

# 员工要求续签无固定期限劳动合同被拒后签署离职交接表 公司按自愿离职解聘员工为何违法?

□本报记者 赵新政

在第二份3年期劳动合同期限届满时，谢道格（化名）以QQ形式告知公司请求续签无固定期限劳动合同。公司不仅不同意他的请求，还要求他办理工作交接手续并签署一份注明离职类型为“合同到期”离职交接表。此后，他以违法终止劳动合同为由向公司索要16.8万元经济赔偿金。

由于一审法院按照实发工资为核算基数，判令公司向谢道格支付违法14余万元赔偿金，双方均不服并提起上诉。公司认为其系合法终止劳动合同，不应支付任何赔偿。谢道格诉称，赔偿金额须以应发工资为基数进行计算，否则损害其合法权益。

法院认为，公司主张与谢道格协商同意不续签劳动合同，其提交的证据为离职手续交接表。经审查该交接表仅能反映谢道格办理离职交接手续的事实，不能反映双方协商同意不续签劳动合同的事实，故不予采信。由于谢道格符合订立无固定期限劳动合同的条件，所以，公司解除其劳动合同违反法律规定应当支付赔偿金。8月31日，二审法院判决支持谢道格的赔偿请求。

## 连续订立两次合同 公司却不同意续约

2016年8月6日，谢道格入职公司。当天，双方签订了自即日起至2019年8月5日止的劳动合同。合同约定其担任电气工程师职务，税前月工资为1.4万元。2019年8月4日，双方签订第二次固定期限劳动合同，合同期限为当日起至2022年8月3日止，约定其职位、工资不变。2019年9月4日，公司收到政府部门发出的《停工整改通知书》，公司自此时起未再开工。

2022年8月4日，谢道格通过QQ向公司提出续签无固定期限劳动合同要求。同日，公司向他发出《劳动合同到期不续签通知书》。他于第二天收到该通知书，并于当日办理离职手续。其中，他签名确认的《离职手续交接表》上注明离职类型为“合同到期”。

“我2022年9月前12个月实际发放的平均工资为12035元。”谢道格认为，公司单方面决定不续签无固定期限劳动合同属于违法，要求公司向自己支付违法解除劳动关系赔偿金16.8万元，以及未提前一个月通知终止劳动合同代通知金1.4万元。公司不同意其请求，他向劳动争议仲裁机构提起仲裁申请。经审理，仲裁裁决公司向自己支付违法解除劳动关系赔偿金14.4万元，驳回其他请求。

公司不服该裁决，向一审法院提起诉讼。谢道格于公司起诉后，向一审法院提起反诉。

## 终止合同是否合法 争议双方各执一词

公司诉称，其无需支付违法解除劳动关系赔偿金14.4万元，理由是谢道格同意劳动合同到期自动离职，双方的劳动合同已到

期，并非公司违法解除合同。其证据是谢道格签署了《离职手续交接表》并办理了交接手续，这些举动足以证明双方自愿终止劳动合同，不存在公司不续签劳动合同或违法解除劳动合同的情形。

公司认为，自2022年2月份起，公司的经营处于停滞状态，主要依靠母公司补贴给员工发工资。在所有项目早已停工的情况下，公司完全可依据《劳动合同法》第40条规定主张因客观情况发生重大变化，按双方未能协商一致解除合同，没必要实施从后果上对公司最为不利的违法解除劳动合同行为。

此外，在谢道格已同意合同到期后自动离职的前提下，即使公司未能提供双方协商一致的证据，也仅能认定双方未能就无需补偿或补偿多少问题达成一致，无论如何不能改变谢道格自愿离职的性质，进而认定为公司违法解除劳动合同。

公司还认为，一审法院不应受理谢道格的反诉。因为，谢道格收到裁决书后第19天才提起反诉，已经超过15天的法定期限。对其反诉请求，不仅不应支持，其还应接受裁决事项的约束。

