

因缺乏正确认识,有人认为无固定期限劳动合同一经签订就不能解除,一些用人单位因此在想方设法逃避签此类合同的法定义务——

无固定期限劳动合同不是企业的“终身包袱”

阅 读 提 示

法律界人士认为,要正确认识无固定期限劳动合同的含义,劳动关系双方应打破偏见、消除误解。劳动者的“铁饭碗”应当是给单位创造价值的能力和认真负责的工作态度;用人单位也不要见到无固定期限就害怕被拖累,要理解签订劳动合同的本意是保护双方的利益。

本报记者 刘旭

“我主动解除无固定期限劳动合同,没要一分钱的补偿金,为啥还要我赔偿经济损失?”6月22日,刘志威收到了劳动仲裁开庭通知书后觉得委屈。作为工作11年的老员工,放弃了“铁饭碗”竟被企业追责。6月30日,仲裁庭当庭宣告的裁决让他知道,原来无固定期限劳动合同解除也要提前1个月告知企业。

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。《工人日报》记者采访发现,实践中,部分劳动者和用人单位对无固定期限劳动合同的理解都存在误区:劳动者误以为,无固定期限劳动合同可以随意自主解除、应签而未签的随时可以主张赔偿、内容不可更改;用人单位误以为,劳动者主动解除无固定期限劳动合同可不补偿、劳动者未签就视为放弃、没签合同的不用给双倍赔偿。

劳动者对无固定期限劳动合同存误解

5月17日,技术员刘志威向所在的沈阳某电气设备生产企业书面申请了解除无固定期限劳动合同。3天后,刘志威去山东济南一家同行业企业入职。6月2日,企业以“劳动者没提前一个月申请离职,无人顶岗造成经济损失”为由申请劳动仲裁。“我女儿已经在当地就业,我想着早点过去帮她,所以没提前申请,直接走人,确实操之过急了。”刘志威说。

7月2日庭审时,双方同意调解。最终,用人单位接受刘志威赔偿经济损失2000元。审判员解释说,《劳动合同法》第三十七



漫画:赵春青

G 说 案

本报记者 吴锡恩

【案情回顾】

2003年8月,巨某人职新疆某科技公司,双方签订劳动合同,巨某从事业务经理工作。2019年4月,公司发出一份调令,将巨某从库尔勒办事处调入公司总部,任督导。巨某按调令要求到岗工作。2019年7月,公司又将巨某调岗到市场部做推广专员,协助市场部总监进行活动推广。2019年8月,公司召开工会会议,对公司部分人员岗位进行调整,决定将巨某调至导购员岗位。公司在与巨某就岗位调整未达成一致意见的情形下,要求巨某到新岗位报到。

2019年9月,公司给巨某发出一份催促员工到岗通知书,载明:“你于2019年8月30日至2019年9月3日期间连续旷工3天,根据《员工手册》内的《考勤管理制度》第5条规定……你已严重违法公司规章制度,请你于2019年9月6日11点前到店上班,逾期不到,产生的责任将由你自行承担。”



赵春青 画

条规定,劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位,可以解除劳动合同。如果刘志威提前三十日提出解除劳动合同便不用赔偿。无固定期限劳动合同,劳动者不能随意解除,也不是随时签都能签的。

吴建峰对自己的决定懊恼不已。2020年1月,他与企业签订的第二个三年劳动合同到期,本该签订无固定期限劳动合同。受疫情影响,没有及时续签,直至今年4月。

《劳动合同法》第十四条规定,用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的,视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。“我以为相当于签订了无固定期限劳动合同,就没着急走书面程序。”吴建峰说。

当企业通知他被解雇时,他投诉到劳动监察部门才得知,本可以申请二倍工资赔偿,但已过了一年的仲裁时效。《劳动合同法》第八十二条规定,用人单位不与劳动者订立无固定期限劳动合同的,自应当订立合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。但二倍工资差额部分不属于劳动报酬,属于对用人单位的惩罚性赔偿,过了时效,法院不会予以支持。

记者采访发现,劳动者对无固定期限劳动合同的误解有许多,比如,认为合同不能解除、解除必须进行赔偿、合同内容不能更改。

G 法 问

本期主持人:本报记者 柳姗姗

读者来信

编辑您好!

