

法官说法

连续两次签订固定期限劳动合同,合同到期竟被辞退?

【基本案情】

2021年8月,小李入职某电力公司,双方签订了自2021年9月1日起至2022年8月31日止的劳动合同。2022年6月1日,双方又签订一份工作期限为一年的“劳务合同”。2023年10月25日,公司向小李出具《劳务合同终止通知》,载明:“你与我公司签订的劳务雇佣合同书于2023年6月1日合同期限届满,根据合同内容因当时受雇方工作尚未结束,故合同期限顺延至有关工作结束。今我公司接到重新招标通知,你的工作将于2023年10月30日结束,故我方与你的劳务雇佣合同书将于2023年10月31日自动终止”。小李认为双方之间已经形成无固定期限劳动合同,某电力公司构成违法解除劳动合同,要求某电力公司支付经济赔偿金、未签劳动合同双倍工资等。

近日,徐州市贾汪区紫庄镇工会在区总工会法律援助团的帮助下,化解了一起被轧面机伤害的赔偿案,为农民工周某一次性挽回经济利益1.2万元。

据了解,2024年8月2日,某小微企业农民工周某到高某轧面坊轧玉米,在高某将玉米倒入轧面机进料口并转身操作设备期间,周某看见有少量玉米未完全进入轧面机内,便伸手在进料口拨弄,导致其右手中指指尖关节损伤。事故发生后,周某在徐州一家医院接受住院治疗,累计支出医疗等费用1.2万元。出院后周某多次与高某协商赔偿事项,因“公说公有理、婆说婆有理”,致使周某伤手赔偿问题迟迟没能解决。

今年5月,在紫庄镇工会开展“以法护‘新’·共创和谐”五一劳动法治宣传服务月——“5·20职工维权日”公益法律咨询活动时,周某说出自己的诉求,并且请求镇工会给予帮助。

既是紫庄镇信访办信访员又是劳调员的镇工会副主席刘钦合,立即将该情况汇报给镇分管领导,当天成立了有信访、劳服、司法等单位人员参加的调解小组,

审理过程中,某电力公司辩称小李系自动离职。

法院经审理认为,用人单位与劳动者连续签订了两次固定期限劳动合同,且劳动者没有《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条和第四十条第一项、第二项规定情形的,用人单位应当与劳动者订立无固定期限劳动合同。本案中,小李与某电力公司已经连续签订了两次以上固定期限劳动合同,某电力公司应当与小李订立无固定期限劳动合同,但某电力公司以合同到期为由终止劳动关系,系违法终止,应向小李支付经济赔偿金。

【法官评析】

根据劳动合同法第十四条的规定,用人单位与劳动者连续订立二次固定期限劳动合同后,劳动者没有法律规定的例外情形时,除劳动者提出订立固定期限劳动合

同外,应当订立无固定期限劳动合同。换言之,连续两次订立固定劳动合同后,用人单位无权单方面终止劳动合同,除非劳动者明确提出不续签或签订固定期限劳动合同。

该条款赋予了劳动者对劳动合同种类的选择权,同样也是对在同一单位连续工作时间较长的劳动者的保护,维护劳动关系的稳定性、长期性。本案中,小李于2021年8月入职某电力公司工作,双方签订了期限为一年的劳动合同。2022年6月1日,双方又签订一份工作期限为一年的“劳务合同”。小李与某电力公司签订的第二份合同虽名为劳务合同,但双方实际履行合同过程中构成事实劳动关系,合同名称并不影响双方劳动关系实质,故至2023年6月1日,小李与某电力公司已经连续两次签订固定期限劳动合同,符合劳

动合同法第十四条的规定订立无固定期限劳动合同的情形。某电力公司于2023年10月25日以合同到期为由告知小李不续签劳动合同,违背了法律优先保护劳动者订立无固定期限劳动合同的立法宗旨,法院认定某电力公司属违法解除与小李的劳动关系,并应支付小李赔偿金符合法律规定。

用人单位在与劳动者签订第二次固定期限劳动合同时,应当预见期满后签订无固定期限劳动合同的可能。如果劳动者工作认真、勤恳,完成业务范围内的工作任务,有权依法要求与用人单位签订无固定期限劳动合同,用人单位也应当依法续签,这不仅有利于劳动者长期稳定地为用人单位提供高质劳动,也有利于用人单位的自身长远发展。

淮安市清江浦区法院 仲梦樵 李梦莲

工会维权

设在轧面坊的“调解会”

