

年终劳动争议预防专题之一

编者按

每到年末，也到了劳动争议的高发期。在这个时间段，员工离职、续签合同、领取年终奖等因素，都容易成为劳动纠纷的导火索。面对这些用工隐患，对于用人单位来说，如何规范用工，做好劳动争议的预防？对于劳动者来说，如何维护自身权益，避免违法用工的侵害？就此，本报特推出《年终劳动争议预防专题》，就年终劳动争议热点问题邀请专业人士点评，以期劳资双方处理相关问题提供参考。

合同到期 续签or终止？
单位处理方式不当须依法承担赔偿责任

□本报记者 屈斌

为了维护劳动关系的稳定，《劳动合同法》在劳动合同的续订，尤其是无固定期限劳动合同的签订方面，对用人单位遵循法律依据、遵守合法程序提出了严格的要求。在员工劳动合同即将期满的时候，无论双方是否续签合同，如果就某些事项产生纠纷，都容易成为劳动争议的隐患。由此，东合律师事务所主任郝云峰针对几则与续签劳动合同相关的典型案例，结合审判中的裁审观点，向读者提供点评。

单位逃避无固定期限合同
多次续签被判违法解除

张某于1998年8月入职北京某设备公司，双方签订劳动合同。2006年1月，双方合同到期终止。2006年2月，张某再次入职该公司，此后，双方多次签订为期半年的合同，最后一份期限为2008年2月。2007年12月，公司又重新与张某签订期限为2006年2月至2010年6月的劳动合同。2010年7月1日，公司与张某签订期限为2010年7月1日至2013年6月30日的劳动合同。

2013年5月30日，公司在未征询张某意愿的情况下，向其送达书面的终止劳动合同通知书，但张某拒签，此后公司便未安排张某上班。张某离职前12个月的平均工资为6000元，故公司向张某支付了终止合同经济补偿金3.3万元。此后，张某到北京市经济技术开发区劳动争议仲裁委员会申请仲裁，要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金16.8万元。仲裁委驳回张某的全部请求，张某不服诉至大兴法院。

法院认为，张某入职后双方多次续签合同，某设备公司已将与张某签订的合同续签至2008年2月，又于2007年12月与张某重新签订了期限为2006年2月至2010年6月的劳动合同，且公司无法就此作出合理解释。法院认为，公司认可张某拒签终止劳动合同通知书，且公司在通知不续签前未征求张某的意见，未提交证据证明张某不符合续签劳动合同的条件。法院认定，张某有权要求公司与其签订无固定期限劳动合同，公司终止合同的行为违法，应向张某支付违法解除的赔偿金。其已支付的3.3万元经济补偿金应予扣除，法院判令公司向员工支付违法解除的赔偿金5.7万元。

【点评】本案中，用人单位多次与劳动者签订劳动合同，到期后在未征询劳动者意见的情况下，单方直接终止劳动合同被判违法。

《劳动合同法》生效后，司法实践中对用人单位与员工签订两次固定期限合同到期后，用人单位是否有单方终止的权利存在争议。对此，《关于劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要(二)》作出规范，即第二次固定

期限合同到期后，劳动者有权选择订立无固定期限合同或者终止劳动合同，用人单位无权选择继续订立固定期限劳动合同或终止劳动合同。尽管本案发生在《会议纪要(二)》发布前，但其裁决要旨与该规定一致。

本案中，用人单位延长原劳动合同期限，以避免增加劳动合同签订次数，进而避免签订无固定期限劳动合同，这种做法是没有意义的。根据《会议纪要(二)》，仅就劳动合同终止期限的变更，用人单位无法作出合理解释的，劳动者订立固定期限劳动合同和工作年限的次数应连续计算。

