

第6份劳动合同到期时员工请求续签

# 公司违法拒签劳动合同赔偿10万元

□本报记者 赵新政

如果劳动者签订劳动合同时不存在欺诈、胁迫、乘人之危导致合同无效的情形，或劳动者没有《劳动合同法》第39条、第40条第1项、第2项规定的犯罪、失职、严重违纪行为导致用人单位重大损害等情形，那么，依据本法第14条第3项规定，当劳动者连续订立二次固定期限劳动合同之后，在其提出或同意续订、订立劳动合同时，用人单位应当按照其请求订立固定期限或无固定期限劳动合同。

按照上述规定，柯晴妹（化名）在其第6份固定期限劳动合同到期前向公司提出续签请求，但被拒绝。该合同到期终止后，她以公司违法终止劳动合同为由索赔10万余元。公司辩称，造成合同终止的真正原因是柯晴妹要求涨工资，双方经协商不能达成一致。另外，柯晴妹工作懈怠，给工作造成了极坏影响，这也是终止劳动合同的一个原因。

法院认为，柯晴妹与公司签订了6次固定期限劳动合同，其在合同到期前提出续签劳动合同符合法律规定，公司应当依法续签劳动合同。因公司没有证据证明柯晴妹要求涨薪导致合同不能续签，故公司终止劳动关系的行为违法，应当向柯晴妹支付违法终止劳动关系经济赔偿金。二审法院终审判决后，公司不服并申请再审本案。2月28日，公司的再审申请被裁定驳回。

## 劳动合同已签6次 因不续签产生争议

2014年2月28日，柯晴妹入职某家事服务公司。当天，双方签订一份期限为一年的劳动合同。合同约定，其从事网络管理工作，月工资为5000元。此后，双方年年签订劳动合同，期限均为一年，其月工资数额在第二年为6000元，第三年为7000元，第四、第五年为8000元，第六年为9000元，几乎是每年提高1000元。

柯晴妹说，她的第六份劳动合同于2020年10月31日到期。同年10月12日，她向公司邮寄续签劳动合同通知书，公司确认收到了该通知。然而，合同到期后，公司未与她续签劳动合同。

柯晴妹认为，公司终止其劳动合同的做法违反法律规定。于是，向劳动争议仲裁机构提出申请，请求裁决公司向支付违法终止劳动合同赔偿金10.8万元。经审理，仲裁裁决支持了她的请求。

公司不认可该裁决，于法定期限内诉至一审法院。

公司诉称，柯晴妹入职公司后一年签一次合同，都是按照柯晴妹的要求签订的，其想法是一年一签可以逐年提高工资，事实情况也的确如此。在此前提下，考虑到逐年签订固定期限合同是柯晴妹提出且坚持的，不应适用《劳动合同法》第14条规定的应当签订无固定期限劳动合同的规定。

公司还称，在第六份劳动合同到期之前，柯晴妹又提出提高工资标准的要求。因公司不同意涨工资，柯晴妹就不愿意再签订劳动合同。因此，公司并未违法

终止劳动合同，而是因劳动合同到期正常终止，在此基础上，不应适用《劳动合同法》第46条规定的支付经济补偿的情形，亦不适用本法第48条的规定，更不适用本法第87条规定。

## 公司推卸拒签责任 却无证据予以证明

柯晴妹辩称，公司的起诉意在推卸责任，起诉状所述事实理由与实际不符。

首先，公司诉称其一年签一次合同的目的是涨工资，那就应当拿出相应的证据，可公司没有。事实上，其工资连年增加的原因并非公司所主张的理由，而是另有原因。刚入职时，公司只有10家分公司40台电脑，截至2019年12月分公司数量递增到98家近400台电脑，其逐年增加的工资是随着工作量增加而增加。因此，公司称其要求涨工资是双方不能协商一致进而终止合同的理由是没有事实根据的。

其次，起诉状诉称，柯晴妹在合同到期前又提出提高工资标准的要求，公司不同意，她便不再愿意签订合同。柯晴妹要求公司提供该主张的录音、视频或书面证据，但公司不能提供。相反，她提交的续签劳动合同通知书内容很详细，可以证明她申请与公司续签劳动合同且工资金额为9000元，与此前的工资数额完全一致，没有增加工资标准的要求。

