

## 总公司、分公司先后与员工签订劳动合同

# 拒绝与员工续签无固定期限合同为何违法？

□本报记者 赵新政

“单位与员工签订过多少次劳动合同是非常容易弄清楚的事，但是，这个数字一旦与经济利益结合起来就麻烦了。”沈唯聪（化名）说，他在总公司工作2年后，总公司迁出北京，而他继续留在总公司原址工作。不过，总公司原址变成了分公司，分公司亦与他签订了为期2年的劳动合同。如此算来，他与用人单位先后签订过2次劳动合同。

按照《劳动合同法》第14条第3项规定，在第二份劳动合同即分公司与他签订的劳动合同期限届满时，沈唯聪提出与分公司签订无固定期限劳动合同，而分公司予以拒绝，理由是双方仅签订过一次劳动合同，该劳动合同应当期满终止而不是续签。为此，双方发生争议。

法院认为，总公司、分公司虽然主张沈唯聪分别与其签订劳动合同建立劳动关系，但分公司负责人与总公司法定代表人系同一人，且员工信息截图等证据显示分公司认可沈唯聪在总公司处工作年限连续，应认定分公司与总公司存有关联关系，沈唯聪符合与用人单位连续订立两次固定期限劳动合同情形。11月4日，二审法院终审判决分公司支付沈唯聪违法终止劳动合同赔偿金等19万余元。

### 关联公司先后用工 分别签订劳动合同

沈唯聪说，他于2016年4月18日入职，总公司与他签订了自即日起至2018年4月17日止的劳动合同。合同约定其Java开发主管岗位工作。此后，总公司迁往外地，原址变成了分公司办公地址，他也继续留在原地工作。分公司与他签订的劳动合同期限为2018年4月18日起至2020年4月17日止，约定其担任副总监职务，月工资标准为22000元。2020年2月1日至3月31日，沈唯聪受新冠肺炎疫情影响居家办公。

由于分公司不同意与沈唯聪续签无固定期限劳动合同，且执意终止双方之间的劳动关系，沈唯聪向劳动争议仲裁机构提起了仲裁申请。

庭审中，为证明自己的主张，沈唯聪提交一份钉钉员工信息截图予以证明。该截图显示：“沈唯聪入职时间2016年4月18日，司龄3年。首次合同起始日期2016年4月18日、现合同到期日期2020年4月17日。”另一份证据是公司根据沈唯聪诉求整理的书面材料《沈唯聪诉求整理》，该加盖分公司公章的材料载明：“该员工在我司已经工作4年，后期工作表现不佳……”

分公司对上述证据真实性认可，证明目的不认可。对于钉钉员工信息截图，分公司主张系沈唯聪先与总公司签订合同，后与分公司签订劳动合同，所以该截图才会表述“首次合同、现合同”。对《沈唯聪诉求整理》内容不认可，不认可沈唯聪累计工作4年，该材料在仲裁阶段不是作为证据提交的，是前期和仲裁沟通的材料。其中，“该员工在我司已经工作4年”的表述只是

说明沈唯聪此前和总公司存在劳动关系，后两年和分公司存在劳动关系。

经审理，仲裁裁决分公司支付沈唯聪2020年2月和2020年3月工资差额16000元、2天带薪年休假工资报酬4045.98元，驳回沈唯聪其他仲裁请求。

### 员工拒绝降低工资 劳动合同到期终止

沈唯聪不服仲裁裁决，诉至一审法院。

对于用工过程，分公司称沈唯聪于2018年4月18日入职其单位，担任副总监，2016年4月18日其还未成立，沈唯聪最后工作至2020年4月17日。因总公司业务重心调整，沈唯聪需要经常在北京工作，沈唯聪就与分公司签订了劳动合同。

总公司主张其与沈唯聪于2016年4月18日至2018年4月17日签订劳动合同。合同到期后，分公司承担了北京业务，沈唯聪也在北京办公，根据实际需要，沈唯聪与分公司签订了劳动合同。

