

为避免签订无固定期限劳动合同将员工辞退

# 单位被判支付赔偿金40万元

□本报记者 王香阁

高儒企业培训公司为避免与入职9年多且已订立过两次劳动合同的金缙黎签订无固定期限劳动合同，以其“旷工”为由解除了劳动关系。不料对方拿起法律武器维权，近日法院判决公司向金缙黎支付未签订无固定期限劳动合同二倍工资赔偿、违法解除劳动关系赔偿金等共计40万元。

## 事发：订两次合同后未续签 员工继续工作被辞退

“我以前在一家很有影响的企业管理顾问公司工作，一次活动中与赵总认识，他就把我挖到他们公司来了。”金缙黎介绍，2007年6月1日，他正式到赵总的高儒企业培训公司报到。入职当月，公司与他签订两年固定期限劳动合同，期满后又续签了三年。

2012年5月31日劳动合同到期后，单位未与金缙黎签订劳动合同，但金缙黎仍在公司工作，岗位、工资标准、福利待遇等均未改变。

“刚到这家公司上班时，赵总让我做顾问。半年后，我觉得公司更需扩展业务，经过研究，领导让我做了外联经理，就是到全国各地出差联系业务。这个岗位虽然辛苦，但挑战性强，不用每天到公司坐班，工资由基本工资和提成组成，干得好收入也高。几年干下来，我积攒了很多人脉。”金缙黎对他的工作很满意，但在入职第9年时出了状况。

2016年8月31日早晨刚到公司，他突然接到《解除劳动合同通知书》：金缙黎，你于2016年1月14日、15日，4月7日、8日，在未向主管领导请假的情况下无故不上班，共旷工4天，依据本单位的《公司考勤管理办法》第5条“员工未填写请假单并得到主管部门及领导的签字同意就无故不上班的，视为旷工。旷工达到3天，按自动离职处理，且单位无需支付经济补偿”的规定，你的上述旷工行为已严重违反本单位规章制度，致使双方劳动合同无法继续履行。经公司研究决定，从即日起与你解除劳动关系。你完成工作交接后，即可到财务结算工资、办理离职相关手续。

收到通知后金缙黎有些发懵：“说我旷工纯属子虚乌有。在这儿工作9年了，一直干得挺好的，怎么突然辞退我呢？”

私下一打听，原来公司有的领导认为金缙黎工资高，马上入职满10年了，到时又得与他签订无固定期限劳动合同，这样一来，公司就得让金缙黎工作到退休。为了避免这种情况出现，单位便以旷工为由与他解除了劳动关系。

“通知上说我们旷工致使双方劳动合同无法继续履行，我既没旷工，2012年5月31日后单位也没跟我签订劳动合同。既然单位不讲理，我就得维护自己的合法权益。”于是，金缙黎申请劳动仲裁，要求单位支付2012年6月1日至2016年8月31日未签订劳动合同二倍工资赔偿、违法解除劳动关系赔偿金。

## 维权：员工主张得支持 获未签合同赔偿等40万元

仲裁委审理后作出裁决：高

儒企业培训公司向金缙黎支付2015年10月1日至2016年8月31日期间未签订无固定期限劳动合同二倍工资差额、违法解除劳动关系赔偿金等共计40万元。

单位不服，向法院提起诉讼。法院庭审时，单位称金缙黎入职后曾签订过两次劳动合同，2012年5月31日后双方虽未签订书面劳动合同，但公司有关领导曾口头向他表示按原有劳动合同继续履行，所以他的岗位及一切待遇才都没有改变。因金缙黎在2016年1月14日、15日，4月7日、8日，先后4天旷工，多次违反本单位《公司考勤管理办法》，导致双方劳动合同无法履行，所以公司无奈才与他解除了劳动关系，故请求法院判决单位不支付违法解除劳动关系赔偿金与未签订无固定期限劳动合同二倍工资赔偿。单位提交与金缙黎曾签订的两份劳动合同、《公司考勤管理办法》作为证据。

金缙黎则称，2012年5月31日后公司既未与他签订书面劳动合同，也没有口头协议，只是形成了事实劳动关系。另外，他也没有旷工，2016年1月14日、15日他休的是2015年剩余的两天年假，他写过年假申请，休假前经主管领导签字后已交给人事部。而2016年4月7日、8日，他在南方某城市进行现场咨询，第二天又为当地两家企业做培训。说罢，他提交现场咨询确认表、培训人员名单、高铁往返车票等作为证据，其显示这一时间段他正在出差。对此，单位称公司领导对此事不知情，这是金缙黎利用公司的名义在外面兼职，收取培训费赚外快。

庭审过程中，单位强调金缙黎旷工，严重违反《公司考勤管理办法》的相关规定，但并未提交该办法制定时经过民主程序及

已向劳动者进行公示的相关证据。金缙黎称单位对其岗位不要求坐班，鼓励他不出差时积极外出联系业务，且单位未向法院提交系统的考勤制度，因此法院认为该办法对员工不发生效力。在单位所称的“旷工”日期，金缙黎均有外地出差培训记录，或者出差途中的在途记录，法院认定他对上述日期的解释较为合理。