民事权益造成损害的,应当承担侵权责任。依照法律规定推定行为人有过错,其不能证明自己没有过错的,也应当承担侵权责任;《中华人民共和国民法典》第一千一百七十三条,被侵权人对同一损害的发生或者扩大有过错的,可以减轻侵权人的责任;《中华人民共和国民法典》第一千一百九十八条第一款,宾馆、商场、银行、车站、机场、体育场馆、娱乐场所等经营场所、公共场所的经营者、管理者或者群众性活动的组织者,未尽到安全保障义务,造成他人损害的,应当承担侵权责任”等法律法规。

劳调员李其彬向双方当事人表示,根据《中华人民共和国安全生产法》的有关规定,经营场所的经营者负有法定的安全保障义务,轧面坊作为存在机械操作风险的场所,除一般安全要求外,还应严格执行操作规程,设立机械操作安全区域、设置醒目

危险提示,防止非操作人员接近运转设备。如未尽到上述义务,则应当承担与其过错相应的侵权责任。

经过多次面对面释法,双方认识了各自存在的过错,同意再次调解。不久前,联合调解小组在高某的轧面坊举行了第二次调解会,在区总工会律师团成员的主持下,双方最终达成调解协议,高某一次性赔付周某医疗费、误工费费用并当场履行到位。

农民工周某在轧面坊里的一个伸手动作,瞬间酿成损伤之祸,是其疏忽大意,还是轧面坊防护措施缺口?周某该不该赔偿高某医药费?这场关于“谁之错”与“谁之责”的区分和争议化解,既存在其偶然性又有其必然性。安全重任大于天的道理和尊法守法的学问应该使每个人时刻牢记于心。

桑娟 阙颖



律师您好:

我在2021年3月入职了一家电子设备生产公司,入职时公司和我口头约定,会按照国家规定为我缴纳社会保险,可直到2024年11月我离职,公司始终没给我办理社保参保手续,也没缴纳过任何社保费用。这三年多里,我多次找公司沟通社保缴纳问题,公司每次都“刚入职人员需满一年才缴社保”“公司暂时资金紧张,后续补缴”等理由拖延。离职时,我要求公司补缴这三年多的社保费用,公司却突然改口,说入职时我自愿放弃社保,还拿出一份我从没签过字的《自愿放弃社保声明》,拒绝补缴。请问律师:公司不缴社保还拒绝补缴的做法合法吗?我能要求公司补缴这三年多的社保费用吗?

连云港 陈某

陈先生您好:

首先,《中华人民共和国社会保险法》第五十八条明确规定:“用人单位应当自用工之日起三十日内为其职工向社会保险经办机构申请办理社会保险登记。未办理社会保险登记的,由社会保险经办机构核定其应当缴纳的社会保险费。”

这一法律条款从用工起始时间明确了用人单位为劳动者缴纳社保的法定义务,且该义务具有强制性,不允许用人单位以任何理由拖延或免除。您2021年3月入职,公司应在当年4月前为您办理社保登记并缴费,但其三年多未履行义务,已明显违反该法律规定。

其次,《社会保险费征缴暂行条例》第四条规定:“缴费单位、缴费个人应当按时足额缴纳社会保险费。征缴的社会保险费纳入社会保险基金,专款专用,任何单位和个人不得挪用。”该条例进一步强调了用人单位缴纳社保的“按时足额”要求,同时明确社保费的专用属性,排除了“自愿放弃社保”“资金紧张拖延”等理由的合法性。实践中,即便用人单位拿出所谓“劳动者自愿放弃社保声明”,该声明也因违反法律强制性规定而无效。社保缴纳关系到劳动者年老、医疗、失业等基本生活保障,是国家社会保障体系的重要组成部分,不允许劳动者与用人单位通过约定排除法定义务。您提到从未签署过《自愿放弃社保声明》,即便假设存在该声明,其本身也不具备法律效力,公司不能以此为由拒绝补缴。

综上所述,为劳动者缴纳社会保险是用人单位的法定义务,不存在“人职满一年才缴”“自愿放弃即免除”等例外情形。该公司自您入职起长期不办理社保登记、不缴纳社保费用,离职后又以虚假声明拒绝补缴,已严重违反《中华人民共和国社会保险法》《社会保险费征缴暂行条例》等法律法规,侵害了您的社会保险权益。您有权要求该公司为您补缴2021年3月至2024年11月期间公司应承担的社会保险费用。在此,提醒广大劳动者,社会保险是保障自身长远权益的重要支撑,入职时务必要求用人单位明确社保缴纳时间和标准,并留存好劳动合同、工资流水等证据。若遇到用人单位不缴、漏缴社保,或要求签署“自愿放弃社保声明”的情况,要及时向当地社会保险行政部门投诉举报,或通过劳动仲裁、诉讼等法律途径维权,避免因拖延导致自身社保权益受损。

连云港市公共法律服务和法律援助中心 冯裕



为了更好地服务经济、激发消费活力,江苏省公安厅近日出台《江苏公安机关服务经济发展助力提振消费十六条举措》。据悉,此次出台的举措直面企业和群众在办事、消费过程中遇到的痛点、难点,力求在法治轨道上提供更便捷、更高效的服务。图为民警向企业人士解答相关咨询。(苏官新 供图)



法律援助

劳动合同是否为本人签字? 事关二倍工资!

