根据法律规定,符合签订无固定期限劳动合同的条件下,劳动者有权选择签固定期限或无固定期限劳动合同

签或不签无固定期限合同,劳动者该怎么办?

本报记者 陶稳

阅读提示

根据劳动合同法规定,用人单位与劳动者连续订立二次固定期限劳动合同,续订时应当订立无固定期限劳动合同。但劳动者主动提出订立固定期限劳动合同的例外。

司法实践中,此类劳动争议的焦点多集中于双方对签订什么类型的劳动合同是否达成合意。律师表示,应签未签无固定期限劳动合同,是用人单位故意侵权,还是劳动者主动放弃权益,需要用证据"说话"。

先后4次与用人单位签订固定期限劳动合同,离职后要求用人单位支付未签订无固定期限劳动合同双倍工资,劳动仲裁委却未予支持,原因为何?2018年,李某入职湖南某公司,公司与其签订了一年期的固定期限劳动合同。劳动合同到期后,公司又与其签了3次固定期限劳动合同,期限均为一年。

2022年10月,李某申请劳动仲裁,要求用人单位支付未签订无固定期限劳动合同双倍工资7万元。但劳动仲裁委却认可用人单位观点,即李某是自愿签订固定期限劳动合同,要求用人单位支付双倍工资无事实与法律依据。应签未签"无固定期限劳动合同",什么情况下能索赔?

因"主动选择"而索赔失败

北京中伦文德(长沙)律师事务所合伙人吴娟对《工人日报》记者表示,虽然劳动合同法规定,连续订立两次固定期限劳动合同后,再续订劳动合同时应当订立无固定期限劳动合同,但是并未禁止劳动者与用人单位协商续订固定期限劳动合同。

作为李某一案用人单位方代理律师,吴娟说:"李某与公司签署的第三、第四份劳动合同均有固定期限、无固定期限合同选项,李某本人在固定期限选项上填写了劳动合同期限,并在劳动合同签署页签字确认,可以说明是李某自行选择与公司订立固定期限劳动合同。"

固定期限劳动合同,是指合同有明确的起止日期,合同到期后,劳动关系自动终止,除非双方续签。无固定期限劳动合同,是指合同没有明确的终止日期,除非出现法定或约定的解除条件,否则劳动关系持续存在。

上海兰迪(郑州)律师事务所合伙人易胜男告诉记者,劳动合同法关于无固定期限劳动合同的规定,旨在防止用人单位滥用短期合同,规避长期雇佣责任。如果劳动者已符合签订无固定期限劳动合同的条件,但用人单位仍与其签订固定期限合同,本质上属于规避法律义务的行为。

对于李某案件,易胜男认为,该仲裁结果具有一定合理性。从合同自由原则的适用角度看,劳动合同本质是双方合意的产物,法院通常会认定合同内容有效,除非劳动者能证明自己受到胁迫、欺诈或其他不公平待遇。

"同意续签意向书"成胜诉关键

裁判文书网近日发布的一则劳动争议纠纷案件,同样涉及用人单位未按规定与劳动者签订无固定期限劳动合同的问题,该案经过一审、二审,最终云南省高级人民法院作出民事裁定书,驳回涉案公司的再审申请,维持原审判决,要求用人单位应向劳动者支付自2022年12月1日至2023年7月期间因未签订无固定期限书面劳动合同的二倍工资差额,共计10万余元。

在该案中,张先生与云南某公司连续订立二次固定期限劳动合同,第二次订立的合同于2022年11月30日到期。2022年11月29日,公司向张先生发送"劳动合同续签意向书",征求是否有续签劳动合同的意向。次日,张先生在意向书回执上签署同意续签无固定期限劳动合同。

法院审理后认为,张先生与该公司已经连续订立二次固定期限劳动合同,且张先生不存在劳动合同法第三十九条规定的过失性辞退情形,也不存在第四十条第一项规定的"因劳动者患病或者非因工负伤,在规定的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工作"及第二项规定的"劳动者不能胜任工作,经过培训或者调整工作岗位,仍不能胜任工作"的情形。

因此,张先生提出与该公司订立无固定期限劳动合同符合法定条件,公司应依法在第二次固定期限劳动合同期满后与其订立无固定期限劳动合同。

"张先生胜诉的关键在于签署了同意续签无固定期限劳动合同。"吴娟说,按照劳动合同法,符合一定条件的劳动者有权要求订立无固定期限劳动合同,但法律也并未禁止劳动者与用人单位协商续订固定期限劳动合同,应签未签无固定期限劳动合同,是用人单位故意侵权,还是劳动者主动放弃权益,最重要的是看是否有相应证据。

签订劳动合同须留存相关证据

除了应签未签无固定期限劳动合同涉及赔偿外,二次固定期限劳动合同届满后,如果用人单位不续签同样涉及补偿。劳动合同期满的,除了用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同,劳动者不同意续订的情形外,用人单位应当向劳动者支付经济补偿。

