公司不能证明劳动合同续签期限

员工要求支付二倍工资获支持

□本报记者 赵新政

《劳动合同法》第10条、第82条分别规定："建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。""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。"贺源（化名）与公司之间的争议是劳动合同到期后，双方续签的是1年还是2年期限。

由于续签期限直接关系双方在一段时间内有无劳动合同、应否支付二倍工资差额等问题，公司为规避责任提交了续签期限为2年的劳动合同，并称该期限虽系添加形成但经过贺源的同意。贺源对此不予认可，同时提交自己持有的显示续签期限为1年的劳动合同加以印证。

因公司不能举证证明其曾与贺源口头协商将合同续签期限变更为2年，贺源对此不予认可，再加上贺源未签字确认公司在劳动合同上添加的内容，法院认为公司应承担举证不能的不利后果。11月15日，二审法院终审判决维持公司应当支付二倍工资差额原审判决。

合同续签期限不明 员工索要二倍工资

贺源所在公司是一家电子通信企业，他在技术部门担任设计师职务。贺源称他于2016年4月18日入职，月工资标准为税后7000元，另有不固定奖金。公司主张他于2016年8月25日入职，月工资标准为税前7000元，另有不固定奖金。一审法院庭审中，贺源明确其诉讼请求计算基数为7000元。他于2020年9月15日以书面形式通过快递方式提出解除劳动关系。

针对自己提出的未签书面劳动合同的二倍工资差额诉求，贺源主张其曾与公司签订期限为2016年8月25日至2017年8月24日的劳动合同，合同到期后于2017年8月24日续签1年，2018年8月24日又续签1年。公司认可双方曾签订1年期限的劳动合同，但主张2018年劳动合同到期时其原本准备续签1年，后经双方口头协商续签2年，并将续订书修改后交由贺源签字。

为此，贺源与公司均提交了己方持有的劳动合同予以证明。双方对对方提交的劳动合同主体部分无异议，劳动合同第2页均载明贺源起始工作时间为2016年8月25日，但贺源对劳动合同续订书不认可。

公司所提交的劳动合同续订书显示：2018年8月25日续签合同，续签期限为"二年"、续订合同"2020年8月24日"终止。庭审中，公司陈述称"二"及"2020.8.24"系后添加形成，同时主张该变更系经贺源同意后添加的。对公司该项主张，贺源不予认可。

一审法院另外查明，公司于2020年2月春节结束后放假，自2020年2月17日复工，贺源于当日起恢复正常工作。然而，自2020年4月2日起，公司安排贺源待岗。对此，贺源主张公司仅安排其一人待岗，其予以拒绝。公司主张因受疫情影响，外贸订单下降，故安排50%员工待岗。可是，公司未能就安排员工待岗原因及待岗人员范围选定标准等提交相应证据。

贺源以要求确认与公司存在劳动关系、要求公司支付未续签劳动合同2倍工资差额、违法解除劳动关系赔偿金等为由向劳动争议仲裁机构提起申请，仲裁裁决确认双方2016年4月18日至2020年8月23日期间存在劳动关系、公司应支付贺源2019年8月25日至2020年4月7日未续签劳动合同二倍工资差额52218.39元。

公司擅改合同期限 未经确认属于无效

贺源与公司均不服仲裁裁决结果，于法定期限内向一审法院提起诉讼。贺源起诉后将索要经济赔偿变更为经济补偿。公司则请求确认其与贺源在2016年4月18日至8月23日期间不存在劳动关系，且无需支付未续签劳动合同二倍工资差额。

一审法院认为，贺源与公司对其入职时间主张不一，贺源虽主张于2016年4月18日入职，但未能就此提交相应证据，公司提交的劳动合同载明其工作起始时间为2016年8月25日，故采信公司该项主张。

