

# 一个老板开办两家工厂，为避签无固定期限合同让员工这厂离职那厂上班—— 工会律师还原真相 员工获赔14.4万

□本报记者 王香澜

电焊工刘全生与于春江去年遇到了这种情况：用人单位为避免与其签订无固定期限劳动合同，就让入职多年、合同期满的他俩先从本单位离职，再与关联公司签订新的劳动合同。他们不听从用人单位的话被辞退后，工会律师李春娟识破了单位的招术帮他们维权，并于近日让他们获得了14.4万元的经济赔偿。

## 续签合同现反常举动 员工拒不离职丢工作

刘全生与于春江同龄，今年都是40岁。虽然二人一个生在北京远郊区，另一个老家在河北，但因同在碣亚建材构件厂做电焊工，他们变成了同事和好友。

2003年11月1日，从河北来到北京的于春江被该厂招聘为电焊工。但是，多年后厂里才与他签订了期限为2008年2月1日至2012年1月31日的劳动合同。合同期满后，又续签过两次，最后一次劳动合同的截止时间是2016年4月30日。

刘全生是该厂在2009年招进厂的。入职不久，厂里就跟他签订了三年期劳动合同。合同期满后又续签了一次，期限也是截至2016年4月30日。

2016年3月1日上午，厂综合办办主任通知刘全生：“你的劳动合同马上到期，厂里打算跟你续签三年，你在这上面签字吧。”说着，把两份打印好的材料递给他。

刘全生接过来一看，一张是离职申请表，另几页纸是一份劳动合同，上面的用人单位一栏写

的是“碣亚构件公司”。他一头雾水：“不是续签劳动合同吗，干嘛让我离职？”

张主任说：“先跟碣亚建材构件厂解除劳动合同，再跟碣亚构件公司签新合同。”

刘全生不同意：“我是碣亚建材构件厂的人，干得好好的，干嘛跟其他公司签合同啊！”

“工资待遇、工作地点都不变，就是走个形式。要续签合同，必须先离职。”张主任说得很坚定，可刘全生就是不同意。

到了下午，于春江也被张主任叫到办公室，让他做同样的事。由于刘全生把上午的经过跟他说了，所以，于春江说：“这合同上都是空白的，没有公章，等有了公章再说吧。”

后来，张主任又分别找过他们两次，但两人一致表示：不签离职申请表，只与现在的单位续签劳动合同。

2016年4月29日，两人又分别被叫到办公室。这次与他们谈话的，是与张主任同一办公室的人力行政总监郑琴。

刘全生说：“她让我签一份离职申请表，我没签。她又给我一张解除劳动合同通知书，说如果不签离职表就等于放弃了签新合同的权利，是我主动终止劳动合同。我说要签也行，必须跟我签订无固定期限劳动合同，可她不同意。就这样，我被厂子辞退了！”

当日，于春江也遇到了相同情况，并被单位辞退：“她让我签空白劳动合同，我肯定不能签啊！她就明确告诉我说当天是最后一天在厂里上班。”

在上述交涉过程中，于春江、刘全生把与郑琴的谈话用手机录了音。

勤勤恳恳为厂里工作多年就这样丢了工作，刘全生与于春江不服气。他们打算维权，让厂里支付相应的经济补偿。郑琴却对他们说：“别吹牛！没有人能从厂里要出钱来。”

这话好似火上浇油，二人马上申请了劳动仲裁，要求单位支付经济赔偿金、退还电焊工本、出具劳动关系解除或终止证明书。

## 关联公司故意混淆事实

### 终审判决厂方赔偿14.4万

二审庭审时，李律师提出，一审法院关于两位职工提供的续签劳动合同录音认定是错误的。

李律师说，一审法院认为两职工与厂方在劳动合同到期终止前，该厂已提出续订劳动合同的请求。而两位职工表示郑琴要求他们先填写离职申请表再签订劳动合同，并提供谈话录音予以佐证，却不足以证明郑琴是代表碣亚建材构件厂、是该厂的意思表示。同时，以碣亚构件公司与碣亚建材构件厂系各自独立的法人、不存在隶属关系为由，不支持两职工要求厂方支付经济赔偿金的请求。而这样的认定是不符合事实的。

“由于一审法院对两位职工提交的证据材料的认定存在错误，导致对案件的事实认定不清。”接着，李律师向法院提交两份证据：一份是仲裁开庭笔录，用来证明郑琴曾作为厂方代理人参加庭审，该厂利用其控制的其他单位与两职工签订固定期限劳动合同，来规避签订无固定期限劳动合同的法律责任。

另一份证据是厂方曾提交的《关于“春节假和年休假”的放假通知》，以及该厂与碣亚构件公司的工商登记信息，用来证明放假通知中注明的董事长林××是该厂控制的碣亚构件公司的法人代表，两家企业存在关联及控

制关系。质证时，厂方代理人对两份证据的真实性予以认可，但对证明目的不认可。

在单位是否要支付违法解除劳动合同赔偿金问题上，李律师认为，劳动合同的订立、续订，用人单位和劳动者应当遵循协商一致、依法订立的原则。本案中，厂方与两位职工签订的劳动合同于2016年4月30日到期，因之前分别签订过多次合同，单位依法应与二人签订无固定期限劳动合同，况且二人也提出了此项要求。然而，厂方为了不签订无固定期限劳动合同，在合同到期前要求其先离职再与其他公司签订劳动合同，这不符合法律规定。

