

# 劳动合同期满后继续用工 未续签合同需支付二倍工资

按照《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。许多人知道首次入职后，如果未书面签约可以向用人单位索要二倍工资，但并不知道劳动合同期满后继续在原岗位工作但未续签合同时，能否索要二倍工资？以下案例依据现行法律规定为广大劳动者答疑解惑。

## 【案例1】 继续用工未续签合同， 公司应当支付二倍工资

肖女士与公司签订的劳动合同到期后，双方虽没有续签书面劳动合同，但肖女士仍在公司原岗位从事原来的工作，公司也未提出终止劳动关系，甚至还按原劳动合同约定为其发放工资。直至9个月后即2023年5月20日，公司才让肖女士走人。

肖女士想知道：她能向公司索要未续签书面劳动合同的二倍工资吗？

### 【点评】

肖女士可以向公司索要未续签书面劳动合同的二倍工资。

《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（一）》第三十四条规定：“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。”有人据此认为，类似情况下应视为已续订书面劳动合同。其实不然。

由于劳动合同期满后的用工属于重新用工，新的“用工之日”相对于重新用工而言，不再是签订书面劳动合同的第一日用工日。上述规定中的“视为双

方同意以原条件继续履行劳动合同”，其内涵只是视为双方具有接受原条件诸如工资标准、工作时间等的合意，而这个合意并不等于双方续签了新的书面劳动合同。既然双方没有续签书面劳动合同，公司就应当依法向肖女士支付二倍工资，且起始日期为原劳动合同终止之日的第二天。

## 【案例2】 员工拒不续约仍被留用， 公司应当支付二倍工资

2022年8月，胡女士与公司签订的劳动合同到期。当公司提出与其续签书面劳动合同时，胡女士以各种理由推诿、搪塞。此后，公司没有再要求她必须续签劳动合同。2023年5月17日，公司基于经营方向调整需要精简人员决定将胡女士解聘。胡女士不服公司该项决定，认为公司应当向未续签书面劳动合同二倍工资，并给予违法解除劳动合同赔偿金后才能离职。不过，她也不知道自己提出的二倍工资请求是否有法律依据？

### 【点评】

胡女士可以向公司索要没有续签书面劳动合同的二倍工资。

《劳动合同法实施条例》第六条规定：“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，应当依照劳动合同法第八十二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四十七条的规定支付经济补偿。”

上述规定表明，只要劳动者在用人单位工作、用人单位确实超过一个月未与其订立书面劳动合同，不论出于什么原因、基于什么理由、为了什么目的，都必须向劳动者支付二倍工资，而没有任何除外条件或者例外因素。哪怕是员工本人拒不签约，用人单位也只能及时书面通知劳动者终止劳动关系，而不能逾期继续留用，否则，同样应当支付二倍工资。与之对应，虽然胡女士对于没有续签书面劳动合同负有主要责任，但由于公司没有及时采取断然措施终止劳动关系，也应支付二倍工资。

## 【案例3】 倒签书面劳动合同， 公司仍需支付二倍工资

2022年9月，黄女士的劳动合同期限届满。基于公司未续签约事宜，她也愿意继续留在公司

工作，双方便很默契地按照原劳动合同约定条件继续履行8个多月。近日，公司担心黄女士索要没有续签书面劳动合同的二倍工资，遂找到她提出续签劳动合同请求，并要求将签订时间写到原劳动合同到期的次日，即进行倒签劳动合同。当时，黄女士没有多想便同意了。事后，黄女士想知道自己能否反悔并要求公司支付二倍工资？

### 【点评】

黄女士可以反悔并要求公司支付二倍工资。

这里涉及到的倒签劳动合同，指的是用人单位与劳动者在已经建立事实劳动关系一段时间后，再补签劳动合同，且将签订日期写成以前的时间。本案情形，无疑与之吻合。

《劳动合同法》第二十六条第（二）项规定，用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的劳动合同无效。本案中，公司在原劳动合同到期后，没有及时与黄女士签订劳动合同。其之所以倒签合同，目的在于免除自己本应向黄女士支付二倍工资的法定义务，降低自己的违法成本，剥夺黄女士本可以依法获取二倍工资的权利。而这样的倒签劳动合同行为，其内容因违法而对黄女士没有约束力。 颜梅生 法官

