连续工作13年被终止劳动合同 职工主张经济赔偿获法律支持

职工薛雷（化名）在公司连续工作13年，双方每年签订一次一年期劳动合同。当双方签订的最后一份劳动合同到期时，公司要求他与一家劳务派遣公司签订劳动合同，而他要求与公司签订无固定期限劳动合同，最终，公司以劳动合同期满终止为由解除双方之间的劳动关系。为此，他向公司主张违法解除劳动关系赔偿金，对该要求法律支持吗？

连续工作13年后，职工因未接受劳务派遣被终止劳动关系

2010年10月，薛雷入职一家水泥制品公司工作。此后，双方每年签订一次一年期劳动合同。2023年1月1日，双方再次签订即日起至2023年12月31日止的劳动合同。同年12月下旬，公司根据上级单位人事改革文件要求薛雷与一家劳务派遣公司签订《派遣员工劳务合同》。之后，由劳务派遣公司自2024年1月1日起派遣他到公司在原岗位从事原来的工作。

2024年1月2日，薛雷委托律师向公司出具《律师函》，要求公司与他签订无固定期限劳动合同。同年1月6日，薛雷向劳务派遣公司发送解除《派遣员工劳务合同》通知书，称公司要求他签订《派遣员工劳务合同》不符合法律规定，应由公司依法与他签订无固定期限劳动合同。因该合同尚未开始履行，故通知劳务派遣公司解除该合同。

2024年1月9日，薛雷收到公司出具的《终止劳动关系证明》。该证明主要内容是：“薛雷同志与我单位签订有劳动合同，合同期限自2023年1月1日至2023年12月31日。现因劳动合同期满，双方于2023年12月31日终止劳动关系。特此证明！”当日，公司禁止薛雷进入厂区。

薛雷认为，公司终止其劳动关系的行为违法，遂向劳动争议仲裁机构提出申请，请求裁决公司向他支付违法解除劳动关系赔偿金、未休年休假工资等费用。

经审理，劳动争议仲裁机构裁决：1.确认公司与薛雷在2010年10月至2023年12月31日期间存在劳动关系；2.公司支付薛雷2023年12月的工资4565元；3.公司支付薛雷经济补偿金63822.6元；4.公司支付薛雷2023年带薪年休假工资4347.2元。

薛雷与公司均不服仲裁裁决，诉至一审法院。

薛雷提出的诉讼请求为：1.确认原被告自2010年10月至2024年1月9日存在劳动关系；2.判决被告向原告支付经济赔偿金124362元；三、判决被告向原告支付2023年12月工资4707元；4.判决被告向原告支付带薪年休假工资31765.5元。

公司提出的诉讼请求为：1.判决确认公司与薛雷在2010年12月至2023年12月31日期间存在劳动关系。2、判决公司不应向被告薛雷支付经济补偿金63822.6元。

应签未签无固定期限合同，公司终止劳动合同属于违法

对于双方之间的争议焦点，一审法院分别进行了审理评判。

关于双方之间劳动关系存续期间，一审法院审理查明，薛雷自2010年10月入职，公司与其多次签订劳动合同。其中，2023年12月31日，双方签订的最后一份劳动合同到期，薛雷应公司要求与劳务派遣公司签订《派遣员工劳务合同》，此后薛雷要求与公司签订无固定期限劳动合同但双方未达成一致。在此情况下，公司向薛雷出具终止劳动关系证明。因此，应当确认双方自2010年10月至2023年12月期间存在劳动关系。对于薛雷主张双方之间劳动关系持续至2024年1月9日，不予支持。

关于公司应否向薛雷支付经济赔偿金，一审法院认为，薛雷在公司已连续工作十年以上，双方连续订立多次固定期限劳动合同。2023年12月31日，双方签订的最后劳动合同期满时，公司应当依法与其继续订立劳动合同，但是，公司要求薛雷与其指定的劳务派遣公司订立劳动合同，拒绝与薛雷继续订立劳动合同。薛雷提出订立无固定期限劳动合同要求后，公司在薛雷有异议的情况下终止双方劳动合同，该行为违背《劳动合同法》第14条规定属于违法终止劳动合同，应当向薛雷支付经济赔偿。经查，薛雷在公司工作年限为13年3个月，劳动关系解除前12个月平均工资为4727.58元，故薛雷主张公司支付经济赔偿金124362元符合法律规定，应当予以支持。