另外，郑琴身为碣亚构件公司的管理者，又曾以厂方行政总监的身份作为该厂的委托代理人参与本案仲裁开庭，根据两位职工提交的录音等证据，结合该厂与碣亚构件公司的特殊关系，可以证明郑琴代表该厂与两职工协商续签劳动合同过程中，要求他们签订离职申请表，先离职再重新入职，其行为违反法律规定，因而应向两位职工支付违法解除劳动合同的赔偿金。

近日，二审法院判决该厂分别向刘全生、于春江支付违法解除劳动合同赔偿金6.4万元、8万元。

## 单位改口称从未辞员工 同样是赔偿数额差一半

仲裁庭审时，两起案件合并审理且开了两次庭，厂里第一次出庭的是郑琴和杨律师，第二次开庭只有杨律师一人。

对于两位职工请求事项，厂里答辩称：“在劳动合同到期之前，在单位正与其协商续签合同时，他们突然离职的。公司从未主动提出与他们解除劳动合同，也没说过不再续签合同，所以，他们的要求没有法律依据。”

针对“先解除现有合同，再跟碣亚构件公司签订劳动合同”这种做法，单位称目的是续签劳动合同，没有要求他们与本厂解除现有的合同。

不久，仲裁委作出裁决：碣亚建材构件厂分别向刘全生、于春江支付经济赔偿金6.4万元、8万元，退还焊工本，出具解除或终止劳动关系证明书。

单位不服裁决，起诉到法

院。由于仲裁阶段凭一己之力打赢了官司，所以，二人对法院审理仍然信心满满。

庭审时，单位提交一份日期为2016年2月29日的《劳动合同续签通知》，称其通过张贴公告的方式通知了二人。该通知内容为：刘全生、于春江，你们与公司的劳动合同期限将于2016年4月30日届满，公司决定继续与你们续签劳动合同。如果同意续签，请自收到本通知之日起至2016年4月11日上午9:00到人力行政中心办理续签手续。逾期未到者，公司将视同你不同意续签劳动合同。

两位职工否认见过该通知，并提交郑琴与他们谈话时的录音，用来证明单位曾让他们先办离职、再与碣亚构件公司签订劳动合同的事实。

厂里对录音证据不认可，称厂里从未要求他离职，也未拒绝

续签劳动合同。同时，厂里提供了郑琴的劳动合同书及社会保险缴纳记录，证明她是碣亚构件公司的人，并代表其所在公司与刘全生谈话。为此，厂里专门安排郑琴、张主任出庭予以证明。

郑琴辩称，上述录音确实是她分别与二人的谈话。不过，二人当时是要跟碣亚构件公司签劳动合同，因他们与原单位还存在劳动关系，所以告诉他们要先解除劳动关系，再与碣亚构件公司签订劳动合同。她认为二人提供的录音不完整，未反映事情的全部过程。

法院审理期间，厂里为二人出具了解除劳动关系证明书，退还了焊工本，并同意支付劳动合同终止后的经济补偿金。随后，法院判决厂里向刘全生、于春江分别支付3.2万元、4万元的终止劳动合同经济补偿金。这些钱，相比裁决整整少了一半。

## 父母离异后孩子侵权谁担责

### 案情简介

家住昌平区流村镇的文某一年前和丈夫王某离婚，两人的儿子和文某共同生活，王某每月给付儿子抚养费1000元。不久前儿子将同学打伤，现在对方已花费医疗费用3万多元，同学的家长找到文某要求赔偿医疗费，文某无法承担，于是找到前夫王某，要求王某承担部分赔偿费用，但王某以儿子和文某生活在一起，自己已经给付了抚养费为由，拒绝了文某的要求。文某来到流村法律援助工作站咨询，是否可以要求王某共同承担赔偿责任？

### 法律分析

我国《民法通则》第133条规定，无民事行为能力人、限制行为能力人造成他人损害的，由监护人承担民事责任。最高人民法院《关于贯彻执行〈中华人民共和国民法通则〉若干问

题的意见》第158条规定，夫妻离婚后，未成年子女侵害他人权益的，同该子女共同生活的一方应当承担民事责任；如果独立承担民事责任确有困难的，可以责令未与该子女共同生活的一方共同承担民事责任。即首先由与子女共同生活的一方承担，在独立承担确有困难时，前夫(妻)才有共同承担的义务。本案中，文某与儿子共同生活在一起，而文某独立承担确有困难，王某应与文某共同承担赔偿责任。

(昌平区司法局)



昌平区司法局

## 两位职工申请法律援助 律师发现赔偿降低原因

两位职工不服判决，当即提起上诉。这一次，他们不敢大意，特意来到北京市总工会法律服务中心申请法律援助。因二人都是农业户籍，符合受援条件，法服中心指派签约律师李春娟为他们代理案件。

李律师详细了解案情并研究判决书、判决书和单位提交的证据后认为，既然单位让两职位工与碣亚构件公司签订劳动合同，这两家企业可能有一

定的联系。通过查询工商登记信息，她发现单位在一审时提交的《关于春节假和年休假的放假通知》中署名的董事长，正是碣亚构件公司的法人代表，而碣亚建材构件厂的法人则是这位董事长的独生女儿。这个发现，使两位职工对扭转诉讼结果有了信心。

分析仲裁裁决书时，李律师发现郑琴曾作为厂方诉讼代理人参加过仲裁审理，这对郑琴是厂

人力行政总监的身份认定有了依据。她还发现厂方在仲裁和一审提交的证据上，存在前后矛盾的情况。

李律师告诉两位职工，一审法院判决将赔偿金改为补偿金，数额一下减少了一半，并非是法院偏向用人单位，而是其没有提交有效证据来证明自己的主张，所以要想在二审时完胜，必须提交新的有效证据。