对于未续签劳动合同二倍工资差额争议，公司主张2018年劳动合同到期续签时双方曾口头协商续签2年，经贺源同意后方在续订书中添加了部分内容。然而，公司未能就此提交相应证据。相反，贺源持有的劳动合同显示2018年8月24日续签期限为1年。因此，一审法院对于贺源所持双方仅续签1年合同的主张予以采信，并由此确认双方书面劳动合同于2019年8月23日到期。相应地，贺源要求公司支付2019年8月25日至2020年8月23日期间未续签劳动合同二倍工资差额于法有据，应当予以支持。

因自2020年8月24日起公司与贺源未签署书面劳动合同已满1年，依法应视为双方已签订无固定期限劳动合同，故一审法院对于贺源要求公司支付2020年8月24日至2020年9月15日期间未续签劳动合同二倍工资差额的诉讼请求不予支持。

对于工资计算基数问题，一审法院认为，公司于2020年2月17日复工后于4月2日安排贺源待岗，其应就安排待岗的理由及合理性提交充分有效证据予以证明。同时，公司自述安排包括贺源在内的50%员工待岗，还应就选定待岗人员范围、标准提交充分有效证据。因公司未能就此提交相应证据，贺源亦明确表示拒绝公司待岗安排，故应按7000元作为工资计算基数核算二倍工资差额。

综上，一审法院确认双方之间在2016年4月18日至8月23日期间不存在劳动关系、公司应支付贺源2019年8月25日至2020年8月23日未续签劳动合同二倍工资差额83678.16元。

仲裁一审存在时差 索赔数额可以增加

公司不服一审法院判决，上诉称其与贺源签订劳动合同后每一年或每二年续签一次，双方最后一次续签劳动合同的期限为2年，至2020年8月24日止。该合同签订后，公司持续向贺源支付工资并缴纳社保，不存在未签订劳动合同的情形，无需支付二倍工资差额。

公司主张贺源在仲裁时请求的是2019年8月25日至2020年4月7日未续签劳动合同二倍工资差额61799元，而一审法院判决公司支付2019年8月25日至2020年8月23日的二倍工资差额，其中2020年4月8日至8月23日的部分超出了贺源的请求范围，该部分请求未经仲裁前置程序，不应受理。

公司认为，一审判决以7000元作为工资基数错误。2020年4月，公司受到新冠肺炎疫情影响经营困难，安排包括贺源在内的部分人员待岗是公司在不可抗力下自主经营的范畴。期间，公司按照北京市最低工资标准向贺源发放工资并缴纳社保符合法律规定，故应以公司向贺源实际发放的工资作为计算基数。

贺源辩称，公司未与其协商自行增加续签劳动合同内容属于无效。公司要求其在疫情严重时复工，在疫情好转后安排其待岗，且于2020年4月8日删除其考勤打卡权限，自8月起不再为其缴纳社会保险，此举表明公司并非要求其待岗，而是不为其提供劳动条件，迫使其提出解除劳动关系。因公司未与其协商变更工资标准，故工资基数不能变更。

二审法院认为，《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第14条规定："人民法院受理劳动争议案件后，当事人增加诉讼请求的，如该诉讼请求与讼争的劳动争议具有不可分性，应当合并审理；如属独立的劳动争议，应当告知当事人向劳动争议仲裁机构申请仲裁。"就本案而言，贺源在仲裁时要求支付二倍工资的期限短于一审法院判决的期限，其增加的时间和数额与诉争的劳动争议不可分，并非独立的劳动争议，故一审法院合并审理并无不当，公司该项主张于法无据，不予支持。

鉴于公司的上诉请求不能成立，一审判决认定事实清楚，适用法律正确，二审法院终审判决驳回上诉，维持原判。

员工导致他人巨额损失可以分期赔款吗？

读者温小颖近日向本报反映说，她驾驶摩托车下班回家途中将刘某撞成重伤，交警部门认定她负事故全部责任。她想知道在自己没有财产和积蓄、无法一次性支付对方50万元损失的情况下，能否以分期付款的方式承担责任？