关于公司应否向薛雷支付工资，一审法院认为，公司拖欠薛雷2023年12月份工资未支付，依法应予补发。关于工资数额，依据在案社会人员参保证明显示的内容，可以确认公司在扣除社会保险费用后向薛雷补发工资4565元。2023年12月31日，薛雷与公司在劳动合同期满时被公司违法终止劳动关系，薛雷已经与劳务派遣公司另行签订《派遣员工劳务合同》，因此，对于薛雷要求公司支付2024年1月工资的主张，不予支持。

关于公司应否向薛雷支付带薪年休假工资，一审法院认为，根据带薪年休假可以跨1个年度安排、劳动争议申请仲裁的时效期间为一年之规定，薛雷在公司工作期间未休年休假，公司应当按照其日工资收入的300%支付年休假工资。因公司已支付正常工作期间的工资，故应当再向薛雷支付另外200%的工资。因年休假可跨年度安排，故每年年休假工资主张权利的仲裁时效应自第二年的12月31日起算，薛雷主张2021年之前的带薪年休假工资，已超出时效，不应给予支持。薛雷2022年在公司工作已满十年，故2022年、2023年应休年休假天数均为10天，薛雷2022年月平均工资为3726.65元，2023年月平均工资为4727.58元，经核算，公司应向薛雷支付未休年休假工资合计7774元。

综上，一审法院判决：1.确认公司与薛雷2010年10月至2023年12月期间存在劳动关系；2.公司应向薛雷支付2023年12月工资4565元；3.公司应向薛雷支付违法解除劳动关系赔偿金124362元；4.公司应向薛雷支付未休年休假工资7774元。

公司不服该判决提起上诉。经审理，二审法院于近日判决驳回上诉，维持原判。

【评析】

用人单位违法终止劳动关系，应当承担赔偿责任

司法实务中，因对法律不熟悉或者理解不深，总有一些劳动者误以为劳动合同到期时用人单位拥有是否续签的权利。如果用人单位在这种情况下不续签劳动合同，只要按照《劳动合同法》第46条规定向劳动者支付经济补偿金即可。其实不然。

因为，法律对用人单位应当与劳动者在签订无固定期限劳动合同还有强制性规定。其中，《劳动合同法》第14条就明确规定：“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：（一）劳动者在该用人单位连续工作满十年的。”该规定表明，法律赋予了劳动者具有无固定期限劳动合同强制缔约权利。亦即劳动者满足在用人单位“连续工作满十年”时，对是否签订无固定期限劳动合同具有单方选择权。

本案中，薛雷在公司已连续工作13年，符合法定签订无固定期限劳动合同的条件。依据上述规定，即便其与公司签订的劳动合同到期，公司亦无权拒绝续签合同。而公司以合同到期为由单方终止双方之间劳动关系显然构成违法，应当依据《劳动合同法》第87条规定，按照经济补偿金标准的2倍向薛雷支付违法终止劳动关系赔偿金。

杨学友 检察官

租赁期满后继续用房是否可以随时解约？

编辑同志：

去年，我在某商业街租赁一个商铺做生意。当时，我与房主陶某签订了租赁合同，就租赁物的用途、租赁期限、租金及其支付期限和方式、租赁物维修等事项进行了明确，其中约定租赁期限为1年。在签合同时，我还交给陶某2万元押金。租赁期满后，我没有退租而是继续使用该商铺，目前已经使用4个月了。现在，我想退租，但房主陶某要求我找好下一个承租人，否则按违约对待不退押金。

