

# 职工未按照约定申请续签劳动合同 公司到期终止劳动合同为何违法?

□本报记者 赵新政

入职时，陆醒（化名）与公司签订了期限为1年的劳动合同。期间，公司与关联企业轮换着为她发工资、缴社保、办理人事有关手续。因一直从事外派作业，她在合同期满继续工作8个月后才知道自己被公司解聘了。

对此，公司称解聘陆醒的理由是她未按照约定在劳动合同期限届满前书面申请续签，进而导致劳动合同到期后自然终止。陆醒则认为，公司构成违法解除劳动合同关系，要求公司向她支付经济赔偿及合同期满继续工作期间未续签劳动合同的二倍工资差额等费用。

法院认为，依据劳动合同、公司与关联企业发工资、缴社保、办理招退工手续等证据，以及陆醒并不知晓用人单位曾经发生变更这一事实，应当认定公司与陆醒之间存在劳动关系。公司以陆醒未按约定申请续签劳动合同为由，到期终止其劳动关系的属于违法。据此，二审法院于8月16日终审判决支持陆醒的索赔请求。

## 关联公司轮流付薪 因为退工引发争议

2020年6月初，公司法定代表人朱某对陆醒进行面试谈话。之后，她与公司签订期限为2020年6月15日至2021年6月14日的劳动合同，合同约定其从事外贸跟单工作，试用期1个月，试用工资为6000元，转正后8000元。此外，该合同第12条第2项约定，在本合同到期前如有续签意向，应向公司提出书面申请，经双方协商一致，可续签劳动合同。

陆醒说，签订劳动合同后，她按照公司要求到安徽出差。因劳动合同只是标准格式，实际上

她首先被派到上海一个联络处工作几个月。2021年1月至4月，她被派到位于上海的公司关联企业工作。因公司法定代表人朱某投资该企业，虽然工商登记上没有显示，她仍在这里跟进相关业务。期间，朱某2参与公司的管理，公司的人称朱某2为大朱总，公司法定代表人朱某为小朱总，陆醒的日常工作由朱某2和朱某进行安排。

经查，2020年7月13日至2020年10月10日、2021年4月9日至2021年7月13日，公司账户以代发工资名义周期性向陆醒付款；2020年11月10日至2021年3月11日、2021年8月17日，关联企业以代发工资名义周期性向陆醒付款。其中，2020年7月13日支付的金额为3538.79元，2020年8月10日至2021年7月13日每月支付的金额均为4125元，2021年8月17日支付的金额为4929.60元。

在社保缴费方面，2020年7月至2020年9月、2021年3月至2021年10月，陆醒的社会保险费由公司缴纳，2020年10月至2021年2月，则由关联企业缴纳。

相关证据显示，2020年7月21日，公司为陆醒办理了招工手续，2020年9月30日办理了退工手续；2020年10月1日由关联企业为陆醒办理了招工手续，2021年2月23日办理了退工手续；2021年3月1日，公司再次为陆醒办理了招工手续，2021年10月31日办理了退工手续。

陆醒认为，她与公司的劳动关系在2021年11月20日解除，但因联系不上公司，她没有向公司提出解除劳动合同申请，公司也未向她发送过解除劳动合同通知。2022年6月21日，她申请劳动争议仲裁。

经审理，仲裁裁决公司支付

陆醒2020年6月15日至2021年6月14日工资差额43151.07元、2021年7月15日至2021年7月31日未签订劳动合同二倍工资差额4363.64元、违法解除劳动合同赔偿金24000元，对陆醒的其余请求未予支持。

## 公司提交多项证据 证明职工构成违约

公司与陆醒均不服仲裁裁决结果，分别向一审法院提出起诉。

公司诉称，其与陆醒之间不存在劳动关系，公司没有安排陆醒工作，陆醒也不接受公司管理，在此情况下，公司无须承担任何赔偿责任。退一步说，即使双方存在劳动关系，根据劳动合同第12条约定，劳动合同到期前，陆醒应向公司提出书面续签申请，然而，陆醒从未书面提出申请，未签书面劳动合同系陆醒的过错所致。在劳动合同到期自然解除后，公司无须向其支付违法解除劳动合同赔偿金等费用。

