

连续签约4次后要求签无固定期限合同竟被辞退

职工依法维权 成功签约并获赔

□本报记者 王香澜 文/摄

法律明确规定连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有严重违反单位规章制度或不能胜任工作等情形的，单位应当签订无固定期限劳动合同。但有的企业就是不愿签，甚至当职工提出签订要求时，单位还会找借口刁难。职工贺蕊丹的遭遇就是这样。入职6年签过4次劳动合同，贺蕊丹要求签订无固定期限劳动合同时遭单位待岗降薪并终止了劳动合同。经过维权，近日法院判决单位与她建立无固定期限劳动关系，并支付4.2万元赔偿。

入职6年连续签约四次 签无固定期限合同却遭拒

2008年10月8日，贺蕊丹被汇部诚科技公司招聘为技术部工程师，后调整为该部门管理人员。入职时，双方签订一年固定期限劳动合同。合同期满时，公司又连续与她续签过两次一年期限、一次三年期限的劳动合同，其中最后一次期限为2011年10月1日至2014年10月31日。

“去年6月4日，公司人事部分发给我一份《续订劳动合同意向书》，要求在一个工作日内将回执交回公司，其内容是单位打算与我再续签3年劳动合同。在交回执时，我找到人事部刘主任，表示自己之前已经签过4次劳动合同了，希望这次公司能按照《劳动合同法》的规定与我签订无固定期限劳动合同，这样我干起活来也就踏实了，他答应考虑一下。”贺蕊丹说。

过了两天，公司发布《关于2014年劳动合同期满人员续订工作的通知》，其内容为：单位对劳动合同期满有续订意向的职工，将集中进行统一测评，然后根据测评结果排名来选择续签合同的人员。

一周后，公司公布测评结果，贺蕊丹不在此列。

6月20日，单位以公司机构调整、部分业务下滑为由，向贺蕊丹送达待岗通知书，要求她当日办理工作交接手续，并告诉她未接到公司书面通知前不用再上班，单位每月会向她发放基本工资。

9月15日，单位向贺蕊丹送达《不续签劳动合同通知书》。第二天，贺蕊丹将自己写的《要求签订无固定期限劳动合同通知书》快递给公司，要求单位于2014年10月31日前与其签订无固定期限劳动合同、恢复其工作岗位。

贺蕊丹介绍：“公司收到快递后一直没给我回话，我就到单位人事部去了一趟。刘主任说公司已跟我解除了劳动合同，双方已没有劳动关系了，所以不可能与我续签劳动合同。我问她公司明明发布通知说劳动合同到期的所有人员都统一参加测评，为什么有很多人免试续订了合同？免试的条件是什么，为什么我不能免试？他不回答我的问题。我后来得知，那些续签合同的人员签的都是3年固定期限，像我这种要求签订无固定期限劳动合同的只有4个人，最后都因测评不合格而终止了劳动合同。”



市总工会法律部副部长于辉（右二）正在为职工进行法律辅导

职工申请仲裁维权 单位借口其测评不合格

在单位工作6年，已签过4次劳动合同，因要求单位签订无固定期限劳动合同而遭待岗降薪且不再续签合同，贺蕊丹认为单位的做法不符合法律规定，于是申请劳动仲裁，要求公司于2014年11月1日起与其签订无固定期限劳动合同、支付2014年6月20日以后的待岗工资差额、未休年假补偿等共计5万元。

仲裁前，贺蕊丹申请先行调解，但单位不同意，案件直接进入仲裁审理程序。

庭审时，汇部诚科技公司表示不同意贺蕊丹的仲裁请求事项，人事部刘主任说：“贺蕊丹从2014年6月23日起就没到单位上班，一直处于脱岗状态，且双方已于2014年10月31日终止了劳动关系，因此从2014年11月1日起双方不存在劳动关系。双方曾就以考核方式决定是否续签劳动合同达成一致意见，她未通过考核，所以单位不再与她续签劳动合同。”

听单位这么一说，贺蕊丹有些激动：“是你们告诉我不用去上班的，让我在家等通知。你们怎么倒打一耙啊？”刘主任不慌不忙地说：“你测评不合格，单位也没办法。”贺蕊丹更生气了：“谁知道你们测评有什么猫腻儿。我们4个要求签订无固定期限劳动合同的职工都没有通过，除非你把我们的测评试卷贴出来，否则我不认可这个成绩。再说了，你们在6月4日曾发给我《续订劳动合同意向书》，因我要签订无固定期限劳动合同，所以你们才降低工资并让我回家待岗，然后终止了劳动合同。”

不久，仲裁委作出裁决。劳动争议双方对裁决结果不服，双双起诉到法院。

不服仲裁诉至法院 职工赢了官司又获赔偿

法院庭审时，汇部诚科技公司人事部刘主任称：“企业有用人自主权，根据法律规定，职工劳动合同期满，单位可以终止

合同而不再续签。”

申请维权以来，贺蕊丹学了法律知识，她说：“公司没向我支付过任何终止劳动合同的经济补偿，而且公司之前已跟我签过4次劳动合同，未与我协商一致，单位不能单方终止劳动合同，这也是法律规定的。”刘主任沉默不语。

针对年休假工资，贺蕊丹介绍：“单位有规定，凡入职5年的职工，如果不休年假，每年可享受3000元补助，而且无须凭票报销。我在2014年没休过年假，所以公司应当支付这笔补贴。”

