连签两份合同后 员工又提出续签

单位拒签无期限合同是否违法?

□本报记者 赵新政

连续签订两次劳动合同后，在合同到期时怎样终止才是合法的？什么情况下，用人单位必须与劳动者签订无固定期限劳动合同？由于对这些疑问没弄清楚，郭凯旋与其所在公司打了3场官司。

3月25日，二审法院再次判决确认：在郭凯旋具备签订无固定期限劳动合同的前提下，其只要提出签订无固定期限劳动合同即应签订。否则，公司终止劳动合同的做法就是违法的！

1 劳动合同是否终止 员工单位各持己见

2012年11月30日，经北京一家咨询公司派遣，郭凯旋入职首都机场餐饮公司，当了一名厨师。公司与他在劳动合同中约定，本合同于2013年1月11日生效，于2016年1月10日终止。在用工单位工作期间执行综合计算工时制度，月工资按不低于北京市最低工资标准执行。在合同到期前的2015年12月20日，公司又与他续订劳动合同，该合同至2018年1月10日终止。

对于劳动合同解除情况，郭凯旋说，他于2018年1月13日前往咨询公司，要求与公司签订无固定期限劳动合同。可是，咨询公司不同意。无奈，他要求咨询公司给他出具一份解除劳动合同通知书。

对这一过程，郭凯旋有一份录音资料予以证实。其持有的劳动合同终止通知书载明："咨询公司于2013年1月11日与您签订《劳动合同书》，合同期限为：2013年1月11日至2018年1月10日，现通知您合同到期后，双方劳动关系终止，不再续签。请您在接到本通知后立即到公司办理劳动合同终止手续。"该通知书落款日期为2018年1月10日。

鉴于以上事实，郭凯旋认为，公司与他之间的劳动合同不应当终止，也没有终止，因此，他以咨询公司为被申请人，向仲裁机构申请仲裁，要求裁决公司与其签订无固定期限劳动合同、支付违法终止劳动关系的赔偿金。此外，还需向其支付延时加班费、休息日加班费，法定节假日加班费等费用。

公司则认为，其与郭凯旋之间的劳动合同因到期已经依法终止，故不存在违法终止劳动关系行为，无需向其支付经济赔偿及其他费用。

2 如何签订无期合同 法律规定已经载明

仲裁委审理后，裁决咨询公司向郭凯旋支付违法终止劳动合同赔偿金33163元、未提前通知解除劳动合同代通知金2622元，首都机场餐饮公司对上述费用承担连带责任，驳回郭凯旋的其他请求。

郭凯旋不服裁决，诉至一审法院。

郭凯旋诉称，他与公司签订过两次固定期限劳动合同。合同到期后，公司拒绝与他签订无固定期限劳动合同。他多次交涉无果，但至今未解除劳动关系，公司的行为严重违反法律规定。因仲裁委计算的赔偿费用低且不支持其他请求，故请求法院予以纠正。

法院庭审中，公司对郭凯旋提交的录音资料真实性不予认可。公司虽对劳动合同终止通知书的真实性表示认可，但不认可其证明目的。公司主张，其是因劳动合同到期而依法终止与郭凯旋的劳动关系。

公司辩称，其之所以不同意郭凯旋的诉讼请求，原因是双方之间的劳动合同系依法到期终止，郭凯旋在此之前没有提出续订劳动合同，或者是订立无固定期限劳动合同，也没有继续在用工单位提供劳动。在此前提下，公司依法向郭凯旋送达了终止劳动合同通知书。

结合郭凯旋的诉讼请求，公司认为，既然他已经要求公司支付赔偿及代通知金，那就证明他已经知道并且认可双方劳动合同到期终止的事实。因此，公司同意向其支付劳动合同到期终止的经济补偿金及代通知金，但他一直没有到公司领取。因公司不存在违法终止的情况，故不同意支付违法终止劳动合同赔偿金。

对于如何签订无固定期限劳动合同，法律已经作出明确规定。其中，《劳动合同法》第14条规定："无固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。有下列情形之一，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同：……（三）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，续订劳动合同的。"

按照上述法律规定，法院认为，在双方已经连续订立两次固定期限劳动合同、公司无证据证明郭凯旋存在《劳动合同法》第39条或第40条第1项、第2项规定情况的情形下，公司直接向郭凯旋作出《终止劳动合同通知书》，构成违法终止。现郭凯旋要求咨询公司支付违法终止劳动合同赔偿金的请求符合法律规定，法院予以支持。

根据查明的事实，依照《劳动合同法》第14条、第47条、第87条及《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第2条之规定，法院判决公司支付郭凯旋违法终止劳动合同赔偿金39975元、未提前通知的代通知金2622元。

公司不服判决提起上诉，二审法院审理后判决驳回上诉，维持原判。

我家"果园"哪里去了?

