

律师普法

两次固定期限劳动合同到期后 单位有权单方终止吗



本期律师:刘磐山

案情简介

2019年1月,李某入职杭州某科技公司。双方签订了第一份《劳动合同》,约定:合同期限自2019年1月1日起至2019年12月31日止。同年12月15日,双方续签第二份《劳动合同》,约定:合同期限自2020年1月1日起至2021年12月31日止。

2021年12月1日,科技公司出具《终止劳动合同通知书》,通知李某双方劳动合同期至2021年12月31日终止、不再续签。当月10日,李某向科技公司提出要求续签无固定期限劳动合同。当月15日,科技公司出具《劳动合同到期终止告知函》,再

次通知李某劳动合同至2021年12月31日终止,科技公司无意续签劳动合同,但会依法支付经济补偿金。

2021年12月30日,李某在与科技公司多次协商未果的情况下办理完毕工作交接手续。科技公司向李某支付了经济补偿金3万元(李某离职前十二月平均工资为1万元)。

2022年3月1日,李某申请劳动仲裁,要求确认科技公司系违法解除劳动关系,并要求科技公司支付违法解除劳动关系的赔偿金差额3万元。

争议焦点

科技公司到期终止与员工连续订立两次固定期限的劳动合同,是依法终止还是违法解除?

李某认为:根据《劳动合同法》第十四条第二款第三项的规定,其与科技公司已经连续订立两次固定期限劳动合同,并且没有《劳动合同法》第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形,只要劳动者提出订立无固定期限劳动合同,用人单位就必须无条件地与劳动者订立无固定期限劳动合同。

科技公司认为:是否续签劳动合同是用人单位用工自主权的重要内容。适用《劳动合同法》第十四条第二款第三项规定的前提是双方对是否续签劳动合同达成合意,只有在达成合意的前提下

双方才“应当订立无固定期限劳动合同”。否则,用人单位有权根据《劳动合同法》第四十四条的规定依法终止劳动合同。

律师分析

关于《劳动合同法》第十四条第二款第三项的具体理解,在司法实践中存在两种截然不同的观点。

第一种观点认为:《劳动合同法》中引导用人单位与劳动者建立无固定期限劳动合同的相关规定,本意是要鼓励劳动关系双方建立长期、稳定的劳动关系。用人单位与劳动者连续订立二次固定期限劳动合同后,如果没有出现《劳动合同法》第三十九条(违法违纪违规)和第四十条第一项、第二项(不能胜任工作)规定的情况,只要劳动者提出订立无固定期限劳动合同,用人单位就必须无条件地与劳动者订立无固定期限劳动合同。

第二种观点认为:劳动合同的续订应当建立在用人单位与劳动者双方合意的基础上。劳动合同期满后,任何一方都有续订与否的选择权。只有在用人单位与劳动者是否续订劳动合同的问题上达成一致意见的情况下,才能适用《劳动合同法》第十四条第二款第三项的规定,应当订立无固定期限劳动合同。

从《劳动合同法》立法本意的视角,通常认为第一种观点更有可取之处。根据《劳动合同法实

施条例》第十一条的规定,《劳动合同法》更倾向于保护劳动者的合法权益。因为对劳动者而言,订立无固定期限劳动合同对自己是一种保护,意味着工作的稳定,可以增强劳动者的归属感,提升其工作积极性和创造性。所以要求用人单位在符合法定条件下尊重劳动者的择业权,及时与劳动者续订劳动合同,否则应当承担相应的法律责任。根据《浙江省高级人民法院民事审判第一庭、浙江省劳动人事争议仲裁院关于审理劳动争议案件若干问题的解答(二)》第五条的答复,劳动者根据《劳动合同法》第十四条第二款第三项的规定提出续签无固定期限劳动合同的要求的,用人单位应当依法续签无固定期限劳动合同。因此,用人单位应注意掌握“协商”技巧,以达成双方“一致”意见的结果。

律师提醒
用人单位与劳动者在准备第一次续签劳动合同时,应把劳动者在本次续签劳动合同期满时享有续签选择权与期限选择权的情况一并考虑。优中选优,将真正适合用人单位发展的劳动者纳入长期合作的规划当中。对于用人单位需要的优秀劳动者,及时订立无固定期限劳动合同更有助于建立和谐、稳定、有归属感的劳动关系。

用人单位应重视法律赋予劳动者在续签劳动合同期满时行使选择权的例外规定,即如果劳动者具有《劳动合同法》第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形,则用人单位有权不订立无固定期限劳动合同。换言之,用人单位在实践中应充分运用规章制度管理劳动者,对劳动者是否胜任工作及时做出证据充分的评价。

