

入职5年延长两次合同期限 公司违法终止劳动关系被判赔2.5万

# 法院:变更合同期限应视为续订合同

□本报记者 王香澜

《劳动合同法》明确规定,连续订立二次固定期限劳动合同,且劳动者没有违法违规、没有因患病或者非因工负伤不能从事原工作、不能胜任工作的情形,用人单位应当与其订立无固定期限劳动合同。

刘泰遵入职5年半,在签订两次劳动合同后,其所在单位视纪限缆科技公司为了避免与他签订无固定期限劳动合同,两次延长劳动合同固定期限。然后,又在期满时与他终止劳动关系。

近日,在工会法律援助师的帮助下,他的合法权益得到了维护:法院确认公司两次变更劳动合同期限视为续订合同,公司与刘泰遵终止劳动合同属于违法终止。据此,判决公司支付违法终止劳动合同赔偿金2.5万余元。

## 为避签无固定期限劳动合同 单位两次延长合同期限

“我是2011年9月1日入职视纪限缆科技公司的,担任内保员职务。上班第二天,公司跟我签订了6个月期限的劳动合同。合同约定我所在的岗位执行综合计算工时制度,公司每月15日左右通过银行转账形式支付薪酬。工资构成包括基本工资、加班工资、全勤奖和饭补。”刘泰遵说。

2012年3月1日,在劳动合同期限届满时,公司与他续签了一年期限的劳动合同,其他内容不变。

到了2013年3月1日,公司人力资源部黄部长通知刘泰遵拿着劳动合同书到办公室去一趟。黄部长对他说:“你的劳动合同现在到期了,鉴于你到咱公司上班后工作表现一直不错,领导对你很满意,公司决定让你继续留下来,你愿意吗?”刘泰遵点点头。

黄部长拿出公司存留的劳动合同文本,说:“那好,你继续做内保工作。要是重新签订劳动合同,太麻烦!咱们就在原合同上面注释一下,将合同期限延长两年,你没意见吧?”刘泰遵说:“我同意。”

说罢,黄部长分别在两份劳动合同书的最后一页上手写注明:经双方协商一致同意,本劳动合同期限延长至2015年3月1日终止,其他内容不作变更。刘泰

遵签字确认后,黄部长又加盖了公司公章。

2015年3月,公司再次延长了两年劳动合同期限,劳动合同书上均有刘泰遵签字和单位盖章。

## 合同期满单位终止 员工追索赔偿金

2017年2月1日,离劳动合同期满还有一个月时,刘泰遵接到公司《关于不续签劳动合同的通知书》。内容是:刘泰遵同志,你与本公司签订的劳动合同将于2017年3月1日期满,因经营战略调整,公司决定不再与你续签劳动合同,请你于2017年3月1日前到本公司人力资源部办理相关离职手续。未按期办理,一切后果由你个人承担。

“我在公司工作5年半,签订两次劳动合同书又变更了两次合同期限,怎么着也符合签订无固定期限劳动合同的条件了,可公司愣是跟我终止了。”刘泰遵很气愤,找黄部长评理。对方告诉他:“入职半年是试用期,所以,你在职期间公司只跟你签订了一次劳动合同,公司有权在合同到期时不续签。”

无奈,刘泰遵申请劳动仲裁,要求视纪限缆科技公司支付违法终止劳动合同赔偿金。接着,他又申请了工会法律援助,北京市总工会法律服务中心指派工会签约律师帮他维权。

仲裁庭审理时,双方均提供了劳动合同书作为证据。

刘泰遵主张:“入职后,公司跟我签订了两次劳动合同,我多次要求与单位签订无固定期限劳动合同,对方不同意,并采取延长劳动合同期限的方式规避与我签订无固定期限合同。现在,公司又违法终止我的劳动合同,因此,应该支付赔偿金。”

公司人力资源部黄部长说:“两次变更劳动合同仅是延长双方于2012年3月1日所签合同的期限,并非重新续签。而你入职时签订的半年期限劳动合同是试用期合同,所以,公司与你实际上只签订过一次劳动合同。在该劳动合同期满时,公司有权选择是否续签。现在,公司因调整经营策略而不与你续签劳动合同,这是法律赋予用人单位的权利。因

