用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同，但同时具备下列情形的，劳动关系成立。（一）用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；（二）用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动；（三）劳动者提供的劳动是用人单位业务

的组成部分。”据此，您长期在公司从事特定岗位工作、受公司规章制度管理，公司定期支付给您的劳动报酬。虽双方未签订书面劳动合同，但已形成事实劳动关系。《劳动合同法》第十四条第三款的规定：“用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。”该规定表明，单位自用工之日起一年之内未与您签订劳动合同，一年后视为已订立无固定期限劳动

北京司法大讲堂 协办
常鸿律师事务所

常律师信箱

免费咨询热线：
13601074357

lawyerchang@188.com



合同。
综上，您与公司劳动关系成立，公司单方解除与您的劳动合同属违法解除，您可以向公司要求赔偿金。