为证明自己的主张，公司提交打卡机录入信息，证明陆醒的工号从未在公司录入，也未向公司提供过经营范围内的实际劳动。陆醒辩称，不能通过打卡机证明她没有为公司提供劳动。

公司提交2022年3月11日朱某与陆醒的电话录音，证明陆醒自认未为公司提供劳动。陆醒认可该对话，但称朱某全程以自述的形式进行表达，并未表达她的观点。况且，她并不清楚朱某与朱某2之间的关系。

此外，公司提交2020年2月17日朱某与朱某2的微信聊天记录、2020年2月19日支付宝转账记录，证明朱某2向公司有关标准工资的社保缴纳情况并向朱某转账6个月的社保、公积金。

陆醒称，该证据形成于她入职公司之前，与本案无关。

陆醒提交新职工入职通知书，证明公司延迟办理退工手续，致使其无法正常去新单位报到和工作，给她造成经济损失。公司不认可该证据真实性，并称陆醒经朱某面试后，公司让她出差一次看看情况。因案外人朱某2与公司说不需要录用陆醒，后来又让公司给陆醒缴社保及发工资，直到2021年8月，公司发现朱某2存在诈骗才停发了陆醒的工资。事实上，朱某2在公司和关联企业均没有职务，虽然公司的人称朱某2为大朱总，但这是戏称。因为公司与关联企业的法定代表人均为朱某，所以，两家公司中谁有钱就由谁给陆醒支付工资，缴社保的主体变更和招退工手续的办理都是为了方便工资的支付。

## 违法解除劳动关系 公司被判给付赔偿

对于公司与陆醒之间是否存在劳动关系，一审法院认为，在案证据显示，双方之间签订有期限为2020年6月15日至2021年6月14日的劳动合同，公司向陆醒发放了2020年6月至9月、2021年3月至6月的工资，同时还为陆醒缴纳了2020年7月至9月、2021年3月至10月的社会保险费，并为陆醒办理了2020年7月21日至9月30日、2021年2月23日至10月31日的招退工手续。此外，公司虽主张其系受案外人朱某2的委托与陆醒签订劳动合同、缴纳社保、发放工资，但并未就此提供证据加以证明，且根据公司自己的陈述，公司职工亦知晓朱某2的存在，在陆醒刚入职时，公司还安排了陆醒出差。再者，在

2020年6月15日至2021年10月31日期间的部分月份中，陆醒的工资和社保由关联企业发放并缴纳，该关联企业也为陆醒办理了一定期限的招退工手续，但鉴于公司与关联企业的关联关系，也未有关联企业进行上述工资发放、社保缴纳以及招退工手续办理主体变更时明确告知陆醒，在此情况下，应当确认2020年6月15日开始陆醒系与公司存在劳动关系。

关于双方劳动关系的终结时间，陆醒主张为2021年11月20日，但并未就此提供证据加以证明。由此，一审法院结合2021年10月31日公司为陆醒办理退工手续这一情形，酌情确认双方劳动关系于2021年10月31日解除。据此，法院确认2020年6月15日至2021年10月31日期间双方存在劳动关系。

对于为陆醒办理退工手续的原因，公司在审理中表示系因公司法定代表人朱某认为朱某2涉嫌诈骗，所以对其介绍到公司的职工进行退工，并就诈骗一事报了案，但就该陈述公司未提供证据加以证明。鉴于陆醒系与公司建立劳动关系，即使公司该主张成立，亦不能成为解除与陆醒劳动关系的理由，因此，一审法院确认公司系违法解除劳动合同。

依据查明的事实，经核算，一审法院判决公司支付陆醒2020年6月15日至2021年6月14日工资差额45086.21元、2021年7月15日至2021年10月31日未签订劳动合同二倍工资差额28363.64元、违法解除劳动合同赔偿金24000元、2021年12月4日至2022年2月14日延误退工损失4679.89元。公司不服该判决提起上诉，但被二审法院驳回。

## 遭遇家庭暴力侵害 应当收集哪些证据?

读者李玉芳（化名）向本报咨询说，她的同事小郑与其丈夫王某是一对“95后”小夫妻。因为生活琐事，二人除了口角之争外，还时常发生肢体冲突。前些日子，小郑将丈夫告上法庭，诉说其将自己推下楼梯摔伤，并经常在家里实施家庭暴力、虐待等，要求判令双方离婚，并由丈夫向其赔偿精神损害抚慰金10万元。经审理，法院认为小郑提交的证据不足以证明王某的行为构成家庭暴力，遂判决驳回小郑的诉讼请求。