一审法院认为，双方争议的事实一是柯晴妹主张其与公司签订了6次固定期限劳动合同，公司主张双方签订了4次固定期限劳动合同。柯晴妹就其主张提交了2014年至2020年劳动合同予以证明，对于该份证据，公司不认

可2012年至2014年的劳动合同，称这些劳动合同是后来后补的，当时签订的合同不是这些合同，不过，合同上的公章是公司的。

双方争议的事实二为公司主张不与柯晴妹续签劳动合同的原因，是公司遇到经营困难，需要调整相关业务，柯晴妹的工作职责可以由其他人员兼任，且公司告知柯晴妹不再涨工资，柯晴妹不同意。柯晴妹对公司该项主张不认可，称其并未向公司提出过涨工资。

## 公司违法终止合同 应当依法给付赔偿

结合双方陈述及相关事实证据，一审法院认为，公司认可柯晴妹提交的相关合同上公章的真实性，故应认定柯晴妹与公司签订了6次固定期限劳动合同。因公司未提交证据证明其告知柯晴妹不再涨工资、柯晴妹不同意的事实，对公司的该项主张不应采信。

本案中，柯晴妹与公司签订过6次固定期限劳动合同，柯晴妹在合同到期前向公司提出续签劳动合同，公司应同其续签劳动合同。可是，公司通知柯晴妹不再续签劳动合同，一审法院认为其终止劳动关系的行为违反法律规定，理应承担违法终止劳动关系经济赔偿金。据此，一审法院依据《劳动合同法》第47条、第87条，《民事诉讼法》第64条规定，判决公司支付柯晴妹违法终止劳动合同经济赔偿金10.8万元。

公司不服该判决，上诉请求撤销一审判决，发回重审或依法改判其支付终止劳动合同经济赔偿金54000元。其理由是一审未查明柯晴妹系要求涨工资续签劳

动合同，并不是公司拒绝续签劳动合同。柯晴妹工作懈怠，给工作造成了极大影响，对此，一审有两名证人出庭作证，但一审法院没有采信证人证言。

二审法院查明，在本案仲裁阶段，公司自认其曾于2020年10月12日通过电话方式告知柯晴妹不再续签劳动合同，理由是公司涉及经营困难，柯晴妹的工作可以由其他工作人员兼任。

二审法院认为，柯晴妹与公司签订了6次固定期限劳动合同，依据《劳动合同法》第14条的规定，柯晴妹在合同到期前向公司提出续签劳动合同，公司应同柯晴妹续签劳动合同。公司通知柯晴妹终止劳动关系的行为违反法律规定，应支付违法终止劳动关系经济赔偿金。公司主张柯晴妹要求涨薪续签劳动合同，但并无证据证明该主张，对该主张不予采信。

鉴于公司的上诉请求不能成立，一审判决认定事实清楚，适用法律正确，故二审法院终审判决驳回上诉，维持原判。

至此，公司仍然不服，向上级法院申请再审，其理由是公司虽未能固定柯晴妹要求涨薪的证据，法院也应当查清相关事实。一、二审法院适用《劳动合同法》第87条规定是错误的，双方未能续签劳动合同是多因一果。仲裁时柯晴妹提出了补偿38000元的方案，因公司出庭人员不同意未能达成一致意见。本案应综合考虑上述因素，不能按二倍的计算标准支付经济赔偿金额，酌情以一倍的标准支付经济赔偿才是合适的。

上级法院认为，一、二审法院的处理结果并无不妥，公司再审理由因依据不足而不成立，故裁定驳回公司的再审申请。

## 女职工无法继续哺乳 哺乳期能否提前终止？

编辑同志：

我在公司担任行政秘书职务。2021年7月12日，我因生孩子而休产假。此间，公司向我快速送达《劳动合同到期不再续签通知书》。该通知载明：“武娟：你的劳动合同将于2021年9月10日到期，届时公司将不续签劳动合同。由于你尚在哺乳期，故劳动合同将顺延至哺乳期结束，即2022年7月12日……”