综合双方意见，一审法院对沈唯聪提交的钉钉员工信息截图、《沈唯聪诉求整理》真实性均予以采信。

对于劳动关系解除情况，沈唯聪主张2020年4月14日，分公司向他发送《终止劳动合同通知书》，单方决定于2020年4月17日到期终止不再续签。之后，分公司又发送邮件要求续签，但工资要降低，他没有同意。沈唯聪主张，分公司于2020年4月17日违法解除劳动合同。

沈唯聪提交的加盖分公司公章的《终止劳动合同通知书》载明：“我们双方于2018年4月18日签订的劳动合同将于2020年4月17日期限届满，单位决定不再

续订劳动合同，现通知你终止劳动合同。终止劳动合同时间为2020年4月17日。”

此外，分公司人事经理2020年4月15日给沈唯聪发送一份电子邮件，内容为：一、本邮件内容是上封邮件提到的我们当面与您沟通，您不接受调薪调岗续签合同；二、根据合同时间，2020年4月17日是合同期满，现将续约合同发您邮箱确认后续约；三、分公司希望能够与您共同成长，如果确认续签劳动合同，请联系人事行政部进行续签手续办理，如在2020年4月17日18点未到人事行政部办理续签手续，则视为您不续签劳动合同并与分公司自动解约，分公司与您不再存在劳动关系；四、附加为劳动合同签订电子版及岗位职责。落款为分公司人事行政部，2020年4月15日。

根据双方意见，一审法院对《终止劳动合同通知书》、电子邮件真实性予以采信。

### 关联公司轮换用工 终止合同构成违法

对于2020年2月1日至3月31日期间的工资，沈唯聪主张应按照22000元/月发放，分公司称受疫情影响应按每月14000元发放。分公司称，其事先已经发布钉钉公告对此进行说明，包括沈唯聪在内的79名员工已经阅读该公告。沈唯聪称，其虽收阅该通知，但以提起仲裁的形式明确表示不同意降低工资标准。

根据《劳动合同法》第14条规定，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。

本案中，分公司和总公司虽然主张沈唯聪分别与二者签订劳动合同建立劳动关系，但分公司负责人与总公司法定代表人系同一人，且沈唯聪提交的钉钉员工信息截图、《沈唯聪诉求整理》显示，分公司认可沈唯聪在总公司处工作年限连续，一审法院据此认定分公司与总公司存有关联关系，在沈唯聪任职期间，非因其个人原因与新单位签订劳动合同，沈唯聪符合与用人单位连续订立两次固定期限劳动合同情形。

根据上述法律规定，沈唯聪符合订立无固定期限劳动合同的情形，分公司于2020年4月14日发送电子邮件通知与沈唯聪终止劳动合同，虽于2020年4月15日通知沈唯聪续签劳动合同，但前述终止通知已经到达沈唯聪，视为该通知生效。

综上，分公司未与沈唯聪签订无固定期限劳动合同而与其终止劳动合同的行为缺乏法律依据，属于违法终止劳动合同，应当支付沈唯聪违法终止劳动合同的赔偿金176000元。

沈唯聪居家办公期间，分公司主张与其协商一致该期间工资按照60%发放，但分公司提交的证据仅显示沈唯聪已读，不足以证明与沈唯聪协商一致，一审法院对分公司该主张不予采纳。

依据查明的事实，一审法院判决分公司给付沈唯聪违法终止劳动合同赔偿金176000元、工资差额16000元、未休年假工资4045.98元，各项合计196045.98元。公司不服该判决提起上诉，但被驳回。

## 员工索要二倍工资 应当什么时候提出？

编辑同志：

我于2021年4月1日入职某广告公司，从事文案策划工作。广告公司一直未跟我签订书面劳动合同。2022年10月30日，我从广告公司离职，并要求向我支付未签订书面劳动合同的二倍工资差额，共11个月（2021年5月1日至2022年3月31日期间）。可是，广告公司以我的要求已经超过了法律规定的时效期间为由，拒绝了我的要求。广告公司还劝我不要去打官司了，即使申请劳动争议仲裁，也不会得到劳动争议机构的支持。

