

第二份劳动合同即将期满，公司通知职工续签后反悔

法院认定公司终止劳动合同系规避义务

□本报记者 赵新政

《劳动合同法》第14条第3项规定，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，劳动者提出或者同意续订劳动合同的，应当订立无固定期限劳动合同。因此，当黄亮行（化名）第二份劳动合同即将到期、公司人事负责人询问他是否同意续签劳动合同时，他明确表示不同意且要求签订无固定期限劳动合同。

针对黄亮行的主张，公司人事负责人称暂时没有人签这样的合同，待与公司沟通后回复他。而他等来的答复是公司无意续签无固定期限劳动合同，更不会提议续签无固定期限劳动合同，否则，就无征求其意见的必要。况且，双方面谈的内容主要是围绕不签合同协商补偿或赔偿等事宜。此后，公司决定到期终止其劳动合同。

法院认为，双方最后一份劳动合同到期前，公司表示要续签合同，黄亮行回复表示同意，并表示要求订立无固定期限劳动合同，此时双方对于续签劳动合同实际已经达成合意，公司依法应当与其签订无固定期限劳动合同。可是，公司后来又通知其劳动合同到期不续签，此举与此前的言行相悖，规避签订无固定期限劳动合同的法定义务意图明显，有违法律强制性规定。7月5日，二审法院判决支持黄亮行的索赔请求。

职工同意续签合同 公司反悔引发争议

2019年1月1日，黄亮行入职公司，岗位是研发中心SDCC开发组软件工程师。双方两次签订劳动合同，合同期持续至2022年12月31日，其月工资自2020年1月1日起为24000元。

2022年12月26日，公司人事负责人柯某通过钉钉系统发文给黄亮行称：“你的劳动合同快到期了，公司欲和你续签合同，你这边没问题吧？”黄亮行回复：“嗯，不过我这次是第三次签订合同了，可以签订无固定期限合同吗？”柯某回复：“我去沟通一下，目前公司还没有人签无固定期限劳动合同，稍后给你回复。”

2022年12月28日，柯某与黄

亮行面谈。柯某称，公司是否续签劳动合同尚未明确。如果公司同意续签无固定期限劳动合同，那么，双方就无沟通的必要。黄亮行认为，公司应当与他签订无固定期限劳动合同，二人在谈话中就解除劳动合同经济补偿或赔偿金、年终奖等表达各自意见，但未达成一致。

2022年12月29日，黄亮行以邮寄、电子邮件方式通知柯某要求签订无固定期限劳动合同。同日，公司向黄亮行送达《劳动合同不续签通知书》，言明不再续签，劳动合同于2022年12月31日终止。

2023年2月20日，黄亮行申请劳动争议仲裁，请求裁决公司向其支付违法解除劳动合同赔偿金、年终奖等。经审理，仲裁机构裁决驳回黄亮行的全部仲裁请求。

职工不服仲裁裁决 起诉索赔获得支持

黄亮行不服仲裁裁决，向一审法院提起诉讼，请求判令公司向其支付违法解除劳动合同赔偿金192000元、2021年年年终奖48000元、2022年年年终奖48000元。

庭审中，黄亮行提交其与柯某之间的电子邮件、谈话录音等证据。同时，提交证据证明2020年1月公司支付其2019年年年终奖24570元，2021年2月公司支付其2020年年年终奖72000元。

公司向法院提供研发中心2022年年年终奖发放明细、云监造工作协同函、事故问题复盘PPT等证据，从中可以看到，公司发放研发中心2022年年年终奖，其中SDCC项目组仅1人获得，另6名SDCC项目组成员不发年终奖，发放的数额超月工资10000元不等。再者是SDCC项目组客户方某2022年11月出具函件，称云监造出现未按时数据维护、数据缺失、未按实际上传数据等问题。黄亮行对这些证据不予认可，认为客户所言在于数据问题，与其从事的开发工作无关，后续复盘、整改其从未参与，仲裁审理阶段公司亦从未言及此事。