员工未续签继续工作
单位被判赔双倍工资

2010年7月27日，谷某入职北京某电子公司，担任招聘专员，双方签订了自该日至2013年7月26日的劳动合同。2013年7月27日，双方未续签劳动合同，谷某继续在公司工作至2013年12月。2014年初，谷某以公司未签订劳动合同并终止劳动关系为由，向西城区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，要求公司支付未签劳动合同双倍工资差额、终止劳动合同经济补偿金、未休年假工资等共计5万元。

仲裁支持谷某请求后，某电子公司不服诉至西城法院。庭审中，公司主张与谷某的劳动合同到期前，该公司以不低于原合同约定的条件要求谷某续签劳动合同，并发出电子邮件。但谷某要求涨薪，双方未达成一致。此后，公司向谷某送达书面《续签劳动合同通知》，但谷某拒绝签收。2013年12月，谷某口头向公司提出辞职，该公司当日为谷某办理离职手续并出具离职证明、《解除劳动合同通知书》。公司认为，不应向谷某支付未签劳动合同双倍工资，且谷某系个人原因辞职，不应支付经济补偿金。

法院认为，某电子公司对双方劳动合同到期未续签，而继续用工的法律后果应有一定的判断能力，在此情况下未及时与谷某终止劳动关系，应自行承担相应的法律后果。依《劳动合同法》规定，公司应向谷某支付2013年7月至2013年12月期间未签订劳动合同的双倍工资。公司与谷某拒绝续签为由，向谷某发出了终

止劳动合同的通知，故理应支付经济补偿金。法院判令公司支付未签订劳动合同双倍工资差额、终止劳动合同经济补偿金、未休年假工资等共计4万元。

【点评】本案中，劳动合同到期后，用人单位要求续订劳动合同，并发出《续签劳动合同通知》劳动者拒签并仍在用人单位工作。发生争议后，劳动者主张未签劳动合同双倍工资差额获得支持。

员工主张未续签劳动合同双倍工资差额获得支持，这反映用人单位人事管理存在明显的“低级错误”。本案中，用人单位已经提前通知员工续签劳动合同。因此，用人单位的正确做法是，在劳动合同到期之前仍不能与劳动者就续签达成一致的，应与员工终止劳动合同并支付经济补偿金。否则，即使用人单位能够证明员工拒绝续签，但因其应当对“劳动合同到期未续签而继续用工的法律后果具有一定判断能力”，故也应承担相应不利后果。

续签合同形式不当
单位被判赔经济补偿金

许某于2008年4月30日入职某物业公司，同日签订劳动合同至2010年4月29日。2010年3月30日，双方将合同续签至2013年4月29日。2014年4月23日，公司向许某寄送了《续订劳动合同通知书》，随后在《工人日报》公告了该通知书，内容为：“致许某，您与某物业公司签订的劳动合同将于2013年4月29日到期，经公司研究决定，意与您续订无固定期限劳动合同，岗位、工资待遇不变，请您于合同到期前3日到某物业公司人力资源部签订劳动合同，逾期视为由您个人原因导致无法续订劳动合同，原合同自然终止。”

2013年4月30日，某物业公司作出《劳动关系自然终止通知书》，同样对许某进行了邮寄公告，内容为：“致许某，您与本单位签订的劳动合同于2013年4月29日到期，本单位在2013年4月23日向您邮寄并公告送达了《续订无固定期限劳动合同通知书》，您在规定时间内未与本公司续签劳动合同。根据《劳动合同法》第44条第一款的规定，截止至2013年4月29日，您与本公司的劳动合同已经终止。自2013

年4月30日起，您与本单位不再存在劳动关系，根据公司规章制度，请您于2013年5月6日前，与公司联系并办理离职手续，逾期不办产生的一切后果自负。”许某不服，向东城区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，要求某物业公司支付终止劳动合同经济补偿金、加班工资、未休年假工资、防暑降温费、餐补、年终奖等款项。仲裁支持其部分诉求。双方均不服诉至东城法院。

