

或工作快满10年被重新入职,或被频换派遣公司,有职工叹息——

# “签个无固定期限劳动合同咋这么难”

## 阅读提示

为了不与劳动者签订无固定期限劳动合同,一些用人单位“用尽心机”,通过让老员工重新入职、为派遣工频换派遣公司等方式,让劳动者权益受损。

本报记者 刘旭

升了副班长后,每月工资涨了200元,还多了80元通勤补助,可沈阳某机械加工厂二车间维修工赵辉并不开心。今年是他工作的第10年,到3月他就可以与企业签订无固定期限劳动合同了。可在这个节骨眼上,厂里却要求他主动辞职,再重新入职,作为补偿给他升职、加薪。和他“厂龄”相仿的几位同事也都被重新入职。

无固定期限劳动合同,是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。《劳动合同法》规定,劳动者在该用人单位连续工作满十年,或连续订立二次固定期限劳动合同,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。

然而,《工人日报》记者近日采访发现,为了不与劳动者签订无固定期限劳动合同,有的用人单位辞退工作即将满10年的员工,然后再让其重新入职,或为派遣员工频换派

遣公司使固定期限合同签订次数不足两次,甚至强迫员工签不续签劳动合同通知书,频频让劳动者权益受到侵害。

### 为不签“长期”合同频出花招

2018年底,赵辉同时收到了一份拟好的辞职报告和一份新员工入职申请书。

车间主任和分管人事的副总经理陈晨找赵辉和几位同事谈话,明确说公司不会和员工签无固定期限劳动合同,并表示劳动合同有没有固定期限对他们工资待遇没任何影响,该缴的社保还会足额缴,该晋升的员工还会给予机会,而且还会“给点补偿”。

“我们几个人都是年近40岁的中年人,在这儿干久了,不愿意跳槽。但公司这样做,我们也没勇气反对,只能接受。”赵辉无奈道。

与对赵辉等人的做法不同,为了不与周正然签无固定期限劳动合同,另一家用单位的做法是让他频换派遣单位。

2017年7月,周正然从技校毕业后,去了沈阳一家包装厂的流水线上当派遣工。工作不到3年的时间里,他先后与沈阳3家不同的派遣公司签订协议。“因为在一家派遣公司连续签两次合同,第3次就要签无固定期限合同了,所以公司要求我们每年都要更换派遣公司,这导致我们的‘连续工作年限’连续中断。”

沈阳一家劳务派遣公司工作人员徐易告诉记者,他们公司近3年累计派遣300余人次,而与企业签订无固定期限合同“转正”的仅有两人,因为这两个人十分能干。大部分派遣工处在持续无限次派遣的状态

中,工作单位没换,可派遣机构却是换了一家又一家。

连日来,记者采访了12位劳动者后,发现有的企业为不与员工签订无固定期限劳动合同花招频出,有的签两次合同后辞退员工不续签,有的将工作不足10年的员工辞退,甚至强迫员工签订不续签劳动合同通知书。有劳动者向记者抱怨,“签个无固定期限劳动合同咋就这么难!”

### “不愿让员工混日子”

43岁的王亚娟是一家大型商超的仓库理货员。到2018年连续工作6年后,她满心欢喜地以为可以签订无固定期限劳动合同了。结果同年10月,单位让她在一份“不续签劳动合同通知书”上签字,并承诺给予1.08万元的补偿金。因为不想“耗时、上火”,最终她妥协了。

然而,记者咨询沈阳大金律师事务所律师邢燕得知,像王亚娟这样的情况,属于违法解除劳动合同,应给予双倍补偿金,也就是2.16万元。

那么,固定期限劳动合同和无固定期限劳动合同到底有啥区别?

邢燕解释说,根据《劳动合同法》,两者的主要区别在于,签订无固定期限劳动合同后不存在劳动合同期满而终止这一法定形式。也就是说,解除固定期限劳动合同需支付经济补偿金,而解除无固定期限劳动合同需支付补偿两倍的赔偿金。

“因为要多赔偿1倍,工作年头越多,企业要赔偿的钱越多,所以不愿意签无固定期限劳动合同。另外,不签无固定期限劳动合

同,企业可以不为劳务派遣工转正,进而减少人力支出。”徐易透露。

“不愿让员工认为有了‘保护伞’,就可以混日子。”陈晨说出了为何不愿签订无固定期限劳动合同的另一个原因。原来,两年前,企业曾与员工签订过无固定期限劳动合同,但发现有的员工工作积极性不仅没有提高,反而出现迟到早退等现象。“在不严重违纪的情况下哪怕员工不努力工作,劳动合同也必须存续。这不仅增加了企业成本,而且还会影响团队其他员工的工作热情。”

### 无固定期限并非没有终止时间

“无固定期限劳动合同不是企业的‘终身包袱’,只要符合法律规定的条件,劳动者与用人单位都可以依法解除劳动合同。”邢燕告诉记者,无固定期限合同,就是劳动合同没有一个确切的终止时间,合同期限长短不做约定,但并不是没有终止时间。