2014年5月,我入职长春一家公司,与其签订的劳动合同约定每月工资9000元,缴纳五险一金。2016年4月,公司为了激发员工的工作积极性,让员工入股,我便成为一名股东。但入股后,公司只有一年给了分红。

后来,公司经营不景气,我的劳动合同在2020年12月31日到期时,公司想要降低我的工资,逼着我签订新合同,我不同意,公司说这种情况就视为我主动辞职,并将我移出工作群,不再让我上班。同时,公司还告诉我,因为我是股东,不适用《劳动合同法》,所以不能给我任何补偿。

请问,公司这么做对吗?我是否可以要

主动询问是企业应尽之责

同样,实践中,部分用人单位在无固定期限劳动合同签订、解除中也有因不按法定程序走惹上官司的。

“签合同时没主张无固定期限,签完后反告公司,竟还告赢了。”大连某软件开发公司副总经理张丽丽认为,企业吃了一个“闷头亏”。今年初,企业与两名工程师签订了第3个三年劳动合同。当时,二人并没有提出签订无固定期限劳动合同。庭审中,法官认为,与劳动者签订无固定期限劳动合同是用人单位的法定义务。用人单位无法证明劳动者主动提出签订固定期限劳动合同,只要劳动者提出赔偿申请,用人单位就要承担赔偿责任。

与刘志威相似,何畅也是主动解除无固定期限劳动合同,不同的是企业有过错,当她向用人单位索要补偿被拒时,仲裁庭支持了她的请求。

38岁的何畅是一名质检员,企业经营额连续两年下降,工资累计4个月没按时发放。何畅提前一个月申请解除无固定期限劳动合同,企业声称,劳动者主动提出解除劳动合同没有补偿金。何畅便申请了劳动仲裁,结果用人单位败诉。裁决依据是,《劳

当了股东就不能要求经济补偿吗

求公司给付解除劳动合同经济补偿金?

长春 李先生

为您释疑

李先生您好!

从您反映的内容来看,您作为单位的一个股东,享受分红,但同时您也和单位按照双方签订的《劳动合同》内容履行相关权利和义务,应当视为和单位构成劳动关系,所以发生争议应当按照《劳动合同法》相关规定进行调整。

根据《劳动合同法》第四十四条规定:“有下列情形之一的,劳动合同终止:(一)劳动合同期满的;……”第四十六条规定:“有下列情形之一的,用人单位应当向劳动者支付经济补偿:……(五)除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,依照本法第四十四条第一项规定终止固定期限劳动合同的。”

公司在您的劳动合同期满后,降低了原

动合同法》第三十八条、第四十六条规定,未及时足额支付劳动报酬的,劳动者可以解除劳动合同,用人单位应当向劳动者支付经济补偿。

“许多用人单位误以为,劳动者主动离职的,不用给补偿。”沈阳市一位审理此类案件的法官郑虹说。用人单位违法解除无固定期限劳动合同的,除依法承担未签无固定期限劳动合同期间的二倍工资外,还应承担违法解除劳动合同的赔偿责任,即双倍经济补偿。

郑虹介绍,正确步骤应当是,当满足无固定期限劳动合同签订的条件时,用人单位要主动询问劳动者是否要签订无固定期限劳动合同,劳动者放弃的要签确认书,未放弃的要依法签订劳动合同;劳动者主动解除时,要看用人单位是否有过错,有过错的要及时补偿。

“无固定期限”不是没有终止时间

“‘无固定期限’是指劳动合同没有一个确切的终止时间,劳动合同的期限长短不能确定,但并不是没有终止时间。只要没有出现法律规定的条件或者双方约定的条件,双方当事人就要继续履行劳动合同规定的义务。一旦出现了法律规定的情形,无固定期限劳动合同同样能够解除。”郑虹说。