最近，我因身体原因无法继续给孩子喂奶。同时，由于联系到了新接收单位，遂向公司口头提出因哺乳期情形消失，哺乳期应当终止，希望给予办理退工手续，结算经济补偿金。可公司不同意，称“必须等到你的哺乳期满才能办退工手续，你若想现在就走人，可以递交书面申请，写明原因。”

请问：公司的做法对吗？我若主动申请离职，可以获得经济补偿吗？

读者：武娟

武娟读者：

该公司的做法是符合法律规定的。

哺乳期是法律为了保护女职工的合法权益拟定的法定期限。根据《女职工劳动保护特别规定》的规定，女职工的哺乳期为一年，自婴儿出生之日起至婴儿满一周岁时止。《劳动合同法》第四十五条规定，劳动合同期满，存在女职工在孕期、产期、哺乳期情形的，劳动合同应当顺延至该情形消失时终止，所以，在你的劳动合同已经到期的情况下，公司通知将双方的劳动合同期限顺延至2022年7月12日终止，是符合法律关于“续延期”强制性规定的。

哺乳期也是用人单位履行哺乳期特殊劳动保护义务的法定期限，用人单位不能随意改变。即使女职工因个人身体原因，无法进行母乳喂养，采用其他人工喂养方式养育婴儿的，用人单位也应遵守哺乳期的规定。所以，你在哺乳期未满时口头要求提前办理终止劳动合同手续，公司当然不能答应。如果公司同意的话，可能面临违法终止劳动合同及其向你支付赔偿金（经济补偿标准的二倍）的风险。

当然，法定“续延期”是针对用人单位的，是用人单位应当遵守的义务，对劳动者而言则是一种权利，权利是可以放弃的，即女职工有辞职权。对此，《妇女权益保护法》第二十七条也作出了明确的规定，即“任何单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形，降低女职工的工资，辞退女职工，单方解除劳动（聘用）合同或者服务协议。但是，女职工要求终止劳动（聘用）合同或者服务协议的除外。”据此，你可以向公司递交书面离职申请。不过，既然是在劳动合同期限尚未届满之前主动离职，公司也就没有支付给你经济补偿金的义务。

潘家永 律师

颜东岳 法官

# 老板恶意转让资产后失踪 员工有权申请撤销转让

近日，卢晶晶等6名员工向本报咨询说，个体工商户温某亏损严重。为逃避债务，温某将其经营的制衣厂以低于市场价50%的价格，秘密转让给知情的刘某。此后，温某去向不明，跟他们玩起了失踪。

他们想知道：在温某没有其他资产可供清偿员工被拖欠工资的情况下，他们能否要求撤销温某与刘某之间的转让协议？

## 法律分析

卢晶晶等员工可以诉请撤销

温某与刘某之间的转让协议。

《民法典》第五百三十九条规定：“债务人以明显不合理的低价转让财产、以明显不合理的高价受让他人财产或者为他人的债务提供担保，影响债权人的债权实现，债务人的相对人知道或者应当知道该情形的，债权人可以请求人民法院撤销债务人的行为。”

《民法典》第一百五十七条规定：“民事法律行为无效、被撤销或者确定不发生效力后，行为人因该行为取得的财产，应当

予以返还；不能返还或者没有必要返还的，应当折价补偿。有过错的一方应当赔偿对方由此所受到的损失；各方都有过错的，应当各自承担相应的责任。法律另有规定的，依照其规定。”

就上述规定中的“明显不合理的低价”的界定，司法实践中通常是按交易当地一般经营者的判断，并参考交易当时交易地的物价部门指导价或者市场交易价，结合其他相关因素综合考虑予以确认。转让价格达不到交易时交易地的指导价或者市场交易

价百分之七十的，一般可以视为明显不合理的低价。

结合本案，正因为温某转让制衣厂的行为，导致温某没有其它财产可供清偿员工被拖欠的工资，即损害了卢晶晶等员工的利益，而刘某知情却与温某签约并购买，且转让价格低于市场价的50%，所以，温某与刘某之间的转让属于恶意串通，构成“明显不合理的低价”，卢晶晶等员工有权要求撤销该转让协议，请求拍卖、变卖相关财产中获取工资及赔偿。