此,不同意支付赔偿金。”

仲裁委审理认为,视纪限缆科技公司于2011年9月2日、2012年3月1日与刘泰遵分别签订两次劳动合同。合同期满后,双方又于2013年3月1日、2015年3月1日变更合同期限,如此变更应视为双方续订劳动合同,故公司应依法与刘泰遵订立无固定期限劳动合同。鉴于公司与刘泰遵终止劳动合同的做法属违反《劳动合同法》规定的行为,故裁决公司支付刘泰遵违法终止劳动合同赔偿金2.5万余元。

## 法院支持员工主张 判决公司支付赔偿

公司对裁决不服,又到法院起诉。

公司认为:“刘泰遵于2011年9月1日入职我公司后,双方先签订的半年期限劳动合同为试用期合同,正式合同是在2012年3月1日签订的,此后两次变更合同仅是对劳动合同期限的延长,属于同一合同内容的变更,并非续订。所以该劳动合同到期后,公司终止劳动合同合法,不应当支付违法终止劳动合同赔偿金。”

刘泰遵认为:“我在职期间双方签订了两次以上的劳动合同,公司应当与我签订无固定期限劳动合同,但公司拒不签订,并以劳动合同期满为由单方终止与我的劳动关系,构成违法终止,故我同意仲裁委的裁决。”

通过双方陈述及其提供的证据,法院确认刘泰遵在职期间双方共签订4次劳动合同。依据连续两次订立劳动合同的应当订立无固定期限劳动合同的法律规定,公司与刘泰遵终止劳动合同属于违法终止。

根据《劳动合同法》第87条“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的,应当按劳动者在本单位工作的年限,每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的,按一年计算;不满六个月的,向劳动者支付半个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的,向劳动者支付半个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的,向劳动者支付半个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的,向劳动者支付半个月工资的标准向劳动者支付。”的规定,法院判决视纪限缆科技公司支付刘泰遵违法终止劳动合同赔偿金2.5万余元。

## 说法

### 变更劳动合同期限应视为续订合同

本案的争议焦点,在于劳动合同期满时视纪限缆科技公司与刘泰遵终止劳动关系是否违法。

刘泰遵入职后,于2011年9月2日签订6个月期限的劳动合同,2012年3月1日又签订一年期限合同,此后,公司在该劳动合同书上,分别于2013年3月1日、2015年3月1日两次延长合同期限。

虽然公司强调第一次签订的6个月期限劳动合同是试用期合同,但依据《劳动合同法》第19条第4款规定,试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的,试用期不成立,该期限为劳动合同期限。因此,公司主张刘泰遵初次签订的劳动合同不是劳动合同不成立,这半年期限属于劳动合同期限。

第二次签订劳动合同是在2012年3月1日,期限为一年。合同期满后,又分两次延长合同期限。因变更后的劳动合同期限,均晚于前次合同约定的期限,故法院确认双方之间应当按签订了4次劳动合同处理。

《劳动合同法》第14条第3款规定,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1项、第2项规定的情形的,用人单位应当与劳动者订立无固定期限劳动合同。

同时,北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会《关于劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要(二)》第33条规定,用人单位与劳动者约定劳动合同到期续延,且实际续延劳动合同的,合同约定了续延期限的,续延期限届满时,劳动者以连续订立两次固定期限劳动合同为由,提出或者同意续订、订立无固定期限劳动合同,用人单位应当与劳动者订立无固定期限劳动合同。

由此来看,视纪限缆科技公司以劳动合同期满为由与刘泰遵终止劳动关系,不符合法律规定,构成违法终止。由此,仲裁委和法院均认定公司应当支付违法解除劳动合同赔偿金。

## 因欠缴社保无法摇号买车 职工起诉单位索赔被驳回

□本报记者 刘欣欣

因材料不齐全,公司未给陈先生缴纳入职第一个月的社保。陈先生认为,公司中断社保的行为,影响了他参与摇号买车的资格,于是向法院起诉,要求公司赔偿10万元。

朝阳法院审理认为,陈先生参与摇号资格受影响,不能直接证明其权益遭受了实际损失。据此,该院于近日判决,驳回陈先生的诉讼请求。

## 案情

事情的起因是,陈先生于2013年8月14日入职北京星德宝汽车销售服务有限公司(以下简称“星德宝公司”),双方签订了劳动合同,并约定其担任技术经理职务。因星德宝公司没有为他缴纳2013年9月1日至9月30日期间社保,造成他社保缴纳记录中断,无法买车。