谢道格辩称自己并没有自动离职，双方劳动合同系被公司违法解除。仲裁裁决支持其部分请求，其虽不满意但未提起诉讼。公司提起诉讼后，仲裁裁决书即因一方当事人起诉而失效，其在一审辩论终结前提起反诉符合规定。

谢道格诉称，仲裁机构认定其平均工资为12035元，进而裁决公司支付赔偿金14.4万元属于事实错误。事实上，其每个月平均应得工资为14000元，根据《劳动合同法实施条例》第27条规定，应当以应得工资标准计算经济赔偿金。仲裁机构所认定的平均工资，是在应发工资14000元的基础上扣除承担的社会保险

金、税费、住房公积金、其他扣款等后实发的工资，而代扣费用均为其工资组成部分，应当计入工资总额之中，在计算经济赔偿金时一并计算。

## 违法解除劳动合同 须按应发工资赔偿

一审法院庭审中，谢道格主张，《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉的解释》第232条规定：“在案件受理后，法庭辩论结束前，原告增加诉讼请求，被告提出反诉，第三人提出与本案有关的诉讼请求，可以合并审理的，人民法院应当合并审理。”在仲裁裁决书因公司起诉而失效的情况下，其依照该司法解释规定，在庭审辩论结束前提起反诉符合法律规定，应当驳回公司对此提出的抗辩意见。

一审法院认为，《劳动争议调解仲裁法》第50条规定：“当事人对本法第47条规定以外的其他劳动争议案件的仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起15日内向人民法院提起诉讼；期满不起诉的，裁决书发生法律效力。”谢道格未在收到仲裁裁决书之日起15日内向法院提起诉讼，应视为认可仲裁裁决书的裁决结果，对其反诉请求不予受理。

关于公司是否应当支付赔偿金，一审法院认为，首先需要认定公司解除谢道格劳动合同是否合法。依照《劳动合同法》第14条第2款的规定，当第二次固定期限劳动合同到期后，用人单位没有终止劳动合同的权利，除非劳动者决定不续签劳动合同，或者提出订立固定期限劳动合同，否则用人单位与劳动者就应当订立无固定期限劳动合同。经查，谢道格与公司连续签订两份劳动合同后已符合订立无固定期限劳动合同的条件，而公司告知其不

续签劳动合同，违背了法律优先保护劳动者订立无固定期限劳动合同的立法宗旨。

在案件审理过程中，公司辩称双方经协商达成一致意见，谢道格自愿办理《离职手续交接表》，认为谢道格对于不续签劳动合同并无异议，但公司未能提供双方协商一致的证据，对公司的这一辩论意见，一审法院不予采纳。据此，一审法院以谢道格在劳动合同解除前12个月的平均工资12035元为基数，判令公司支付赔偿金14.4万元。

公司与谢道格上诉后，二审法院查明，原审认定谢道格离职前12个月平均工资为12035元，系以谢道格每月实发工资为基数计算所得，而其每月应发工资为14000元。

关于公司是否属于违法解除劳动合同问题，公司主张与谢道格协商同意不续签劳动合同，其提交的证据为《离职手续交接表》，仅能反映谢道格办理离职交接手续的事实，不能反映公司与谢道格协商同意不续签劳动合同的事实，二审法院对公司该项主张不予采信。因谢道格已符合订立无固定期限劳动合同的条件，公司解除与谢道格的劳动合同违反法律规定，二审法院认定，公司应向谢道格支付赔偿金。

关于谢道格的月平均工资如何确定问题。根据《劳动合同法实施条例》第27条规定，经济补偿应以劳动者的应发工资作为计算基数。一审法院以谢道格每月扣除社保、税费、公积金等费用后的实发工资为基数计算月平均工资，于法相悖，应予纠正。谢道格请求按应得工资14000元为基数计算经济补偿金符合法律规定，应当予以支持。据此，二审法院于近日改判公司因违法解除劳动关系而应支付谢道格的赔偿金额为16.8万元。