# 看护人员虐待老人将受到什么处罚？

进入养老院养老的老年人中，老弱病残及失能失智者占有相当的比例。他们之所以来到养老机构养老，为的是老有所养、晚年幸福。可是，现实中总有一些不尽如人意的地方。为了防范养老机构中负有看护职责的工作人员侵害入院养老的老年人的利益，《刑法》对看护人员虐待老年人、患病的人及残疾人的行为设置了不可触碰的“高压线”，这种行为一经发现，行为入不仅要受到刑事处罚，赔偿受害方损失，还将在一定期间内禁止从业。

## 【案例1】 以捆绑方式限制老人行动， 构成虐待罪

唐晓艳系某养老院看护人员。为防止78岁的被看护人刘国才随处乱走惹事，在3个月里，她多次用布条将刘国才捆绑在轮椅上，每次3至6个小时不等。经举报、侦查、起诉，法院以唐晓艳构成虐待被看护人罪对其定罪处罚。

### 【评析】

《刑法》第260条之一规定：“对未成年人、老年人、患病的人、残疾人等负有监护、看护职责的人虐待被监护、看护的人，情节恶劣的，处三年以下有期徒刑或者拘役。”

本案中，唐晓艳作为看护人员不仅未尽职尽责履行看护责任，还用捆绑限制老人自由，且多次实施虐待，其行为构成虐待被看护人罪，依法应受到刑事处罚。

## 【案例2】 虐待导致老人轻伤， 构成故意伤害罪

失能老人伊美珍的女儿聘用古桂兰到其母亲家中当保姆。由于伊美珍经常因病痛不肯进食而且吃饭非常慢，日子久了，古桂兰便逐渐失去耐心。其不仅粗暴的往伊美珍口中喂饭，甚至用手击打伊美珍脸部，有时还扯住伊美珍的头发往后拉，直至整个头部都往后仰。一次，因拉扯力度过大，直接导致伊美珍颈部骨折，经鉴定构成轻伤一级。

### 【评析】

《刑法》第260条之一规定：“对未成年人、老年人、患病的人、残疾人等负有监护、看护职责的人虐待被监护、看护的人，情节恶劣的，处三年以下有期徒刑或者拘役。……有第一款行为，同时构成其他犯罪的，依照处罚较重的规定定罪处罚。”本案中，古桂兰作为保姆，系对患病的老年人负有看护职责的人，但其多次虐待被看护人，并致受害人构成轻伤一级，其行为构成虐待被看护人罪，同时构成故意伤害罪，依照法律规定，应当按照处罚较重的故意伤害罪定罪处罚。同时，古桂兰还应对受害人的治疗费等经济损失承担赔偿责任。

## 【案例3】 虐待老人情节恶劣， 被判刑并禁止从业

2021年春，孙某通过某家政

服务中心介绍来到李某家中做保姆。经过试用后，没过多长时间，孙某就开始殴打虐待李某81岁的母亲张某。此外，孙某还用热水烫脚、强迫张某观看不良视频等方式对其进行虐待。同年10月孙某辞职，李某发现张某身上的伤，遂报警并将张某送入医院治疗。经鉴定，张某的损伤程度构成轻微伤。同年12月30日，张某在医院因脑梗抢救无效去世。