请问：广告公司的这种说法对吗？ 读者：宣善来

宣善来读者：

这涉及到时效制度问题，广告公司的说法不完全对。

《劳动争议调解仲裁法》第二十七条第一款规定：“劳动争议申请仲裁的时效期间为1年。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。”第四款规定：“劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的，劳动者申请仲裁不受本条第一款规定的仲裁时效期间的限制；但是，劳动关系终止的，应当自劳动关系终止之日起1年内提出。”这就是说，法律对权利的保护一般是有限期的，如果权利人在仲裁时效期间不行使权利，那么在该期间届满后义务人就获得抗辩权，一旦义务人以超过时效期间为由拒绝履行义务，仲裁机构和法院就不得裁判义务人履行义务。

未订立书面劳动合同，增加一倍的工资属于惩罚性赔偿的性质，不属于劳动报酬，因此，不适用《劳动争议调解仲裁法》第二十七条第四款之规定，而应当适用《劳动争议调解仲裁法》第二十七条第一款所规定的1年仲裁时效期间，即从劳动者主张二倍工资之日起往前倒推1年，按月计算，对超过1年的二倍工资差额不予支持。显然，你的部分月份的二倍工资差额已超过1年仲裁时效期间，不再受法律保护。

展开来说，假如你于2022年12月1日提起劳动仲裁主张二倍工资，在仲裁期间，如果广告公司就时效问题提出了抗辩，那么，劳动争议机构只会裁决广告公司向你支付4个月（2021年12月1日至2022年3月31日期间）的未签劳动合同二倍工资差额。至于2021年5月1日至2021年11月30日期间二倍工资差额，因已经超过1年时效期间，仲裁机构不再予以支持。假如你于2023年3月31日以后才申请劳动仲裁，那么，所有月份的二倍工资差额均已超过1年时效期间。因此，劳动者要想拿到未签书面劳动合同的二倍工资差额，一定要注意仲裁时效和诉讼时效期间的规定，及时向劳动争议机构申请劳动争议仲裁。

潘家永 律师

## 面试时承诺高薪、入职时反悔，用人单位须赔偿应聘者

常律师：

您好！

我在面试时，公司承诺月薪为2.5万元。为此，我毫不犹豫地辞去了原有工作。可是，当我到该公司办理入职手续、准备签订劳动合同时，却被告知实际月薪仅有2万元。因此，我拒绝入职且拒签劳动合同。

请问：在这种情况下，我能否要求该公司赔偿我的经济损失？

答：

你可以要求该公司赔偿经济

损失。因为，该公司在订立劳动合同过程中违背诚信原则，给您造成了经济损失，应当承担赔偿责任。

对此，《中华人民共和国民法典》第五百条规定：“当事人在订立合同过程中有下列情形之一，造成对方损失的，应当承担赔偿责任：（一）假借订立合同，恶意进行磋商；（二）故意隐瞒与订立合同有关的重要事实或者提供虚假情况；（三）有其他违背诚信原则的行为。”

此外，北京市第三中级人民法院（2022）京03民终5622号民

事判决书载明：“劳动者和用人单位在入职前就工资待遇的协商属于订立劳动合同的必要过程，在此阶段，用人单位虽未与劳动者签订正式合同甚至未发出正式要约，但仍然应当诚信招工，就工资待遇与劳动者达成一致的，应当恪守承诺。”该表述表明，公司在面试中已经与您就薪资待遇问题达成了一致，然而在入职签订劳动合同时反悔，实际薪水低于面试时的承诺，该行为有违诚实信用原则。

综上，若您有证据证明公司在面试中已经与您就薪资待遇问

题达成了一致意见，用人单位应当依法承担缔约过失责任，赔偿您在此过程中因合理信赖产生的经济损失。

北京司法大讲堂 常鸿律师事务所 协办

**常律师信箱**

免费咨询热线：**13601074357**

lawyerchang@188.com

