

合同到期续不续 员工单位都不说

员工辞职维权获赠4万加班费

□本报记者 王香阑 文/摄

“我们以为劳动合同到期时需要续签才通知员工，不通知就是不想用他了，这意思很明显嘛。没想到张恩节辞职后反而把单位告了，虽然法院没有支持他的解除劳动合同经济补偿金的诉求，可现在判决单位向他支付4万余元加班工资等费用，数额比经济补偿还多呢。早知如此，还不如当初直接给他补偿金然后终止劳动合同呢。”4月26日，嘉全然物业公司办公室陈主任拿着判决书遗憾地告诉记者。



合同到期未续签 员工主动辞职

2012年初，嘉全然物业公司承接几栋写字楼的物业管理项目后，便在网上登出了招聘启事。“我记得好像是5月底的一天下午，一个身高1米8的高个男子来应聘项目经理，此人就是张恩节。他简历上显示曾在物业公司干过4年，我跟他一聊，觉得他人很实在、稳重，跟领导商量后，就让他6月1日起正式来公司上班了。”陈主任说。

张恩节介绍，入职时公司跟他签订了劳动合同，期限截至2012年12月31日，其中含一个月的试用期。当时约定的月薪为6000元，比他以前的工资高，所以工作起来格外卖力，无论是公司领导还是下属员工，都对他赞赏有加。

同年12月初，张恩节接到陈主任的电话，让他到办公室去一趟。进屋后，对方递过来两份合同：“这是续签的劳动合同，你签个字。”

张恩节接过来一看，这次的劳动合同期限是一年，截止日期为2013年12月31日，岗位、职务、工资等都没有变化，合同中的其他内容也跟以前的一样。他没多想，拿起笔就签下了自己的名字。

时间过得很快，转眼就到了2013年12月。劳动合同马上就要到期了，单位却一直没找他续签，张恩节心里有些不安：“因效益下滑，公司已陆续辞掉了几个工资高的管理人员。我这月薪标准在单位里算是高的，心里琢磨没准合同期满后就不想用我了。我这人好面子，又不好意思主动找领导问，好像咱求着他们赏碗饭吃似的，所以就想给自己留条后路，私下去面试了几个新工作。”

12月30日，一家知名企业通知张恩节于2014年元旦后正式上班。工资待遇比现在高，他很想马上过去，虽然他私下打听了一下，得知物业公司不会跟自己续签劳动合同了，但就是迟迟不与自己办理终止劳动合同的手续。

2014年1月3日到物业公司上班后，仍没人通知与他终止劳动合同。第二天就必须到新单位报

到了，不得已，张恩节于当天下午向单位递交了辞职信，要求解除劳动关系，当即得到批准，并办理了交接手续。

员工维权索赔 不服裁决又起诉

虽然到新单位工作了，但张恩节一想起自己辞职这件事就心生怨气：“这不是逼着我主动辞职吗？为的就是不给经济补偿金。我在物业公司干了1年7个月，按《劳动合同法》规定，他们应该向我支付两个月的工资作为终止劳动合同的经济补偿，他们为了扣下这笔钱，会想方设法逼员工主动辞职，我之前有好几个高管都是这样被逼走的。”

越想越生气，张恩节决定不让原单位的如意算盘得逞。于是，他向当地劳动仲裁委员会申请仲裁，要求公司支付解除劳动合同的经济补偿金、2014年1月1日至3日的工资、2012年6月1日至2013年12月31日期间的延时加班工资、休息日加班工资、法定节假日加班工资等共计6万元。

陈主任介绍，接到仲裁委发来的仲裁受理通知书时领导特别生气：“明明是张恩节自己主动要求辞职的，他还有什么理由要求经济补偿。既然员工愿意打官司，那单位就奉陪到底。”

仲裁委经过审理，裁决公司向张恩节支付2014年1月1日至3日的工资980元，同时驳回了其他仲裁请求。张恩节不服裁决：“我的岗位是项目经理，在职期间我每天至少工作10个小时以上，还经常加夜班。同时，物业公司让我在双休日、国家法定节假日都要加班，而且不安排补休；工作期间，公司从未安排我休过年假，也未支付过相应的年假工资。此外，在劳动合同期满前30日，单位也没书面通知我合同到期终止的后续事宜，所以公司侵犯了我的合法权益。”于是，他又向法院提起诉讼。

经济补偿被驳回 获赠4万元加班费

面对张恩节的诉求，陈主任在法庭上表示其主张的加班工资没有依据：“他在公司的职务是

项目经理，属于高管，此岗位实行的是不定时工时制度，而且他人入职时我们已明确告诉他了岗位职责、工作内容和模式、福利待遇等，而且他也签字领取了公司的制度手册，该手册中明确规定了他的职位是不享受值班补贴和加班工资的。”

对于未休年假一事，陈主任表示不清楚对方是否休过了，因为张恩节所在部门的考勤由他自己填写，尽管他填报的考勤中没有体现出已经休过年假了，但究竟休没休过不能确定。

陈主任接着说：“张恩节在劳动合同期满的情况下自行提出离职，公司并未逼迫他，所以不同意支付终止劳动合同的经济补偿金。”