对此刘主任表示：“公司确实有这种规定，贺蕊丹在2014年也未领取过这笔钱。但从2014年6月23日起贺蕊丹未到公司上班，而且双方劳动关系存续至2014年10月31日，所以单位不应向她支付年休假补助。即使非要支付的话，最多也只能支付一半的钱。”

“要不是你们让我待岗，我能不去公司上班吗？”说到待岗通知书所载待岗原因，贺蕊丹不认可：“我们公司效益一直很好，近一两年也没进行过机构调整。公司人事部找我谈话时说，这批续签劳动合同的职工中，最长的就是签3年，所以跟我也只能签订3年固定期限劳动合同。我不同意，坚持要求签无固定期限的，因此单位才安排我待岗。”

针对贺蕊丹的说法，汇部诚科技公司未举证证明该公司存在业务机构调整、部分业务下滑的情形，于是法院认定单位以此为由安排其待岗，理由不能成立，因此单位应全额支付贺蕊丹待岗期间的工资。

贺蕊丹的工资由基本工资7000元加绩效奖金构成，公司根据员工岗位、所在部门的考核分数及员工本人的考核系数来核定其每月绩效奖金数额。因双方均未举证证明贺蕊丹正常在岗工作期间本人考核情况及部门考核情况，所以法院以2014年6月前12个月的税后平均工资1.7万余元作为基数，来核定其待岗期间的工资数额。鉴于公司已向贺蕊丹支付2014年6月至10月的基本工资，依据《劳动法》第50条“工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人。不得克扣或者无故拖

欠劳动者的工资”的规定，单位还须向该职工支付工资差额。

近日，法院判决双方于2014年11月1日起建立无固定期限劳动关系，并向其支付4.2万元待岗期间的工资差额。

案件评析 违法拒签无固定期限合同 用人单位应担相应责任

针对此案，记者采访了北京市总工会法律部副部长于辉。她说，在这起劳动争议案件中，公司与贺蕊丹已连续订立4次固定期限的劳动合同，贺蕊丹在2014年10月31日劳动合同期满前要求单位订立无固定期限劳动合同，且单位未举证证明该职工存在严重违反用人单位的规章制度、严重失职、给用人单位造成重大损害，或者因患病、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，或者贺蕊丹不能胜任工作，经过培训、调整工作岗位仍不能胜任工作，依据《劳动合同法》第14条“连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第39条和第40条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的”，公司应当与贺蕊丹签订无固定期限劳动合同。

公司以未通过考核为由，决定不与贺蕊丹续签劳动合同，实质上是限制、剥夺了该职工签订无固定期限劳动合同的权利，此做法应属无效，所以法院对贺蕊丹的诉讼请求予以支持。于辉强调，对于符合条件的职工，与其签订无固定期限劳动合同是单位的义务，不应以设立考核标准等任何形式来提高门槛加以限制。

案件审理过程中，公司人事部刘主任透露之所以不愿跟职工签订无固定期限劳动合同，是担心职工端上了铁饭碗后不好管理。其实，企业的担心是多余的，无固定期限劳动合同与固定期限劳动合同的区别仅在于有无确定的终止时间，即使双方签订了此类合同，若出现法律规定的条件，职工与用人单位都可依法解除。比如，出现《劳动合同法》第39条、第40条的情形时。

【法律咨询台】

商家无货又拖延退款 工商援手帮成功维权

目前，家具市场新品层出不穷，消费者在购买家具时都怀着对未来舒适生活的向往，但是因为订购家具迟迟不能到位，或者质量不满意，导致的消费纠纷也屡见不鲜，面对家具消费维权，我们该如何应对？

典型案例

消费者刘先生2015年7月31日在位于天通苑一商家订购了价值16620元的床和柜子等家具，后来商家明确告知“无法提供家具”，为此，刘先生与商家协商后，于8月7日申请退货。到9月9日，商家依然没有办理退款也没有再联系刘先生，刘先生着急了，就通过12315对其问题进行了申诉，请求工商行政部门给予帮助。

天通苑工商所工作人员接到消费者申诉单后，第一时间和消费者刘先生进行了沟通，明确了刘先生手上有销售合同及刷卡小票，是8月7日去商家店面申请的退款。但商家此后就再没有联系过他，也没有退款。

鉴于此，天通苑工商所工作人员及时电话联系了商家，天通苑工商所工作人员在与商家店长核实了消费者刘先生的事情经过后，明确告知其根据《侵害消费者权益行为处罚办法》第8条的规定，超过15日则视为商家故意拖延，工商行政管理部门可以依法对其处理。店长表示公司已经9月8日就给刘先生打款了，但可能由于银行手续问题，可能现在还没到账，大约1至2天就可以到账，另外给予消费者一定的补偿。9月15日消费者刘先生致电天通苑工商所，表示商家已经将16620元打款到他的账户。

工商提醒

提醒广大消费者在选购家具时，一定要保存好相关的合同和票据，确因修理、重作、更换、退货、补足商品数量、退还货款和服务费用或者赔偿损失等与商家协商时，不要轻信商家的“口头许诺”，保存好纸质证据，以便发生消费纠纷后保留相关证据及时向有关部门申（投）诉，维护自己的合法权益。

马润康



昌平工商专栏