近日,海安市法律援助中心受理的两起劳动争议案件判决先后生效,主要争议焦点均为用人单位是否应当支付二倍工资。市法律援助中心为劳动者提供了仲裁和一审阶段的法律援助。

案例一:龙某于2023年1月31日进入某纺织公司上班,从事染色、对样工种。公司部门主管与龙某在电话中约定其月工资标准为1.2万元/月。因公司未按约定标准发放工资,龙某于7月26日离职,公司平均每月实发工资7000余元。2024年1月16日,龙某向海安市法律援助中心申请法律援助,江苏炜道律师事务所洪晓倩律师承办该案。仲裁阶段,市劳动争议仲裁委员会裁决公司支付龙某工资差额1.9万元,但驳回了二倍工资请求。由于公司向仲裁机构提交的劳动合同书并非龙某本人签名,龙某向海安市人民法院提起诉讼。经南京师范大学司法鉴定中心对劳动合同及龙某在具有公信力部门相关材料上的签字作出鉴定认为,公司在仲裁阶段举证的相关文书中受援人的签字均不是同一人书写。后经法院组织多轮调解,双方达成协议:公司于开庭当日支付龙某人民币6万元,否则须支付人民币8万元。后公司按约定全额履行,龙某的合法权益得到了有效维护。

案例二:王某于2022年10月21日至某科技公司从事电焊装配工作。2023年8月15日,王某因与老板夫妻发生口角,公司人事通过微信要求

王某停工一个月。王某向老板索要未结工资无果后申请法律援助,江苏苏律律师事务所任志昭律师承办该案。援助律师协助王某向公司邮寄送达了《解除劳动合同通知书》并申请劳动仲裁。仲裁阶段因公司未有充分证据证明双方签订劳动合同,仲裁委裁决支持了王某关于工资差额、二倍工资、高温津贴、经济补偿的申请事项合计4.8万元。公司不服上述裁决提起诉讼,同时向法院提交了从镇政府社保窗口调取的劳动合同复印件,法院亦从市劳动就业管理处调取到劳动合同。结合王某陈述曾为就业补贴签署相关材料及微信聊天相关记录等,法院认定双方已经签订劳动合同的事实具有高度盖然性,对王某主张二倍工资未予支持,判决公司支付王某工资差额、高温津贴、经济补偿合计1.9万元。公司不服提起上诉,二审法院开庭审理后维持原判。

由此可见,在劳动者主张二倍工资的情形下,用人单位承担签订劳动合同的举证责任,如举证不能,则需承担赔偿责任。实践中,有部分用人单位不按照法律规定向劳动者交付劳动合同文本,或者让劳动者在空白劳动合同签字、只提供签字页签字等,导致劳动者对自己是否与单位签订劳动合同的情况不甚明了。因此,劳动者在签订劳动合同时,应当仔细阅读合同条款,慎重签字,必要时拍照留存证据,保障自己合法权益。

庞聪

现实中,由于对相关法律规定不甚了解或存有模糊认识,导致部分劳动者在维权过程中走了弯路,比如举证不能、消极答辩、弄错主体等等,最终未能实现自己的维权目的。以下3个案例提醒当事人在维权过程中务必遵守法律规定,尽量避免因消极“躺平”造成自身合法权益的丧失。

举证能力不足

案例:宋师傅一直在某小区物业公司从事值班、保洁、绿植管护等工作。2024年4月10日,根据公司负责人安排,宋师傅在协助工友修剪树木时,其左手手指不小心被电锯锯伤,经送医伤情被诊断为离断伤,手术治疗后伤情好转。伤愈后,在他要求用人单位承担医疗费用时遭到拒绝。当宋师傅聘请的律师查阅他的案件材料时,却未发现用工合同、签到表等任何证据。最后,律师通过费尽周折搜集到的工友证言、电话录音等证据后,为宋师傅申请认定为工伤并及时进行了劳动能力鉴定,他的治疗费、伤残补助金等费用才得以全部赔付。