首都经济贸易大学劳动经济学院教授范围表示,在符合签订无固定期限劳动合同的条件下,是签固定期限劳动合同还是无固定期限劳动合同,选择权在劳动者一方,这是劳动合同法对劳动者权益的保护。

易胜男提醒劳动者,签订劳动合同时尽量保留所有书面沟通记录,如邮件、短信等;通过录音或录像,记录双方的对话内容;如果有第三人在场,可以请其作为证人,提供证言;保留合同副本,确保合同内容与签订时一致;如果发现用人单位存在违法行为,可以向劳动监察部门投诉,并保留相关投诉记录。

"交警教我戴头盔"

近日,在山东省荣成市府新小学,交警为学生普及安全头盔的佩戴方法。

据悉,3月31日是第30个全国中小学生安全教育日,各地通过开展安全教育主题活动,增强学生的安全防范和自我保护能力。

新华社发(李信君 摄)

G 说案

一公司因"无理无据"单方降薪解约被判赔

法官提醒,遭遇公司不合理降薪、解约时,应注意留存相关证据

本报记者 庞慧敏 本报通讯员 庞萍

在工作中遭遇公司降薪和解约等职场困境时,劳动者该如何维护自身权益?近日,广西钦州市钦北区人民法院对一起劳动争议纠纷案作出判决。

【案情介绍】

2020年11月30日,黄某入职钦州某建筑工程公司担任测量员。双方多次签订劳动合同,最终确定无固定期限劳动关系。然而,这看似稳固的劳动关系在2024年发生了变化。

2024年7月3日,公司单方向黄某发出《劳动合同变更协议书》,将其固定工资从4000元降至2500元,其余部分改为考核发放。面对公司的单方降薪方案,黄某坚决反对,双方协商陷入僵局。数日后,公司再次发出解除劳动合同通知书,以业务调整为由,计划在2024年8月1日前与黄某解除劳动合同,并要求其在7月26日前办理离职交接。

黄某认为公司此举属于违法解除劳动合同。于是,他向当地劳动人事争议仲裁委员会提出仲裁申请,要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金3.2万元,以及2023年绩效工资2.1万余元。仲裁委员会于2024年9月24日作出仲裁裁决,支持黄某的全部请求。公司不服仲裁裁决,将黄某诉至钦北区人民法院,请求法院判令公司向黄某支付经济赔偿金1.6万元,无需向黄某支付绩效工资2.1万余元。

【庭审过程】

钦北区人民法院在审理中指出,根据劳动合同法第40条的规定,有下列情形之一的,用人单位提前30日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者1个月工资后,可以解除劳动合同:(一)劳动者患病或者非因工负伤,在规定的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工作的;(二)劳动者不能胜任工作,经过培训或者调整工作岗位,仍不能胜任工作的;(三)劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,致使劳动合同无法履行,经用人单位与劳动者协商,未能就变更劳动合同内容达成协议的。

公司所称因工程项目回款困难导致经营困难,属于正常经营风险,并非法律所指的"客观情况"。公司未能举证证明业务调整致使劳动合同无法履行,其单方解除劳动合同的行为违法,应向黄某支付经济赔偿金3.2万元。公司称黄某主张的绩效工资仅属提案,未经审定,但公司既无法证明绩效工资处于提案阶段,又已按方案发放部分绩效,说明该方案已实际实施。根据《工资支付暂行规定》,劳动关系解除时,用人单位应一次性付清劳动者工资。年度绩效工资作为工资组成部分,公司理应支付给黄某。

【审判结果】

钦北区人民法院作出一审判决,公司向黄某支付经济赔偿金3.2万元、绩效工资2.1万余元。

目前,该判决已经发生法律效力。

【以案说法】

劳动者在工作中要密切关注自身权益,若遭遇公司不合理降薪、解约等情况,应留存相关证据,如工资条、沟通记录、通知文件等,并熟悉相关法律法规,明确自身权利义务;若与公司协商不成,可在规定时效内申请劳动仲裁,必要时通过诉讼途径维护自身合法权益。用人单位在调整员工薪资、解除劳动合同时,必须严格依法依规进行,充分保障劳动者的合法权益,避免不必要的法律纠纷。

G 法问

因出借身份证"背贷款" 钱该不该由我来偿还

本期主持人 本报记者 周倩

读者来信

编辑您好!

前段时间,我的朋友小刘找到我,说他想买辆车,但手头紧需要贷款。因为身份证没在手边,想借我的身份证用一下。我当时也没多想,爽快地给了他身份证,并在他拿来的银行《借款合同》上签了自己的名字。没想到,贷款到期后,银行找到我,要求我还款,这时我再联系小刘,发现他和那辆车竟然"人间蒸发"了。

我跟银行解释说,只是将身份证借给他人,银行贷款和汽车都不是我用的。但银行却以《借款合同》上的签字是我本人亲笔签名为由,催我还款。

请问,这笔贷款该由我来偿还吗?

北京 大郝

为您释疑

大郝您好!

