

# 处理无固定期限合同纠纷提防4误区

明明应该签订无固定期限劳动合同了，可是，不少员工“被迫”签订了固定期限劳动合同。在这种情况下，员工的相关待遇难道只能按照固定期限劳动合同对待吗？如果用人单位未与劳动者续签劳动合同，此时，单位是否可随时解除用工关系、且不按无固定期限合同对待？员工工作年限满10年，符合签订无固定期限劳动合同的条件，但单位认为其工龄只能从《劳动合同法》实施之日起算，这种认识对吗？

针对这些似是而非的问题，劳动者在主张权益时应当提防如下四个误区：

## 误区一

**第三次签订固定期限合同，就得按固定期限对待？**

### 【案例】

张才与公司签订第二份劳动合同到期后，公司要求张才继续签订2年期固定期限劳动合同。2017年5月15日，该合同到期后，公司提出不再续签劳动合同。在结算工资时，公司同意按照6年工龄支付张才6个月工资的经济补偿金。

对此，张才提出其第三份劳动合同虽然是固定期限劳动合同，但因其符合签订无固定期限劳动合同的条件，故在第三份劳动合同到期后解除劳动关系时还应当按照无固定期限劳动合同进行经济补偿。由此，因公司涉嫌违法解除劳动关系，故应向其支付12个月的赔偿金，而非6个月的经济补偿金。

不过，张才不知道他这个要求有没有法律依据？

### 【评析】

《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》第十六条第二款规定：根据《劳动法》第二十条之规定，用人单位应当与劳动者签订无固定期限

劳动合同而未签订的，人民法院可以视为双方之间存在无固定期限劳动合同关系，并以原劳动合同确定双方的权利义务关系。

根据这一法律规定，既然可以视为劳动者与用人单位之间存在无固定期限劳动合同，那么，在公司提出终止劳动合同构成违法时，就应当依据《劳动合同法》第八十七条规定对员工进行经济补偿。即用人单位违反《劳动合同法》规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

这样算来，公司应向张才支付相当于其12个月工资的赔偿金。

## 误区二

**未签合同可随时解除用工，与无固定期限不沾边？**

### 【案例】

董丽从2015年10月9日进入某化工公司上班后被借调在外，公司一直未与董丽签订劳动合同。2017年5月借调结束后，公司迟迟不为其安排工作。

为此，董丽可否要求公司支付自用工之日起满一个月的次日至满一年的前一日2倍工资，以及应当签订无固定期限劳动合同而未签订之每月支付二倍的工资，并要求签订无固定期限劳动合同吗？

### 【评析】

《劳动合同法》第十四条第三款规定，用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

由于公司自用工之日起满一年未与董丽订立书面劳动合同，公司除了应与董丽补签书面无固定期限劳动合同外，还应依据《劳动合同法》第八十二条规定，应当向其每月支付二倍的工资。

与此同时，公司因违反《劳动合同法》规定不与董丽订立无固定期限劳动合同，故自应当订立无固定期限劳动合同之日起向董丽每月支付二倍的工资。

此外，董丽还有权要求与公司签订无固定期限劳动合同。

## 误区三

**工龄只能从《劳动合同法》实施之日起算？**

### 【案例】

安颖自2007年2月起在一事业单位做临时工，2008年1月《劳动合同法》实施后，同年2月，单位与安颖签了一份3年期劳动合同。2011年2月，该劳动合同到期后未再续签。

2017年2月初，安颖向单位提出签订无固定期限劳动合同。但单位认为其不符合签订此类合同的条件。其一，双方只签订一次劳动合同。其二，其工龄到2018年2月才够10年，此前提出不符合法律规定。

安颖不知道单位的说法是否正确？

### 【评析】

《劳动合同法实施条例》第九条规定：《劳动合同法》第十四条第二款规定的连续工作满10年的起始时间，应当自用人单位用工之日起计算，包括《劳动合同法》施行前的工作年限。