她引用法条解释说,根据《劳动合同法实施条例》规定,有劳动合同法规定的14种情形之一的,用人单位可以与劳动者解除无固定期限劳动合同。“劳动法保护劳动者的合法权益,但不会成为不遵守用人单位规章制度的劳动者的‘保护伞’。”邢燕指出。

徐易则认为,订立无固定期限劳动合同,有利于保持保密性、技术复杂岗位人员的稳定性,避免因频繁更换关键人员带来的风险。“对企业而言,如若不想让员工混日子,应通过完善的绩效考核制度来实现。考核完善了,能督促员工钻研业务、提高工作效率,有效降低企业用工成本。”

(部分受访者为化名)

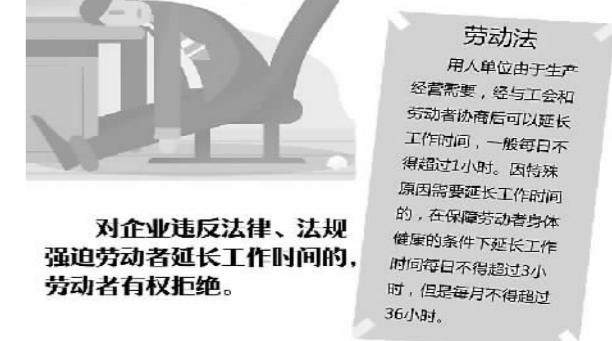
## 图说劳动·保障



岁末年初常常是求职高峰期。找工作时,劳动者请一定要擦亮眼睛,警惕以下应聘陷阱。

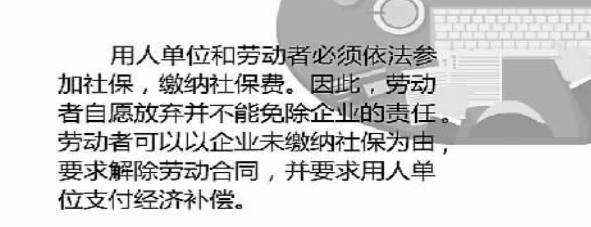
## 自愿加班协议别随便签

有的单位为让员工加班又不支付加班费,会让员工签自愿加班协议。这种做法是违法的。



## 自愿放弃社保协议别签字

有的企业为降低用人成本,会在员工入职时要求员工签订自愿放弃社保协议书。这时,劳动者也得留个心眼。



## “怀孕审批”别签字

在一些女员工较多的企业,有些单位会搞“怀孕审批”制度,要求女员工在规定时间内怀孕或在某个时间段内不许怀孕,这样的做法显然是违法的。

怀孕是女职工的合法权益,任何企业不得以任何方式侵犯。



策划:李丹青 制图:肖婕妤 陈子蕴

## 吉林

### 高层次人才将享绿色通道服务

本报讯(记者柳姗姗)2019年12月26日,吉林省举行“人才绿色通道服务卡”发放仪式(简称“吉享卡”)。从2020年起,持有“吉享卡”的高层次人才,可享受就医和交通出行等绿色通道服务。

据悉,“吉享卡”的首轮服务期限为5年。经初步统计,目前,首批共有中国工程院院士、中国科学院院士、国家重点人才项目入选者、享受国务院特殊津贴专家等795名高层次人才,可享受“吉享卡”待遇。持有“吉享卡”的高层次人才因公出差时,可以在龙嘉机场、长春火车站享受专属服务,吉林大学第一医院也将为其提供一对一帮办服务,优先就诊、优先检查。

## 江西

### 举办光伏企业世界级技能大赛

本报讯(记者卢翔 通讯员洪小龙)近日,2019年“天工杯”世界新能源光伏企业职工技能大赛在江西上饶举行。来自越南、泰国、韩国、美国和江西、四川、浙江等地的11支代表队、172名选手同台竞技,切磋光伏技能。

据介绍,此次大赛规模大、项目多、覆盖面广。比赛按照光伏企业生产制作流程,划分为晶硅、组件、电池、光伏材料4个专业技能赛区,共20个工种竞赛项目。斩获电池赛区双人组第一名的两位职工表示,将以比赛为契机,向同行技术能手学习,为光伏事业做贡献。

## 青岛

### 生育保险和职工医保合并实施

本报讯(记者杨明清 通讯员林子涵)从2020年起,山东青岛将生育保险和职工医疗保险合并实施。两险合并后,职工医保单位缴费费率下调0.8%、生育医疗待遇等待期由12个月缩短至6个月,同时生育津贴支付方式发生新变化,其中国家规定的98天产假待遇由医保基金支付,山东省增加的60天产假,将由用人单位负责发放工资。

为减轻用人单位缴费负担,青岛决定将两险合并实施后的缴费费率下调0.8%,由10.3%降为9.5%。同时,为进一步降低灵活就业人员缴费负担,两险合并实施后灵活就业人员参加医保缴费费率也下调0.8%,由10.8%降至10%。另外,调整后,灵活就业人员可以与其他在职职工一样,享受到产前早期检查、中晚期检查和住院分娩医疗费保障待遇,待遇提高幅度较大。

## 有员工因违反薪酬保密制度被开除引争议

# 好奇同事工资,我能打听吗?

本报记者 关晨迪

涉及工资、奖金的话题总是格外引人关注。前不久,同事间工资应不应该公开的话题引发热议,有媒体就“你会打听同事工资吗”发起网上投票,结果显示,表示会打听的人占多数。

打听同事工资仅仅是同事间茶余饭后的消遣行为吗?记者采访了解到,远不止于此。有不少公司将“禁止私下交流工资奖金”写入合同,甚至还有公司让员工签订收入保密协议,明确违反者将被开除。如此一来,打听同事工资由“会不会”变成了“能不能”。不过,即使是用人单位的明文规定,薪酬保密就真的合法吗?