单位是否属于违法解除劳动关系，是双方争议的焦点。《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第13条规定，因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。法院经审理认为，金缙黎没有恶意不到岗的行为，单位称其旷工缺乏依据。单位在诉讼中所称金缙黎利用单位的名义在外面兼职，收取培训费用，严重违反了劳动合同的约定，该项理由未在《解除劳动合同通知书》中进行记载，单位在解除劳动关系时并未提出该项理由，且单位也未提交有效证据证明金缙黎存在利用单位名义在外兼职的行为，所以法院对于单位的该项主张不予采纳。综合考虑上述情节及金缙黎的工作性质，法院认定单位的行为构成违法解除。

近日，法院判决：单位支付2015年10月1日至2016年8月31日期间未签订无固定期限劳动合同二倍工资差额、违法解除劳动关系赔偿金等共计40万元。

## 案件分析：单位不签无固定期限劳动合同须付赔偿

在法院庭审时，单位曾提出金缙黎在申请仲裁时要求单位支

付2012年6月1日至2016年8月31日未签订劳动合同二倍工资赔偿，并未要求单位支付未签订无固定期限劳动合同的二倍工资，且请求已超过仲裁时效，认为仲裁委的裁决不当，请求法院判决单位无需支付此项费用。

《劳动合同法》第12条规定，劳动合同分为固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同和以完成一定工作任务为期限的劳动合同。所以，金缙黎要求单位支付未签订劳动合同二倍工资赔偿，自然也包含未签订无固定期限劳动合同的二倍工资赔偿。

《劳动合同法》第10条规定，建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。第82条第二项规定，用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。由此来看，高儒企业培训公司在2012年5月31日后未与金缙黎签订劳动合同，就应当依法支付相应的工资差额。仲裁裁决中已经依时效规定认定金缙黎申请中2012年6月至2015年9月期间的请求超过仲裁时效，仅支持其2015年10月1日至2016年8月31日期间未签订劳动合同的二倍工资差额，符合法律规定，所以法院作出了与裁决相同的判决。

本案中，高儒企业培训公司不想与人职即将达到10年的金缙黎签订无固定期限劳动合同而将其辞退，殊不知，却因未签订无固定期限劳动合同和违法解除而支付了高额赔偿。有类似想法的企业应当吸取教训，依法用工，才能促进劳资关系更加和谐。

## 隐瞒怀孕入职，产假期满辞职 单位有权索回已付工资吗？

编辑同志：

几个月前，李某到我公司应聘，她隐瞒已怀孕5个月的实情，最终导致公司因不明真相而与她签订了劳动合同。她上班一周宣布已怀孕5个多月，并不断请假，生育后又休了98天产假，产假期满便提出辞职。请问：公司能否向李某索回已发的工资？

读者：黄文英

黄文英读者：

公司有权索回李某未上班期间的工资。一方面，本案所涉劳动合同无效。《劳动合同法》第26条规定：以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的，劳动合同无效。其中的欺诈是指在设立、变更劳动合同的过程中，一方故意告知对方虚假信息，或者故意隐瞒真实情况，诱使对方做出错误的意思表示的行为。本案中，李某在求职

时隐瞒签订劳动合同的真实目的，公司因不明真相才与其签订劳动合同，都意味着明显符合欺诈的法律特征。

对于无效劳动合同，《劳动合同法》第28条规定，劳动合同被确认无效，劳动者已付出劳动的，用人单位应当向劳动者支付劳动报酬。即对于李某没有付出劳动部分的报酬，公司有权拒绝给付，已经给付的则有权收回。

另一方面，法律规定应当向“三期”女工支付劳动报酬并非绝对。虽然《女职工劳动保护特别规定》中有“用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资、予以辞退、与其解除劳动合同或者聘用合同”、“女职工生育享受98天产假”等规定，但这并非绝对，而必须以“三期”女职工的行为合法为前提。正因为李某的欺诈行为不受法律保护，决定了其无权获得对应的工资。

(颜梅生)

## 女工试用期内未通过考评，怀孕能否遭解聘？

案情简介：

刘女士2017年5月，与某有限公司签订劳动合同，期限从2017年7月1日起至2020年6月30日止的劳动合同。

该合同约定：刘女士在该公司处担任客户经理，试用期为2个月，每月工资为1.5万元。同日刘女士还签收了新员工入职培训须知，约定刘女士作为公司员工应在入职后，三个月内完成公司要求新员工须完成的系列课程，否则将被视为试用期间不符合公司录用条件。

同年11月该公司向刘女士送达了《员工试用期评估报告》，称因其培训课程不能按时完成，与相关业务部门合

作欠佳、不能按质量完成交付的工作等为由，认定其未能通过试用期评估，不符合录用条件，解除了双方劳动合同。

在试用期间刘女士经检查发现自己怀孕，并告知相关领导。到沙河镇法律援助工作站咨询单位有权解除劳动合同吗？

法律解析：

工作人员认为：虽然我国《劳动法》《劳动合同法》对女工在孕期、产期及哺乳期的用工均由特殊规定，但是同时在《劳动法》第二十五条规定劳动者“在试用期间被证明不符合录用条件的，用人单位可以解除；《劳动合同法》第三十九

条劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：(一)在试用期间被证明不符合录用条件的。

如果该公司对刘女士在试用期内工作表现进行考察和评估之后，有充足的理由认为其不符合录用条件，做出解聘决定并无不妥。



昌平区司法局