据此，单位虽只与安颖签订一次劳动合同，但安颖的入职时间是2007年2月，到2017年2月已经满10年，故安颖有权要求与单位签订无固定期限劳动合同。单位之所以以第二个理由拒绝安颖的要求，是其错误地认为《劳动合同法》实施前安颖的工龄不计入其累计工龄。

在此情形下，若单位继续拒绝安颖的上述要求，其可以提出解除劳动合同，并按照《劳动合同法》第八十七条、第四十七条

规定，要求单位按经济补偿标准的二倍向其支付赔偿金。

## 误区四

**符合条件时，可请求裁决签订无固定期限合同？**

### 【案例】

杜文凯与所在公司签订的第二次劳动合同期满后双方未续签，但其一直按该劳动合同的条件和待遇在该公司工作。2016年11月28日，公司向杜文凯出具《终止劳动合同通知书》，称双方因未续签劳动合同，故公司有权随时终止其劳动关系，并要求其于2016年11月29日至31日办理离职及部门工作交接手续。

对于公司的做法，杜文凯可否通过仲裁，要求裁决公司与其签订无固定期限劳动合同并赔偿相应的损失？

### 【评析】

杜文凯要求与公司签订无固定期限劳动合同的请求不会得到法律支持。其原因是：

《劳动合同法》第三条明确规定，建立劳动关系必须遵循自愿原则。自愿就是指订立劳动合同完全是出于劳动者和用人单位双方的真实意志，是双方协商一致达成的，任何一方不得将自己的意志强加给另一方，仲裁机构也不能将自己的意志强加给当事人双方。

不过，鉴于杜文凯与公司的第二份劳动合同到期后虽未续签但其继续在公司工作，据此，仲裁可以确认：视同杜文凯与公司订立了无固定期限的劳动合同，双方形成了无固定期限劳动关系。

此种情形下，公司若与杜文凯解除劳动合同，杜文凯只能要求公司按解除无固定期限劳动合同对待，予以相应的经济赔偿。

(杨学友 检察官)

# 民工超过60岁还在岗 仍然可以认定为工伤

编辑同志：

我是一名农民工。三个月前，我已经年满60周岁。由于我掌握着某种技术，公司没有与我解除劳动合同。20天后，我在上班期间，前往公司档案室核实图纸时，不慎因地滑而摔倒，并因此住院21天，花去3万余元医疗费用。

事后，我并没有享受基本养老保险待遇。可是，此前公司已经为我办理了工伤保险。

为此，我曾多次要求工伤保险机构给予工伤待遇，但均遭到拒绝，对方的理由是：我当时已达法定退休年龄，与公司的劳动合同应当自动终止，不能构成工伤了。

请问：工伤保险机构的说法对吗？

读者：谭永飞

谭永飞读者：

工伤保险机构的说法是错误的，你可以享受工伤保险待遇。

最高人民法院行政庭在《关于超过法定退休年龄的进城务工农民因工伤亡的，应否适用〈工伤保险条例〉请示的答复》和《关于离退休人员与现在工作单位之间是否构成劳动关系以及工作时间内受伤是否适用〈工伤保险条例〉问题的答复》中分别规定：

“用人单位聘用的超过法定退休年龄的务工农民，在工作时间内、因工作原因受伤的，应当适用《工伤保险条例》的规定进行工伤认定。”

“根据《工伤保险条例》第二条、第六十一条等有关规定，离退休人员受聘于现有单位，现工作单位已经为其缴纳了工伤保险费，其在受聘期间因工作受到事故伤害的，应当适用《工伤保险条例》的有关规定处理。”

人力资源和社会保障部《关于执行〈工伤保险条例〉若干问题的意见（二）》第二条也指出：“达到或超过法定退休年龄，但未办理退休手续或者未依法享受城镇职工基本养老保险待遇，继续在原用人单位工作期间受到事故伤害或患职业病的，用人单位依法承担工伤保险责任。用人单位聘用已经达到、超过法定退休年龄或已经领取城镇职工基本养老保险待遇的人员，在用工期间因工作原因受到事故伤害或患职业病的，如聘用单位已按项目参保等方式为其缴纳工伤保险费的，应适用《工伤保险条例》。”