编辑同志：

我是一家快餐店的餐厅店长，平时主要负责店内日常事务。因近期业务繁忙，公司发布了招聘小时工的公告，最近有数名未成年人前来应聘，他们均为年满16周岁未满18周岁。

请问：法律在未成年工劳动用工年龄方面有何限制吗？

读者：刘伟伟

刘伟伟读者：

原《劳动法》《未成年工特殊保护规定》第2条规定：“未成年工是指年满16周岁，未满18周岁的劳动者。未成年工的特殊保护是针对未成年工处于生长发育期的特点，以及接受义务教育的需要，采取的特殊劳动保护措施。”这是国家在劳动用工立法领域对未成年人保护的特别规定。

关于未成年工劳动用工年龄的限制，《劳动法》第15条规定：“禁止用人单位招用未满16周岁的未成年人。文艺、体育、特种工艺单位招用未满16周岁的未成年人，必须依照国家有关规定，履行审批手续，并保障其接受义务教育的权利。”

《禁止使用童工规定》第2条规定：“国家机关、社会团体、企业事业单位、民办非企业单位或者个体工商户均不得招用不满16周岁的未成年人。禁止任何单位或者个人为不满16周岁的未成年人介绍就业。禁止不满16周岁的未成年人开业从事个体经营活动。”第13条规定：“文艺、体育单位经未成年人的父母或者其他监护人同意，可以招用不满16周岁的专业文艺工作者、运动员。用人单位应当保障被招用的不满16周岁的未成年人的身心健康，保障其接受义务教育的权利。文艺、体育单位招用不满16周岁的专业文艺工作者、运动员的办法，由国务院劳动保障行政部门会同国务院文化、体育行政部门制定。学校、其他教育机构以及职业培训机构按照国家有关规定组织不满16周岁的未成年人进行不影响其人身安全和身心健康的教育实践劳动、职业技能培训劳动，不属于使用童工。”

另外，《未成年人保护法》第61条第1款规定：“任何组织或者个人不得招用未满十六周岁未成年人，国家另有规定的除外。”根据上述规定，除文艺、体育单位按照国家规定可以招用不满16周岁的专业文艺工作者、运动员之外，其他单位禁止招用不满16岁的未成年人作为劳动者。

张兆利 律师

# 法律对雇佣未成年工有哪些特别限制？

## 仅凭自制迟到记录，公司不得扣减员工工资

读者刘丹丹近日向本报反映说，因发现工资被减少，她找公司查询原因。公司答复说她上个月有8次迟到，按照公司规章制度应当扣减。为此，公司还提供了车间主任制作的、没有任何人签字的迟到记录作为证据。

她想知道：在她从来没有迟到、对迟到根本不认可的情况下，公司提供的迟到记录能否作为公司扣减工资的依据？

### 法律分析

公司自行制作的迟到记录不

能作为扣减工资的依据。

一方面，公司应当就其扣减工资的合理性承担举证。

《劳动争议调解仲裁法》第六条规定：“发生劳动争议，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的，用人单位应当提供。”《民事诉讼法》第六十四条规定：“当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。”《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第四十四条规定：“因用人单位作出的

开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。”

根据上述规定，正因为公司主张刘丹丹迟到，继而扣减工资的行为属于“减少劳动报酬”，而刘丹丹不认可车间主任制作的、没有任何人签字的迟到记录，甚至主张自己从来没有过迟到过，所以，公司必须就此承担举证责任。

另一方面，如公司举证不能，则必须承担不利后果。

《最高人民法院关于适用〈民事诉讼法〉的解释》第九十条规定：“当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方诉讼请求所依据的事实，应当提供证据加以证明，但法律另有规定的除外。在作出判决前，当事人未能提供证据或者证据不足以证明其事实主张的，由负有举证证明责任的当事人承担不利的后果。”据此，当公司不能证明刘丹丹存在迟到事实时，应当承担无故克扣工资的责任。

廖春梅 法官