一审法院认为，双方当事人

连续两次签订劳动合同，合同期自2019年1月1日至2022年12月31日，公司于2022年12月26日言明要与黄亮行续签合同，黄亮行回复表示同意，并要求签订无固定期限劳动合同，依法律规定公司应当与黄亮行签订无固定期限劳动合同。公司却于2022年12月28日变更意见，言称续签与否待定，且当日的协商，未见双方就不再续签劳动合同达成一致，故公司于2022年12月29日通知劳动合同到期不续签，系违法终止。黄亮行主张赔偿金，于法有据。

黄亮行、公司无年终奖发放的书面约定，黄亮行虽曾逐年收到2019年、2020年年年终奖，但不代表公司应当发放此后的年终奖。年终奖属于用人单位视效益决定发放的自主权范畴，但该自主权的行使应符合公平、合理、有据。黄亮行没有证据证明公司负有付其2021年年年终奖之责的初始证据，故相关主张不成立。

就2022年年年终奖，黄亮行提供了证据证明下属职工确有获得，从公司辩称及举证亦可看到，当年度公司发放了年终奖，现公司主张黄亮行不应得奖金，就此应当举证。然客户方出具的书面材料等证据不足以印证项目组发生重大事故、黄亮行当负其责，且一审法院注意到，客户质疑事故发生于黄亮行在职期间，公司称黄亮行应担责，却未在其举证中看到告知黄亮行此事或黄亮行参与复盘、解决的相应证据，故对公司该项主张一审法院不采纳。

一审法院结合本案违法终止、劳动合同履行至2022年底、此前年度及2022年奖金发放情形等全案案情，酌定公司支付黄亮行2022年年年终奖30000元。

综上，一审法院判决公司支付黄亮行违法终止劳动合同赔偿金192000元、2022年年年终奖30000元。

公司言行前后不一 规避义务必须担责

公司不服一审法院判决，上诉称其与黄亮行从未就续签劳动合同达成一致，虽然2022年12月26日公司就续签劳动合同与黄亮

行进行协商，但截止至2022年12月28日，双方仍未就续签劳动合同达成一致，故公司到期终止劳动合同并无不当。此外，柯某发送给黄亮行的电子邮件仅仅是征集意见，并非公司同意与黄亮行续签合同。

公司认为，其未向黄亮行发放年终奖本身并无不当，且无需举证证明不予发放的理由。公司确实对黄亮行所在项目组的一名职工发放了年终奖，其余项目组成员均未发放。公司未发放包括黄亮行在内的项目组其他成员年终奖的原因是黄亮行主管研发及维护的项目出现重大事故。公司虽未提供黄亮行参与复盘、解决问题的证据，但结合黄亮行工作的特殊性，黄亮行项目组编写的代码出现问题，由项目组成员进行修改是行业惯例。且根据公司提交的事问题复盘PPT中也明确载明，完善研发步骤的关键性措施在于黄亮行对于代码的审核。该证据可侧面反应黄亮行参与了事故复盘以及解决。

二审法院认为，依据查明的事实，公司于2022年12月26日表示要续签合同，黄亮行回复表示同意，并表示要求订立无固定期限劳动合同，此时双方对于续签劳动合同实际已经达成合意，公司依法应当与黄亮行签订无固定期限劳动合同。然12月28日公司又表示续签与否待定，此后又于12月29日通知劳动合同到期不续签，此举与其12月26日的言行相悖，规避签订无固定期限劳动合同的法定义务意图明显，有违《劳动合同法》相关强制性规定，一审法院所作处理并无不当，本院予以认同。

用人单位对于年终奖金的发放与否及发放条件确有自主决定的权利，但应当就奖金发放的事实及制度依据提供相应的证据证实。公司未提供双方关于年终奖的约定或者合法有效的规章制度，现有证据亦不足以证实公司主张的项目组发生重大事故且应由黄亮行对此承担责任的事实，另公司向项目组其他职工发放了2022年年年终奖，故对公司主张不支付黄亮行2022年年年终奖的理由，二审法院难以采信。据此，二审法院判决驳回上诉，维持原判。