由此可知，只要有以下情形之一，即使已经超龄，也可以享受工伤保险待遇：主体为“农民工”；虽非“农民工”但“未办理退休手续或者未依法享受城镇职工基本养老保险待遇”；虽非“农民工”但所在单位“已经为其缴纳了工伤保险费”。

与上述条件相对应，你除了是在工作时间、工作地点、因为工作原因受到伤害外，还同时具备了上述情形中的三种情形，即：你属于农民工；还没有享受基本养老保险待遇；公司已经为你缴纳了工伤保险费用。正因为如此，社会保险部门不能以你超龄而拒绝给予工伤保险待遇。

(廖春梅 法官)

## 网约车纠纷如何维权

### 案例：

2017年8月的一天晚上7点40分左右，杨先生通过某打车软件叫车，一位司机很快应答。据杨先生称，其见司机迟迟未到，就跟司机提议如果无法赶过来就取消订单，遭到对方拒绝。几分钟后，杨先生突然发现打车软件上的状态显示为“上车行驶中”，便打电话给司机，司机仍称还在路上，否认在司机端的打车软件上点击了“开始行程”。晚上8点左右，杨先生发现司机结束了行程，自己的账户被扣取25.65元车费。无奈之下，杨先生不得不花费52元乘坐出租车前往目的地。

原来，司机在打车软件上建立了一个里程约3公里、用时约10分钟的虚拟行程，该行程与杨先生原定从出发地到目的地的行程完全不相干。但是却让杨先生为这次虚拟行程支付了车费。

杨先生向网约车平台投

诉，对方承诺退回车费，但杨先生迟迟未收到退款，于是向司法所咨询如何维权。

### 司法解释：

司法所工作人员经核实，网约车平台称其在与乘客签订的《中国用户使用条款》和《乘客服务协议》中都已明确表明自己仅提供信息技术服务，并不提供出租车辆、驾驶车辆或公共交通运输服务，因此其仅需承担服务合同提供者的责任。

据此，司法所认为，杨先生与第三方司机达成运输合同关系，网约车平台在撮合成交的过程中仅提供信息技术服务，没有证据证明该公司通过打车软件提供信息技术服务时实施了欺诈行为；并且，调查期间网约车平台已将车费退回，杨先生的损失得以弥补，至于打车费属于其前往目的地的必要费用，不属于损失范畴。

房山司法局

## 怀柔工商强化网络市场监管

今年以来，怀柔工商分局为了强化辖区网络市场监管，开展了网络市场监管专项行动。加强网络市场监督管理和案件查处工作，加大对侵权假冒、虚假宣传、刷单炒信、侵害消费者权益行为的打击力度，切实规范了辖区网络市场秩序。

为了规范网络经营者守法合规经营，怀柔工商分局在3·15国际消费者权益日，围绕“网络诚信、消费无忧”的年主题，组织49户网络经营者参加了法规培训。

在争创文明城区期间，组织48户网店企业，就《网络交易管理办法》、《网络购物七日无理由退货暂行办法》《网络商品和服务集中促销活动管理暂行规定》等相关法律法规进行宣传培训，引导网络经营主体守法自律经营。

积极开展集中办公区涉网企业培训，规范涉网企业的经营行为，营造集中办公区健康的网络市场环境。

监管干部到农业企业“北京

老栗树聚源德种植专业合作社”从规范网络交易平台方面开展行政指导工作，意在帮助重点辖区企业向更大更强方面发展。

积极开展规范互联网危险物品信息发布行为，规范辖区互联网文物流通市场秩序，打击非法集资行为的三项专项整治工作。坚持采取“北京网络交易监管系统+实地核查”的监管方式，本着辖区网店（网站）全覆盖检查的原则，严厉查处违反《网络交易管理办法》的互联网经营行为，严格查办违法案件，净化了辖区网络市场环境。

怀柔分局 张莹



怀柔工商专栏