您的问题在司法实践中具有一定代表性,可以称之为"甲贷乙用"。具体来说,是指在借款合同中出现名义借款人与实际借款人不一致的情形,当出借人主张自己的权利时,应当由谁来承担还款责任?

根据"合同相对性"原则,金融借款合同效力应当约束出借人和借款人。但由于名义借款人与实际用款人不一致,还款责任的认定应当分情形处理。

如果银行在订立借款合同时知晓实际借款人,则借款合同直接约束银行和实际借款人,名义借款人不承担还款责任;反之,由名义借款人承担还款责任。需要注意的是,双方应举证证明银行对此是否知情或应当知情。

如果,名义借款人明知借款事实,且无法举证证明银行知晓实际用款人,则构成表见代理,名义借款人承担责任。

表见代理是指行为人虽无代理权,但因被代理人的行为或疏忽,使相对人有理由相信行为人有代理权,从而与行为人进行民事法律行为,由此产生的法律后果由被代理人承担的民事制度。

银行作为相对人,需要证明其在签订合同时是善意且无过失的,即银行不知道且不应当知道名义借款人没有代理权。如果名义借款人无法举证证明银行知晓实际用款人,那么银行在主观上可能被认定为善意且无过失。银行在发放贷款时通常会进行形式审查,如核实借款人身份、信用记录等,这些审查行为可以作为银行善意的依据。

具体到您的情况,如果您不能举证证明银行知晓您与朋友之间存在"甲贷乙用"的行为,那么,您出借身份证,放任他人以自己的名义贷款购车,就应当对借款承担相应的法律责任。

在金融借款纠纷中,实际借款人通常不能通过正常程序在金融机构获得贷款,许多当事人出于信任而盲目帮助他人贷款,由于不了解借名贷款的法律风险,以致被迫背负巨额债务,悔不当初。

北京金融法院 黄莹莹 刁天

探索"司法保护+家庭教育"

青海多部门联动保护未成年人权益

本报讯 (记者邢生祥)记者日前从青海省人民检察院获悉,近年来,青海各级检察机关、各级法院会同教育、妇联等部门探索"司法保护+家庭教育"联动机制,在办理涉未成年人案件中全面开展家庭教育指导,全面履行法律监督职责,强化家庭教育责任与能力。

针对涉案未成年人失管、失教问题,青海省各级检察机关根据个案具体情况,采取"1+X"家庭教育指导模式,对涉案问题家长进行训诫+督促监护令+心理疏导+家庭教育指导,由一名检察官对接一名涉罪未成年人监护人或涉案家庭,引入专业社工组织力量,通过多种形式为涉罪未成年人及未成年被害人家庭提供教育指导,有效督促"甩手家长"履职管教。2021年以来,青海检察机关开展家庭教育指导927人次,发出督促监护令491份。

日前,青海省检察院、省高院、省妇联签订《关于在办理涉未成年人案件中联合开展家庭教育指导工作的实施办法》,为省级"未爱守心"家庭教育指导工作站揭牌,宣布成立青海省"未爱守心"家庭教育指导专家团队,并为首批7名家庭教育指导专家颁发聘书,向专家赠送家庭教育指导书籍。

据悉,青海10部门联合制定《青海省关于指导推进家庭教育的五年规划(2021-2025年)》,相继出台《关于开展涉未成年人案件家庭教育指导工作的实施办法》等政策文件,构建"家庭尽责、政府主导、部门协同、社会参与"的未成年人保护格局。

G331国道建"警企驿站"

民警零距离服务施工人员

本报讯 (记者彭冰 柳姗姗 通讯员赵文瑞)3月份以来,吉林省临江市G331国道改扩建工程的14个施工作业点陆续全都建立起了"警企驿站"。截至目前,这个由临江边境管理大队搭建的警务服务平台,已为200余名施工人员提供了法律咨询、纠纷调解、证件办理等便民服务,成为边境线上护航重大项目建设的"平安前哨"。

G331国道是我国北部边境的重要公路,临江段改扩建工程沿线山高林密,施工队伍中有大量来自外省的务工人员。针对工地人员流动性强、法律需求多样等特点,临江边境管理大队主动对接各个工程项目部,在施工营地设立"警企驿站",由民警每周驻点办公两天,"零距离"解决工人们的急难愁盼问题。

3月20日,来自河南的钢筋工张师傅因对工资发放方式存在误解,与施工方发生争执。作为"警企驿站"驻站民警,临城边境派出所民警王明哲第一时间介入,对照劳动合同为张师傅等人逐条解释条款,又协调项目部财务人员现场核对账目,仅用2小时便化解了矛盾。为从源头预防纠纷,临城边境派出所还编印了《务工人员权益保障手册》,通过"工地夜校"普及劳动法、治安管理处罚法等知识。

开通"绿色通道",为遗失身份证的工人加急办理临时居住证明;联合卫健部门在驿站设置急救药箱……"警企驿站"运行以来,积极为施工人员解难题、办实事,成功阻止2起疑似电信诈骗案件,并整改用火用电隐患4处。