经审理，法院以孙某犯虐待被看护人罪，判处有期徒刑一年，禁止从事看护工作三年，并赔偿受害人经济损失3万余元。

### 【评析】

孙某采取多种方式虐待已年满81周岁的被看护人张某，并导致其构成轻微伤。孙某使用热水烫脚、强迫张某观看不良视频等方式对其进行虐待，属于情节恶劣，依法应从重惩处。虽然孙某的虐待行为尚不足以直接导致被害人张某死亡的结果，但其行为严重损害了张某的身心健康，孙某应当对被害人张某的死亡承担相应的侵权责任。据此，法院酌定孙某对张某的死亡承担30%的民事赔偿责任，经核算，判决其支付张某亲属3万余元是正确的。此外，法院根据孙某犯罪情况和预防再犯罪的需要，对其宣告职业禁止三年，有法可依。

## 【案例4】 护工殴打老人，虽然悔罪仍属犯罪

75岁的兰老太生活不能完全自理。入住老年公寓后，她一直

无法下地活动，言语表达也不完整，护工对她越看越嫌麻烦。

一天下午，蒋某为兰老太换尿布时，老人的身体压住了蒋某右手臂。蒋某非常生气，狠狠推打老人的左侧肋骨，还打了老人面部几巴掌。类似的事情有了一次就有了两次、三次……直到老人的女儿来看望时，发现老人鼻脸青肿、嘴唇破裂，舌头也破了。

经调阅监控录像，发现护工蒋某在2022年10月至11月间多次殴打兰老太，并致老人多处受伤。蒋某被依法逮捕后，其子女为其减轻刑罚，赔偿受害人5万元并取得对方谅解。经审理，法院认为蒋某虽悔罪且赔偿，但不足以判处缓刑，遂以虐待被看护人罪判处其有期徒刑七个月。

### 【评析】

《刑法》第260条之一规定：“对未成年人、老年人、患病的人、残疾人等负有监护、看护职责的人虐待被监护、看护的人，情节恶劣的，处三年以下有期徒刑或者拘役。”本案中，蒋某作为专业护工理应遵守职业道德，认真履行护工职责，却置国法民德于不顾，对入住老年公寓的高龄老人兰老太实施虐待，其行为社会危害性大，即便得到受害人的谅解，亦不足以判处缓刑。值得反思的是，蒋某本人作为63岁的老年人，其本想通过自己的辛勤打工劳动谋取一些收入，却因违法犯罪赔偿受害人经济损失，不仅得不偿失，还得接受刑罚处罚，教训可谓深刻。

(本文当事人均为化名)  
杨学友 检察官

## 解聘员工理由正当 未通知工会属于违法

编辑同志：

由于我入职后不能胜任工作，而且经过培训仍不能达到公司的要求，公司便在我向我额外支付一个月工资的基础上，解除了与我的劳动合同。

请问：在公司没有将解聘一事通知工会的情况下，我能否以公司解聘违法为由，要求其支付赔偿金？

读者：黄笑笑

黄笑笑读者：

你可以要求公司支付违法解除劳动合同的赔偿金。

一方面，公司解除劳动合同的行为违法。

《劳动合同法》第四十条、第四十三条分别规定：“有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：（一）劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；（二）劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；（三）劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。”“用人单位单方解除劳动合同，应当事先将理由通知工会。用人单位违反法律、行政法规规定或者劳动合同约定的，工会有权要求用人单位纠正。用人单位应当研究工会的意见，并将处理结果书面通知工会。”

上述规定表明，即使用人单位具备解除劳动合同的法定理由，如果用人单位建立有工会，也必须书面通知工会，否则也属于违法解除劳动合同。本案中，虽然你符合解聘条件，公司也额外向你支付了一个月工资，但其一直没有通知工会就构成了违法。

另一方面，公司必须承担违法解除劳动合同的赔偿责任。

《劳动合同法》第八十七条规定：“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。”《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（一）》第四十七条规定：“建立了工会组织的用人单位解除劳动合同符合劳动合同法第三十九条、第四十条规定，但未按照劳动合同法第四十三条规定事先通知工会，劳动者以用人单位违法解除劳动合同为由请求用人单位支付赔偿金的，人民法院应予支持，但起诉前用人单位已经补正有关程序的除外。”据此，公司必须向你承担赔偿责任。

廖春梅 法官