法院认为，公司主张曾向许某寄送《续订劳动合同通知书》，主张与其签订无固定期限劳动合同，但该员工在规定时间未与公司续订，故不应支付经济补偿金。许某主张2013年4月23日本人正在休假，未收到公司邮寄的续订通知。为此，其向法院提交了火车票等证据。法院认为，公司于2013年4月22日才作出《续订劳动合同通知书》，已经违反了《劳动合同法》相关规定。根据许某提供的火车票等证据，公司在未穷尽其他手段送达的情况下，采取公告送达的方式明显不当，故对公司的主张不予采信。现许某认可劳动合同已终止，只要求公司支付经济补偿金，应予支持。法院判令公司支付员工终止劳动合同经济补偿金、未休年假工资等共计23500元。

【点评】本案中，劳动合同到期后用人单位以邮寄形式向劳动者发出《续订劳动合同通知书》，其后又以公告形式发出《劳动关系自然终止通知书》。法院仍认为用人单位未穷尽其他送达方式，适用公告送达显属不当，判令用人单位违法解除。

本案中，公司制度的执行情况存在很大问题。首先，用人单位其实知道应当在劳动合同到期前与员工续订劳动合同，为了达到送达的目的，还启用了公告送达的方式，但最终未获得法院支持，原因在于：其一，用人单位未提前30天通知员工续订劳动合同，其二，当时员工正在休年假。在此背景下，公司在“未穷尽其他送达手段”的情况下终止劳动合同，于法于理都有不当。

另外，虽然本案案值不大，但员工诉求获得支持后，又有另外5名员工以类似的理由提起仲裁、诉讼，且其请求大多获得了支持。此外，如本案的员工主张赔偿金而不是经济补偿金，公司也可能承担更严重的赔偿责任。

■有问必答

提问：物业公司员工岳先生

回答：北京市总工会法律服务中心公职律师 胡芳

试用期因工受伤
能否认定工伤？

□本报记者 王香阑

岳先生：我今年41岁，从山东农村来到北京打工。今年10月，我被一家小区物业公司招聘为修理工，当时单位说到今年底这三个月时间算试用期，如果我在试用期内工作合格，他们就从明年1月起与我签订3年期限的劳动合同。像我这种没什么文化的，能在北京找个工作不易，所以我上班后一直很努力，有些业主晚上家里出现故障，我也马上去修理。

11月10日，我与同事在小区内工作时被砸伤了小腿，造成骨折，住院治疗一段时间后，目前在家养病。我受伤后，妻子从老家来到北京照顾我，医疗费目前已花了3万多元，全部是我自付的，我找单位报销被拒绝。

近日，物业公司打电话给我，说从11月10日起已与我解除了劳动合同，并说在试用期内双方可以随时解除劳动关系，而且我是试用期内受伤也不能申请工伤。单位的说法正确吗？

胡芳：很多单位认为在试用期内双方可以随时解除劳动合同关系，劳动者即使因工作原因受伤也不能申请工伤，这种理解显然是错误的。

首先，《劳动合同法》第37条规定，劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。第21条规定，在试用期中，除劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形外，用人单位不得解除劳动合同。由此可见，在试用期内，劳动者和用人单位不能随意解除劳动合同，只有符合法定解除劳动合同的情形才能解除劳动合同。

其次，在试用期内，用人单位和劳动者也是有劳动合同关系的。所以不管在试用期，还是转正后，劳动者在上班时、上班场所，因工作原因或履行职责等法定情形，遭受人身伤害的，均可以申请工伤认定。若用人单位不积极申请，劳动者及其近亲属可以自事故发生之日起一年内，向当地劳动行政部门依法申请工伤认定。

从您反映的情况来看，物业公司未订立书面劳动合同，仅与您口头约定了试用期，该试用期是不成立的。所以公司以在试用期内为由，随意解除劳动合同关系，并且不能申报工伤的理由也是不成立的。如上所述，即使在试用期，公司也不能随意解除劳动合同关系，因工作原因受伤时，可以申请工伤。