法律分析

温小颖可以以分期付款方式对刘某作出赔偿。

分期付款赔偿是指加害人按照一定的期限向受害人支付赔偿金额。赔偿期限或支付的次数、赔偿金额等可以固定，也可以是相对确定的。对此，《民法典》第1187条规定："损害发生后，当事人可以协商赔偿费用的支付方式。协商不一致的，赔偿费用应当一次性支付；一次性支付确有困难的，可以分期支付，但是被侵权人有权请求提供相应的担保。"

此外，《最高人民法院关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》第20条规定："赔偿义务人请求以定期金方式给付残疾赔偿金、辅助器具费的，应当提供相应的担保。人民法院可以根据赔偿义务人的给付能力和提供担保的情况，确定以定期金方式给付相关费用。但是，一审法庭辩论终结前已经发生的费用、死亡赔偿金以及精神损害抚慰金，应当一次性给付。"也就是说，以分期付款的方式赔偿受害人损失，具有相应的法律依据，但必须符合以下条件：一次性支付确有困难；提供相应的担保；不属于法院受案后一审法庭辩论终结前已经发生的费用、死亡赔偿金以及精神损害抚慰金。

与之对应，如果温小颖确实无法一次性支付赔偿金，在提供担保的前提下可以向刘某提出分期付款的要求。如果刘某拒绝，其可以向法院提出相应请求。

颜东岳 法官

没有交通事故认定书 员工仍可认定为工伤

编辑同志：

在骑电动自行车下班途中，我与王某驾驶的小轿车发生碰撞并受伤住院。由于交警部门无法查明此次交通事故的具体成因，没有出具《交通事故责任认定书》，只出具了道路交通事故证明。据此，我要求公司为我申报工伤，公司却说在事故责任不清的情况下不能申报工伤，即使申报了，人社局也不会予以认定。

请问：公司的这种说法对吗？我所受伤害能认定为工伤吗？

读者：张桂林

张桂林读者：

《工伤保险条例》第十四条第（六）项规定："职工在上下班途中，受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的"，应当认定为工伤。该规定只是将在交通事故中负主要责任和全部责任的受伤职工排除在工伤之外，并没有排除事故责任无法认定的情形下可以构成工伤。

《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》第一条规定：人民法院审理工伤认定行政案件，在认定是否存在《工伤保险条例》第十四条第（六）项"本人主要责任"情形时，应当以有权机构出具的事故责任认定书为依据，但有相反证据足以推翻事故责任认定书的除外。事故责任认定书不存在或者内容不明确，社会保险行政部门就"本人主要责任"事实作出认定的，应当结合其提供的相关证据依法进行审查。

由此可见，"交通事故责任认定书"只是人社局认定工伤的重要依据，而非唯一依据，人社局不得以交警部门无法认定事故责任为由不予工伤认定，你可自事故伤害发生之日1年内直接向人社局申请工伤认定。

《工伤保险条例》第十九条规定："社会保险行政部门自受理工伤认定申请后，根据审核需要，可以对事故进行调查核实，用人单位、职工、工会组织、医疗机构以及有关部门应当予以协助。"据此，在你提出工伤认定申请后，人社局应当通过调查，以确定你是否负事故主要责任，然后作出《工伤认定决定书》或者《不予认定工伤的决定书》。

若人社局作出的是不予认定工伤决定，你对此不服，还可以向法院提起行政诉讼。对此，《行政诉讼法》第三十四条规定："被告对作出的行政行为负有举证责任，应当提供作出该行政行为的证据和所依据的规范性文件。被告不提供或者无正当理由逾期提供证据，视为没有相应证据。"就是说，在行政诉讼中，人社局应当提供你应负事故主要或全部责任的证据。如果人社局无法拿出证据证明，就要承担举证不能的法律后果，法院会判决撤销《不予认定工伤决定书》，并责令人社局重新作出行政行为。

潘家永 律师