2017年2月1日,陈先生因个人原因终止双方劳动关系。

针对陈先生的诉求,星德宝公司辩称,因为他人入职时手续有问题,所以,入职第一个月的社保没有缴纳。但是,公司从2013年10月份开始,已经为他缴纳社保。

公司认为,陈先生不能买车,与公司未为其缴纳社保没有必然的联系,且造成断缴社保的原因在于陈先生自己,故请求法院驳回其诉讼请求。

## 判决

法院查明,陈先生为此事曾经向朝阳区劳动人事争议仲裁委员会提起仲裁,申请裁决公司予以赔偿。仲裁委审核案情后,向其出具了不予受理决定书。陈先生不服该决定,遂诉至法院。

法院审理认为,《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第二条规定:“当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实有责任提供证据加以证明,没有证据或者证据不足以证明当事人的事实主张的,由负有举证责任的当事人承担不利后果。”

本案中,陈先生主张星德宝公司未为其缴纳2013年9月1日至2013年9月30日期间社保,因为这一个月的社保没有缴纳,导致其没有办法在北京摇号买车,给其造成损失。星德宝公司未为其缴纳上述期间的社保确实违反法律强制性规定。

然而,小客车摇号是北京市政府行政管理的一种方式手段,取得参加摇号资格虽然规定了应连续满5年缴纳个人所得税,但即使陈先生满足上述条件,也只能获得参与摇号的资格,而不能直接导致其获得实体权益。据此,法院认为,陈先生所主张的不能在北京摇号购买车辆的损失缺乏相应的证据,在星德宝公司亦不予认可其主张的情况下,法院对其主张不予采信,并驳回其诉讼请求。

宣判后,陈先生表示服从判决结果,不上诉。

## 固定期限劳动合同终止后仍履行,可以要求经济补偿吗?

### 案情介绍:

昌平区百善镇某村村民李某于2015年3月与百善镇某工厂签订劳动合同,依据合同内容:合同期为2015年2月5日至2018年2月4日,合同到期自动终止。合同到期后,李某并没有接到工厂让其停止工作或续订合同的通知,他仍旧在岗,工厂也依原合同约定为其发放工资。4月16日,李某接到工厂通知要求其在4月20日前完成工作交接,并领工资走人。认为该做法欠妥且应当补偿自己损失的李某到百善镇法律援助工作站进行咨询,工

厂到底该不该支付经济补偿?

### 法律分析:

根据描述,李某与工厂之间签订的是固定期限劳动合同,固定期限劳动合同到期终止后,权利义务不再约束工厂和李某。依据《劳动合同法》第四十四、四十六条的规定,固定期限劳动合同到期终止后,用人单位负有通知劳动者续订劳动合同的义务。只有在劳动者不同意用人单位维持或者提高劳动合同约定条件,而拒绝续签合同的情况下,用人单位才不用向劳动者支付经济补偿金,否则应当依法向劳动者

支付经济补偿。

李某与工厂的劳动合同到期后,工厂未就合同是否续订通知李某,而是默认其在岗工作并向李某发了3月份工资,现工厂要求解除劳动合同,应当依法支付李某经济补偿。《劳动合同法》第四十七条规定:经济补偿按劳动者在本单位工作的年限,每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的,按一年计算;不满六个月的,向劳动者支付半个月工资的经济补偿。依据本案事实,李某在工厂工作三年,工厂应当支付三个月的工资作为补偿。

听了工作人员的一番劝解,李某对自己维权更有信心了,后经工作人员与工厂负责人联系,并在双方之间进行协商,工厂负责人最终同意支付李某三个月工资作为补偿,双方纠纷得以化解。



昌平区司法局