案情简介：

近日，崔村镇某村老朱面带气愤地来到崔村法律援助工作站咨询。老人承包了村里六亩苹果园，由于果园靠近路边，收获季节就近在路边设摊位方便出售，交通优势明显，很多人提出要多加费用转包，老爷子都没有同意。可朱某的儿子小朱回家听说了此事后，觉得有利可图，于是在二老去姐姐家小住的时间，以比原承包费高一倍的价格将果园转包了出去，老朱回家后才知道这件事，执意要回自己的果园，但承租人陈某称已经签了转包协议，要是反悔的话需付违约金六万元（一亩一万元）。

法律分析：

工作人员将老朱、小朱及陈某聚到一起，在核实事情经过后，向三人解释道：《中华人民共和国土地承包法》第三十三条规定土地承包经营权流转应当遵循以下原则：（一）平等协商、自愿、有偿，任何组织和个人不得强迫或者阻碍承包方进行土地承包经营权流转；第三十四条规定土地承包经营权流转的主体是承包方。承包方有权依法自主决定土地承包经营权是否流转和流转的方式。同时根据《中华人民共和国合同法》第四十八条规定：行为人没有代理权、超越代理权或者代理权终止后以被代理人名义订立的合同，未经被代理人追认，对被代理人不发生效力，由行为人承担责任。

本案中，小朱将果园转包给陈某的行为，属于土地承包经营权的流转，依据上述法律的规定土地承包经营权的流转的主体是承包方老朱，而并非老朱的儿子，且小朱的转包行为并没有得到老朱的授权，现在也并未得到老朱的追认，所以陈某与小朱之间签订的土地转租协议未经经营权人同意，侵犯了当事人的合法权益，属于无效代理，是不受法律保护的。

最终小朱和陈某认识到自己的行为的不当，陈某同意退回承包地，小朱全额退还陈某的承包费。

昌平区司法局

为雇主家打扫卫生受伤 保姆不能索要工伤赔偿

编辑同志：

我是受雇于杨某的家庭保姆，主要职责是做家务、照顾和接送小孩等。由于雇主杨某是个球迷，在一场世界杯开赛后，他不仅自己一场不落地看球，还邀请好友一起观赛。因此，我也就多了一项任务，那就是提供食物、饮料和收拾"残局"。

期间，我在打扫卫生时，因不慎踩到散落的酒瓶而滑倒并严重受伤，且极可能导致伤残。请问：在杨某没有为我办理工伤保险的情况下，我能否要求其给予工伤赔偿？

读者：曾美霞

曾美霞读者：

你不能要求杨某给予工伤赔偿，但可向其索要雇员受害人身损害赔偿。

一方面，你不属于享受工伤保险的主体。

《工伤保险条例》第二条第二款规定："中华人民共和国境内的企业、事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织的职工和个体工商户的雇工，均有依照本条例的规定享受工伤保险待遇的权利。"即工伤保险的产生，必须以用人单位与劳动者之间存在劳动法律、法规所规定的劳动关系为前提，对所规定范围之外的则不能适用。

《劳动部关于〈劳动法〉若干条文的说明》第二条第五款指出："本法的适用范围排除了公务员和比照实行公务员制度的事业组织和社会的工作人员，以及农业劳动者、现役军人和家庭保姆等。"即家庭保姆不在其列。而你从事的恰恰只是家庭服务，杨某也不是个体工商户性质的雇工，故彼此不属于《工伤保险条例》的调整范围。

另一方面，你可以要求杨某给予雇员受害人身损害赔偿。

《最高人民法院关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》第十一条第一款规定："雇员在从事雇佣活动中遭受人身损害，雇主应当承担赔偿责任。"而其第九条第二款规定，从事雇佣活动是"指从事雇主授权或者指示范围内的生产经营活动或者其他劳务活动。雇员的行为超出授权范围，但其表现形式是履行职务或者与履行职务有内在联系的，应当认定为'从事雇佣活动'"。

你受雇杨某后的主要职责之一是做家务，打扫卫生无疑当属其列，而你正是在这一过程中受伤，故杨某必须就此承担赔偿责任。

再者，雇员受害人身损害赔偿项目不同于工伤赔偿项目。

工伤赔偿的项目包括医疗期停工留薪补助、一次性伤残补助金、一次性工伤医疗补助金、一次性伤残就业补助金、一次性工亡补助金，而雇员人身损害赔偿则没有这些项目。故结合本案实际，你只能向杨某索要医疗费、误工费、护理费、住院伙食补助费、营养费等。

颜东岳 法官