现实中,郑虹审理发现,由于缺乏对无固定期限劳动合同制度的正确认识,不少人认为无固定期限劳动合同一经签订就不能解除。因此,很多劳动者把无固定期限劳动合同视为“铁饭碗”,千方百计要与用人单位签订无固定期限劳动合同。另一方面,用人单位则将无固定期限劳动合同看成了“终身包袱”,想方设法逃避签订无固定期限劳动合同的法律义务。

“无固定期限劳动合同不是任何一方的‘护身符’。”上海段和段(沈阳)律师事务所律师孟宇平说。她认为,劳动关系双方应打破偏见、消除误解。劳动者的“铁饭碗”应当是给单位创造价值的能力和认真负责的工作态度,而不是一纸没有期限的合同。用人单位也不要见到无固定期限就害怕被拖累,员工有违法、违规行为的,一样可以解除合同。(部分受采访对象为化名)

北京公安机关侦破特大骗税案

首次成功从吉尔吉斯斯坦引渡逃犯回国

本报讯(记者周倩)记者从北京市公安局获悉,日前,北京公安机关与北京市税务局协同作战,成功打掉一特大骗取出口退税犯罪团伙,刑事拘留犯罪嫌疑人28名,并将团伙主犯杨某辉从吉尔吉斯斯坦引渡回国,系我国首次从该国引渡逃犯。

经查,2015年8月至2019年3月期间,该犯罪团伙通过生产加工不具备使用价值的贵金属元器件,伪装成“空心电感器”“模数信号转换器”等可退税的高科技产品出口,用于骗取出口退税,涉案金额460亿元、涉出口退税款18亿元。

针对主犯杨某辉逃至境外的情况,北京公安机关报请公安部通过国际刑警组织对其发布红色通报。经不懈努力,今年2月,吉尔吉斯斯坦警方将杨某辉抓获,北京公安机关随即会同江苏等地公安机关,汇总各地证据材料,完善证据链条,按期提出引渡请求。4月,吉方批准引渡。在公安部猎狐办的协调指导下,北京、新疆公安机关、边检部门,会同属地相关单位密切配合,就赴边境接收、防疫检测等事项进行了周密准备。4月23日,工作组成功将杨某辉通过陆路口岸押解回国,并就地完成21天医学隔离观察。日前,杨某辉已被检察机关依法批准逮捕,案件正在进一步工作中。

下一步,北京公安机关将按照公安部和北京市委市政府相关要求,与税务部门密切协作,从服务经济社会发展、维护国家税收秩序和税收安全的高度出发,坚持专项行动与常态化打击相结合,坚决维护税收秩序,服务首都经济社会发展。

员工离职,这三件事要办好!



俗话说,天下没有不散的宴席。

人在职场,跳槽、离职这样的事,并不稀奇。


老话说,好聚好散,各自为安。

然而,因离职闹出纠纷的事情也时有发生。

为了避免纠纷,以下三点你不得不知。

用人单位无权拒绝出具离职证明

商先生是出租车公司的一名司机,劳动合同到期终止后,公司没有为商先生出具离职证明,双方就此发生争议。



《劳动合同法》第五十条第一款规定，“用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明,并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续”。



用人单位无权扣留离职员工档案

李先生与公司解除劳动合同时,未办理档案转移手续。之后,李先生要求公司办理档案转移手续。公司以李先生没有按照劳动合同补充协议的约定返还因办理北京市户口发生的业务及人工成本费为由,要求暂缓为李先生办理档案转移手续。



依据《劳动合同法》第五十条第一款的规定,为离职的劳动者办理档案转移手续是用人单位的法定义务,用人单位无权扣留已离职员工的档案。



用人单位无权拒绝办理社保关系转移

辛先生与某公司劳动合同到期后,双方均未提出续签。公司以劳动合同到期后双方均未提出终止劳动合同为由,认为双方劳动关系至今存续,不为其办理社会保险转移手续。法院审理认为,双方均认可劳动合同到期后未再续签,故即使双方的劳动合同未提前解除,也已经到期终止。

依据《劳动合同法》第五十条第一款的规定,用人单位应为员工办理社会保险转移手续。