违法解雇决定被撤销 诉讼期间工资谁支付？

编辑同志：

我是某公司的女职工，在经体检得知自己怀孕后，我如实告知公司希望能够予以照顾，不料公司竟然与我解除了劳动合同，而我无任何过错。为维护自身合法权益，我以公司系违法解除劳动合同为由，申请劳动争议仲裁要求恢复劳动关系。本案经劳动争议仲裁、法院一审和二审程序之后，法院于近日判令恢复双方劳动关系。但是，从公司解除与我的劳动关系至二审法院判决作出期间我没有任何收入。

请问：我能否主张这期间的工资？

读者：何乐乐（化名）

何乐乐读者：

《劳动部办公厅关于处理劳动争议案件几个问题的复函》（劳办发[1997]15号）第二条规定：“在处理解除或终止劳动合同的劳动争议时，如果仲裁委员会的裁决或人民法院的判决撤销了企业解除或终止劳动合同的决定，企业应从决定解除或终止劳动合同之日起补发职工工资。”这一规定明确了企业应向劳动者支付自违法解雇时起至恢复劳动关系之前的工资。

关于“违法解雇期间”工资支付标准的确定，多数地方没有作出规定，少数地方虽然作出了规定，但各地规定不尽相同。《北京市劳动和社会保障局北京市高级人民法院关于劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要》第二十四条规定：“用人单位作出的与劳动者解除劳动合同的处理决定，被劳动仲裁委或人民法院依法撤销后，如劳动者主张用人单位给付上述处理决定做出后至仲裁或诉讼期间的工资，应按以下原则把握：（1）用人单位作出的处理决定仅因程序方面存在瑕疵而被依法撤销的，用人单位应按最低工资标准向劳动者支付上述期间的工资；（2）用人单位作出的处理决定因在实体方面存在问题而被依法撤销的，用人单位应按劳动者正常劳动时的工资标准向劳动者支付上述期间的工资。”

本案中，公司与你解除劳动关系属于实体方面存在问题。因为《劳动合同法》第四十二条规定：“劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同：……（四）女职工在孕期、产期、哺乳期的……”因此，在法院判令恢复双方劳动关系后，公司应按您正常劳动时的工资标准向您支付解除劳动合同决定作出后至诉讼期间的工资。如果公司拒不如数支付，您可以再申请劳动争议仲裁或者提起诉讼。

潘家永 律师

廖春梅 法官

二倍工资并非劳动报酬，请求支付不应超过仲裁时效

读者康航航（化名）向本报反映说，他入职10个月后，公司才与他签订为期5年的书面劳动合同。时过2年后，双方于近日决定解除劳动合同。

他想知道：如果双方以前均没有提及是否支付9个月未签订书面劳动合同期间的二倍工资差额，他现在还能否要求公司支付？

法律分析

就康航航讲述的情况而言，

其不能要求公司支付未签订书面劳动合同期间的二倍工资差额。

虽然《劳动合同法》第八十二条第一款规定：“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。”但《劳动争议调解仲裁法》第二十七条规定：“劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。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……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一年内提出。”即除涉及劳动报酬外，其他劳动争议则必须在知道或者应当知道其权利被侵害之日起一年内申请仲裁。

结合本案，康航航主张未签书面劳动合同期间二倍工资差额的时间是在时过2年后，且其此前一直没有提出，这就要看二倍工资是否属于劳动报酬，如果属于

劳动报酬，那就因其至今才解除劳动合同而没有超过仲裁时效，即其仍有权索要。反之，则由于超过一年的仲裁时效期间而“过期作废”。可是，答案是否定的。因为用人单位未签订书面劳动合同应支付的二倍工资差额是其违反法律强制性规定、妨碍行政部门对劳动秩序管理的惩罚性赔偿，不是劳动者提供劳动而获得的对价，故虽然其有工资之名但不具有工资之实，不属于劳动报酬。本案也不例外。