李玉芳想知道：家暴受害者应如何收集相关证据？法律是如何规定的？

### 法律评析

《民法典》第一千零四十二条规定，禁止家庭暴力。第一千零九十一条规定：“有下列情形之一，导致离婚的，无过错方有权请求损害赔偿：（一）重婚；（二）与他人同居；（三）实施家庭暴力；（四）虐待、遗弃家庭成员；（五）有其他重大过错。”据此，实施家庭暴力是法

院判决离婚的法定理由之一，无过错方有权主张损害赔偿。但是，根据“谁主张，谁举证”的民事诉讼举证原则，作为“对方存在家庭暴力行为”主张的提出方，应该举证证明家暴确实存在。

根据《最高人民法院关于办理人身安全保护令案件适用法律若干问题的规定》和全国妇联《家庭暴力受害人证据收集指引》，家暴受害者应注意收集以下证据：

一是公安机关的法律文书。如果家庭暴力情节比较严重、情势比较紧迫时，受害者应当马上报警，公安机关的报警记录与询问笔录等材料都是认定家暴的重要证据。出警记录能够证明报案的方式、案由、出警时间、处理结果等内容。询问笔录反映的内容更为全面，一般情况下能记录事件发生的时间、地点、当事人，家暴的起因、程度以及处理结果等。公安机关出具的告诫书包括受害人的身份信息、家庭暴力的事实陈述、禁止受害人实施家庭暴力等内容，能够起到直接证据作用。

二是相关机构、组织制作的书面材料。受害人遭遇家暴时，应及时请村（居）民委员会、妇联组织、庇护所及所在单位、组织进行制止、劝阻、调解，这些机构制作的书面材料可以作为证据提交。

三是证人证言。除双方当事人外，其成年子女、具有认知能力的未成年子女和邻居出具的证言也是认定家暴的有力证据。

四是视听资料。该部分证据主要指双方的聊天记录、音视频、微博等电子信息，对方承认家庭暴力的录音、伤害情况的视频等。

五是书面证据。如家暴发生后双方协商解决的，可要求施暴者出具书面悔过与保证书或进行录音录像。悔过书、保证书等可以作为书面证据。心理咨询或者医疗机构出具的诊断建议、诊断结果也可以作为认定家庭暴力的证据。鉴定机构出具的伤情伤残鉴定结论可以与公安机关的报警记录相互印证。医院的病历与照片也能证明家庭暴力的存在。

张兆利 律师

## 最低工资内涵确定 不能包括加班津贴

编辑同志：

我与一家公司在劳动合同中约定，公司按省人民政府规定的最低工资标准向我支付工资，且特别明确最低工资中包含加班工资、各种津贴等“一切费用”。

请问：在公司经常要求我加班加点工作的情况下，我究竟能否反悔并让公司支付加班工资？

读者：窦欢欢（化名）

窦欢欢读者：

你有权反悔并让公司支付加班工资。

《劳动法》第四十八条规定：“国家实行最低工资保障制度。最低工资的具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定，报国务院备案。用人单位支付劳动者的工资不得低于当地最低工资标准。”

原劳动和社会保障部发布的《最低工资规定》第三条规定：“本规定所称最低工资标准，是指劳动者在法定工作时间或依法签订的劳动合同约定的工作时间内提供了正常劳动的前提下，用人单位依法应支付的最

低劳动报酬。”

上述规定表明，用人单位虽然可以与劳动者约定工资标准，但不得低于当地最低工资标准。值得注意的是，最低工资标准是指劳动者在法定工作时间内或依法签订的劳动合同约定的工作时间内提供了正常劳动的前提下，用人单位依法应当支付的最低劳动报酬，其组成既不包含延长工作时间工资，也不包括劳动者在夜班、高温、低温、井下等特殊工作环境、条件下的津贴，以及法律、法规和国家规定的劳动者福利待遇等。

本案中，公司与你在劳动合同中约定每月按所在省规定的最低工资标准领取工资，又将你的加班工资、各种津贴囊括其中，显然与法律规定相违背。因此，在你确已加班的情况下，公司必须依据日最低工资标准，按照延长工作时间不低于150%、休息日安排上班又不能安排补休不低于工资的200%、法定休假日安排上班不低于工资的300%的标准向你支付加班工资。

颜东岳 法官