### 企业管理的“高压线”

因为打听同事工资,刚毕业的李颖虽然没有被解聘,但也因此吃了苦头。

25岁的她硕士毕业后进入上海一家财务公司做会计,在一次和同事的闲聊中,李颖得知和自己同批入职、岗位相同的两名同事工资都比自己高,便找人事经理询问原因,却挨了批评,“被告知‘再有下次就走人’。”

### “收入公开是同工同酬的前提”

据媒体报道,何静曾在一家商贸公司做销售。一次偶然,何静获悉,与她从事相同工作内容、业绩不相上下的8位同事,无论工资收入还是业务提成都高出自己不少。

何静以分配不公为由,向主管经理提出加薪要求。被问到如何知道自己的工资比别人低时,何静据实回答。没过几天,公司以她

严重违反规章制度为由与其解除劳动关系。何静不服,向法院提起诉讼。

法院认为,虽然劳动法没有明文规定劳动者的收入是否应当公开,但公司规章制度中“对员工个人收入情况实行保密”的做法与《劳动合同法》中同工同酬的规定相悖。由此,法院认为公司的行为构成违法解除劳动关系,判令公司向何静支付经济赔偿金。

对此,北京市中银律师事务所律师杨保全表示认同。他认为,在用人单位规章制度规定了薪酬保密的情况下,当事人何静打听其他同事薪酬这一做法虽有些欠妥,但公司将打听同事薪酬的行为作为解除劳动合同的依据并不可取。

根据《劳动法》规定,工资分配应当遵循按劳分配原则,实行同工同酬。杨保全认为,“收入公开则是实现同工同酬的前提”。

### 应明确工资支付制度

“有人说自己年薪20万元,有人说30万元,事实上可能一个人说的是税前收入,一个人说的是税后。这种片面的信息传播,不利于公司管理。”张漫认为,因为员工了解的并非全部事实,所以有必要通过薪酬保密来避免负面信息传播。在张漫看来,薪酬保密更

多是针对个人薪酬,但薪酬管理规则却是人人都知道的。

杨保全告诉记者,用人单位实行薪酬保密制度,主要是从保护员工隐私、防止互相攀比、减少员工流失等方面考虑,“一定程度上有利于企业管理、维持员工间的和谐气氛等。”

“目前我国法律中并无明文规定薪酬必须保密,也没有限制用人单位实施薪酬保密制度。”杨保全认为,在法律没有明文规定的情况下,薪酬保密条款在制定过程中只要双方协商一致、制定程序合法有效,就应受到法律的尊重与保护。

不过,在用工实践中,一些企业滥用薪酬保密制度的权利,对劳动者进行不合理控制,杨保全认为,这在某种程度上与《劳动法》规定的同工同酬原则相冲突。

薪酬保密制度在实际使用中,多因缺乏约束机制,与同工同酬原则产生冲突,北京市康达律师事务所律师陈君玉认为,这对一些基础性、常规性岗位,或同一工种的劳动者而言缺失公平,同工同酬的权益难以实现。“法律对于工资是否公示并无强制性要求,但劳动者对自己的工资享有知情权,因此,无论企业是否公示职工工资,都应制定明确的工资支付制度。”

对于薪酬保密制度,在金融行业从事多年人力资源工作的张漫颇有感触。她告诉记者,这是不少行业企业常用的管理制度。

张漫说,工作20年的员工不可能跟一名刚毕业的员工拿同样的薪酬。“即使工作内容、工作任务相同,因学历和经验不同,每个人对企业的价值贡献也有差别。”在张漫看来,同工同酬更多地体现在基本工资部分。

张漫所在的公司,将薪酬保密列入员工行为守则,员工在入职培训时,公司会强调这是公司管理的高压线。工作中,常有同事找张漫询问其他同事的收入情况。这时,张漫一般会用企业的薪酬管理制度为其解释,并强调薪酬保密的规则,“如果员工没办法理解,我们会严肃地找他谈话。”

“收入公开是同工同酬的前提”

据媒体报道,何静曾在一家商贸公司做销售。一次偶然,何静获悉,与她从事相同工作内容、业绩不相上下的8位同事,无论工资收入还是业务提成都高出自己不少。

何静以分配不公为由,向主管经理提出加薪要求。被问到如何知道自己的工资比别人低时,何静据实回答。没过几天,公司以她