不久，法院判决公司向张恩节支付2014年1月3日的工资980元、在职期间延时加班、双休日加班、法定节假日的加班工资共计4万元，驳回张恩节其他诉讼请求。张恩节不服判决，又上诉到中院。

这次物业公司也提出了上诉，陈主任说：“张恩节在2014年1月3日就上了一天班，法院却判决单位向他支付980元，这一天的工资也太高的吧？”对单位的疑问，中院认为根据员工的考勤表记录，张恩节在2014年1月只出勤一天，经过核算，仲裁委裁决公司支付张恩节2014年1月1日至3日期间的工资980元高于其应得工资数额，因单位未对该裁决提出诉讼，视为单位认可该裁决内容。又因张恩节与公司已于1月3日解除双方之间的劳动关系，所以对于员工主张公司应支付2014年1月1日至3日期间工资中的合理部分法院予以支持。

对于员工年假工资的诉求，法院查明张恩节的个人所得税纳税记录在入职公司前中断了4个月，且他未提交其他证据证明在入职前一直连续工作，所以认定他在物业公司之前未连续工作。根据《企业职工带薪年休假实施办法》的规定，员工连续工作满12个月以上的享受带薪年休假，因而张恩节享受带薪年休假的日期应从2013年6月1日起计算，至同年12月31日，他当年应享受的年假天数为三天。员工主张未休年假，单位也未证明已安排他休了

年假，所以物业公司应向张恩节支付2013年三天未休年假的工资补偿。

最后，法院经过审理，判决驳回上诉，维持原判。

工会说法 项目经理不属高管 不定时工作制须审批

针对这起劳动争议的结果，记者采访了北京市总工会法律服务中心的相关工作人员。他们介绍，当初单位认定员工自己主动辞职就无需支付经济补偿金而不同意调解，员工则抱着东方不亮西方亮、得不到经济补偿就要求支付加班工资来进行索赔，双方针尖对麦芒互不相让，花了一年多时间、耗费大量精力才使纠纷得以解决。

本案的焦点有两个：一是物业公司是否要支付经济补偿金。张恩节与物业公司之间的劳动合同于2013年12月31日终止，但在劳动合同到期后，他继续在该单位工作，应视为双方以实际行为继续履行原劳动合同约定的内容。从张恩节于2014年1月3日提交辞职申请主动要求解除劳动关系的行为来看，他们之间的劳动合同并非期满终止，而是张恩节主动提出解除，因此，其要求单位支付终止劳动合同的经济补偿金没有事实和法律依据，所以没有得到法院的支持。

二是张恩节适用何种工时制度双方意见不一。《北京市企业实行综合计算工时工作制和不定时工作制的办法》中规定，企业中的高级管理人员实行不定时工作制，不办理审批手续。《公司法》规定，高级管理人员是指公司的经理、副经理、财务负责人，上市公司董事会秘书和公司章程规定的其他人员。由此来看，张恩节虽然是物业公司的项目经理，但不属于法律规定的高级管理人员范畴，因而物业公司称他应适用不定时工作制的主张，法院不予采信。同时，根据法律规定，对于实行不定时工作制的岗位，用人单位应向行政部门报批，而物业公司未提交张恩节所在岗位已获得执行不定时工作制的审批证据，因此，单位应当支付员工在职期间的各种加班工资。

【法律咨询台】

保修期内异味大 厂家同意退冰箱

随着天气转暖，冰箱在生活中扮演的角色也愈显重要。近日，延庆工商分局就为消费者陈女士解决一起关于冰箱内异味过大、无法存放食物的投诉。经过延庆工商分局的调解，商家为陈女士办理了全额退款。

典型案例：

去年，消费者陈女士在延庆某家电卖场花费3999元购买某品牌双开门冰箱。使用之后，陈女士发现自己家的冰箱总是有异味，而且食物放进冰箱中没多久就坏了。于是陈女士找到家电卖场要求维修，没想到家电卖场以联系不到商家售后为由，拒绝了陈女士的要求。

陈女士当即来到延庆工商分局香水园工商所进行投诉，工作人员在了解到情况后，立刻来到家电卖场进行调解。因为陈女士购买的冰箱还在保修期内，经调解，家电卖场与厂家协调，厂家同意为消费者办理全额退货。

工商提醒：

在此，延庆工商分局提示广大消费者，在购买冰箱时应注意以下几点。

第一，选择正规卖场购买。消费者最好选择证照齐全的正正规卖场或专卖店购买。尤其像冰箱这种大件电器，消费者在购买的时候要查看仔细。另外，如果在使用冰箱时出现问题，应该到该品牌指定的维修点进行维修。

第二，选择适合自己的功能。现在的电冰箱种类越来越多，比如带节能功效、人工保鲜、智能型的等等。消费者在挑选时要冷静选择适合自己的冰箱。以免花费大价钱购买一些用不到的功能。

第三，留存相关票据。消费者在付款之后，要留存加盖商家公章的发票或收据，消费者在使用冰箱出现问题时，可以及时向商家申请维修。如果消费者遇到消费纠纷无法解决时，可以到就近的工商部门进行维权。

马延景



北京工商延庆分局协办