请问：法律关于租赁合同的期限是如何规定的？房主陶某的要求合理吗？

读者：谭宜标（化名）

谭宜标读者：

按照《民法典》第七百零五条、第七百零八条规定，租赁合同分为定期租赁合同和不定期租赁合同两种。其中，定期租赁合同的租赁期限不得超过20年，超过20年的，超过部分无效；租赁期间届满时当事人续订租赁合同的，约定的租赁期限自续订之日起也不得超过20年。租赁期限6个月以上的，应当采用书面形式。当事人未采用书面形式，无法确定租赁期限的，视为不定期租赁。

对于租赁期满后继续使用租赁物的，如何确定租赁期限，法律也作出了规定。《民法典》第七百三十四条第一款规定：“租赁期限届满，承租人继续使用租赁物，出租人没有提出异议的，原租赁合同继续有效，但是租赁期限为不定期。”这就是说，租赁期限届满后，在租客仍继续使用出租屋并支付租金、房东未予反对并接收租金的情况下，双方的租赁关系仍然存在，但双方之间的定期租赁更改为不定期租赁。既然是不定期租赁，那就意味着任何一方当事人均可以随时要求解除租赁合同，而没有其他附加条件，更不存在违约之说。当然，无论哪一方要求解除合同，都得在合理期限之前通知对方，即如果承租人提出解除合同，应给出租人预留合理期限寻找新承租人；如果出租人提出解除合同，则应给承租人预留必要的准备时间。

本案中，你在1年租赁期满后继续使用商铺，而陶某没有提出异议，双方之间的租赁合同自动转为不定期合同，你有权随时终止该租赁合同。至于陶某要求你找到新承租人才能解约，否则按违约对待不退押金，这既缺乏合同根据也无法律依据。如果陶某拒不退还押金，你可以通过诉讼要回押金。

潘家永 律师

劳动者在医疗期内病退，用人单位是否支付经济补偿？

基本案情

陈某于1971年12月出生，2022年2月进入一家公司从事驾驶员工作，但双方未签订劳动合同。2022年9月8日，陈某突发脑出血致瘫痪，经医院诊断为脑膜动静脉瘘，非创伤性脑内血肿。此后，经当地市级劳动能力鉴定委员会鉴定，陈某属于完全丧失劳动能力。2023年6月1日，陈某办理了病退手续，并开始领取相关养老保险待遇。

因陈某未达到退休年龄，其亲属代他申请劳动争议仲裁，请求裁决要公司向陈某支付医疗补助费、经济补偿、病假工资等费用。

裁决结果

仲裁机构审理查明，2022年9月8日陈某突发脑出血致瘫痪，该情况属于特殊疾病，可享受24个月医疗期。此后，陈某因病完全丧失劳动能力，遂办理病退手续，并于2023年6月开始领取养老待遇。

仲裁机构认为，2022年9月8日至2023年5月31日期间，陈某尚在国家规定的医疗期内，按照法律规定，用人单位应当向其支付该期间病假工资。因此，关于病假工资的主张，应当予以支持。此后，陈某已经开始依法享受基本养老保险待遇，不再属于《劳动合同法》规定的应当支付离职经济补偿的情形。同时，因陈某主张的医疗补助费没有法律依据，故不应支持。

综上，仲裁机构裁决公司向陈某支付相应期间的病假工资，驳回其他仲裁请求。

法律评析

劳动者患病或非因工负伤，在医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的适当工作，且经劳动能力鉴定委员会确认丧失或者部分丧失劳动能力的情况下，用人单位可以依法与劳动者解除劳动合同。但是，劳动者存在治疗康复、生活、再就业等方面的困难时，用人单位应按相关规定对患病职工支付医疗补助费，并依法支付经济补偿。而劳动者因病退休，已经开始依法享受养老保险待遇时，用人单位则无需支付经济补偿和医疗补助费。本案中，陈某因病退出工作并领取养老保险待遇，所以，仲裁机构的裁决未支持其提出的给予经济补偿的请求，是符合法律规定的。

刘涛 律师