评析:对于仲裁、调解和诉讼而言,当事人对自己提出的主张负有举证义务。《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条规定:“发生劳动争议,当事人对自己提出的主张,有责任提供证据。”第三十九条规定:“当事人提供的证据经查证属实的,仲裁庭应当将其作为认定事实的根据。”《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉的解释》第九十条规定:“在作出判决前,当事人未能提供证据或者证据不足以证明其事实主张的,由负有举证证明责任的当事人承担不利的后果。”上述规定表明,证据是决定当事人胜诉与否的关键。日常工作期间,劳动者应留意收集下列证据:书面劳动合同或协议,这是直接证据之一;工资支付凭证或记录、缴纳各项社会保险费的记录;招聘登记表、报名表等招用记录;考勤记录、押金条、书面处分材料;工友证言;单位出具的欠条或证明;录音录像和微信、短信等记录;调解协议或笔录;用人单位发放的工作证、服务证、岗位证等能够证明身份的证件;标有用人单位名称的工作服、工作帽等工装;其他能够证明存在劳动关系的证明材料。

急于庭审答辩

案例:夏某原系某建筑公司工程师,在设计图纸时因工作疏忽给单位造成较大损失,离职后建筑公司将他诉至法院索赔。随后,夏某根据法院的书面通知,以充足的事实和理由及时整理,准备了书面答辩状。但令人遗憾的是,夏某因记错案件开庭审理时间而未能按时出庭,法院作出了不利于他的缺席判决,并承担全部诉讼费用。

评析:开庭是法院和仲裁机构查清案件事实,分清是非责任,对案件作出公正处理的必经程序。所谓答辩,就是针对原告的起诉进行辩解。《中华人民共和国民事诉讼法》第一百二十八条规定:“人民法院应当在立案之日起十五日内将起诉状副本发送被告,被告应当在收到之日起十五日内提出答辩状……被告不提出答辩状的,不影响人民法院审理。”第一百四十四条规定:“法庭辩论按照下列顺序进行:(一)原告及其诉讼代理人发言;(二)被告及其诉讼代理人答辩……”就是说,如果庭审中被告不针对原告起诉的“事实”进行答辩,而原告的诉请又有合理合法的证据支撑,届时被告败诉就在所难免。同样,在劳动仲裁环节,《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第三十六条规定:“申请人收到书面通知,无正当理由拒不到庭或者未经仲裁庭同意中途退庭的,可以视为撤回仲裁申请。被申请人收到书面通知,无正当理由拒不到庭或者未经仲裁庭同意中途退庭的,可以缺席裁决。”该法第三十八条规定:“当事人在仲裁过程中有权进行质证和辩论。”综合以上规定,如果被告(被申请人)经合法传唤无正当理由拒不到庭参加答辩,则庭审中进行反驳、提出反诉、请求调解、取得谅解等权利就无法行使,法院或仲裁机构则会依照法定程序作出缺席判决或裁决。

索赔找错“东家”

案例:刘先生被所在集团总部派往下属分公司工作时,即行解除了与总部的劳动合同,同时与分公司签订了新的劳动合同。工作3年后与分公司的劳动合同因到期而终止后,刘先生曾要求分公司支付其在集团总部工作期间的经济补偿金,可对方以分公司没有招聘用工权为由,只同意按照他在分公司的工作时间计算经济补偿金。刘先生想通过仲裁或诉讼维权,却不知道究竟该以总部还是分公司作为索赔对象。

评析:随着关联公司、劳务外包、合作共享等新型用工模式的大量涌现,在遇到劳动争议纠纷时,有些劳动者常常分不清谁才是真正的用工主体。还有的用人单位故意“挖坑”,导致关联单位员工权益受损后不知道该向谁主张权利。《中华人民共和国民事诉讼法》第一百二十二条规定:“起诉必须符合下列条件:(一)原告是与本案有直接利害关系的公民、法人和其他组织;(二)有明确的被告……”《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十八条规定:“申请人申请仲裁应当提交书面仲裁申请,并按照被申请人人数提交副本。仲裁申请书应当载明下列事项:(一)劳动者的姓名、性别、年龄、职业、工作单位和住所,用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人的姓名、职务……”根据上述规定,提供被告(被申请人)的名称、住所等信息不仅是原告(申请人)的义务,也是案件审理的关键。具体到本案,《中华人民共和国公司法》第十四条规定:“公司可以设立子公司,子公司具有法人资格,依法独立承担民事责任。”《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)》第四十六条规定,劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作,与新用人单位解除劳动合同时,有权请求把在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位工作年限。本案中,总部下属的分公司具有独立的法人资格,根据以上规定应当向刘先生支付在总部工作期间的经济补偿金。

山东省昌乐县司法局 张兆利



权益视点
劳动维权莫当「躺平人」
消极怠慢吃大亏