越来越越多的劳动争议仲裁委员会和司法机关认同“第三次劳动合同期经协商一致签订固定期限并不违法”的观点。换言之,连续订立两次劳动合同期后,劳动者有选择签订无固定期限劳动合同的权利,但并不排除双方可以协商一致继续订立固定期限劳动合同。因此,用人单位应注意掌握“协商”技巧,以达成双方“一致”意见的结果。

对劳动者而言,在连续订立两次劳动合同期满时,应及时告知用人单位是否续订劳动合同期限,根据《劳动合同法》的相关规定,保障自己的合法权益。如果用人单位违法解除劳动关系,劳动者有权向用人单位主张赔偿金;如果用人单位既不解除劳动关系又不订立无固定期限劳动合同,劳动者有权向用人单位主张双倍工资。

(作者系浙江三道律师事务所合伙人,浙江省总工会职工法律服务团成员、杭州市总工会法律志愿服务队成员,曾获得杭州市总工会优秀志愿者等荣誉)

外卖骑手 带病的“健康证” 该治治了

■胡建兵

炎、痼疾、伤寒、活动期肺结核等。防止有这些疾病的人从事直接接触入口食品、理发美容等直接为顾客服务的工作。从这种意义上说,“健康证”实际上就是进入某些行业的“资格证”。通过为从业者发放健康证,为民众筑起一道安全可靠的防线。一旦身患传染病的人通过不法渠道办理了假的健康证,老百姓的食品安全就失去了重要防线。

外卖骑手作为传递食品的“桥梁”,办理健康证是上岗的前提条件。出于口碑维护、食品安全等,外卖配送平台都宣称“骑手应办理健康证”。然而,为了图便宜、图方便,个别外卖骑手选择网上办理假健康证,有的外卖平台还“默许”一段期间内骑手先上岗后办证,某些平台对健康证时效的监管也有漏洞。

健康证是指预防性健康检查证明,证明受检者具备从业规定的健康条件。办健康证主要涉及的疾病有:病毒性肝炎

在网上能买到通过PS制作的假健康证,不用体检就能办理假的健康证……外卖行业的“健康证”乱象该治治了。各地应该像黄岩区人民检察院那样,在对制造贩卖假健康证打击的同时,向当地卫生健康部门发出“检察建议”,督促有关部门加强对辖区网络餐饮服务从业人员健康证明的执法检查,推动建立和完善辖区健康证数字化管理。

“捕鱼人”变身“护渔人”

玉环探索“劳务代偿”生态修复新模式

本报讯 通讯员倪建军报道 “共同增殖放流价值人民币5万元的鱼苗以修复生态环境;在涉案渔船醒目位置喷涂护渔船宣传标语,并在两年内驾驶该渔船每月不少于1次到渔业生产作业区域进行海洋环境生态保护。”日前,由玉环市人民检察院提起公诉的一起非法捕捞水产品刑事附带民事公益诉讼案在玉环市人民法院开庭审理,吸引了上百位渔民旁听。在此案审判中,玉环市人民法院首次尝试“劳务代偿”方式承担部分生态环境修复赔偿。

2022年9月7日,被告人黄某某雇佣被告人陈某某为船员并借用其渔船证书,在明知尚处在禁渔期的情况下,两人驾驶渔船出海,在禁渔期以单船拖网的作业方式捕捞水产品。9月12日,两人在码头卸载渔获物时被玉环市港航口岸和渔业管理局执法人员当场查获,现场起获渔获物9358.7公斤及拖网1顶。经执法人员现场测量,被告人黄某某、陈某某所使用的拖网网具最小网目尺寸为19毫米,小于农业农村部规定的拖网网具最小网目尺寸(54毫米),属于禁用渔具。经评估,被告人黄某某、陈某某非法捕捞水产品行为造成水生生物资源直接损害人民币64137元,间接损害641370元。附带民事公益诉讼起诉人玉环检察院诉请要求被告人黄某某、陈某某赔偿生态环境修复费用总计705507元。

经法院审理,被告人黄某某、陈某某结伙在禁渔期、使用禁用渔具捕捞水产品,构成非法捕捞水产品罪,判处被告人黄某某有期徒刑十个月,缓刑一年六个月;被告人陈某某有期徒刑七个月。

同时,责令被告黄某某、陈某某共同赔偿因非法捕捞水产

品造成的水生生物资源损害及生态环境的修复费用共计人民币50万元;剩余25万元生态环境修复费用由被告人以“劳务代偿”方式承担,包括共同增殖放流价值人民币5万元的鱼苗以修复生态环境;在涉案渔船醒目位置喷涂护渔船宣传标语,并在两年内驾驶该渔船每月不少于1次到渔业生产作业区域进行海洋环境生态保护。

“今天的庭审很有教育意义,我们知道非法捕捞的严重后果,以后一定会严格遵守禁渔规定。”参加旁听后的玉环当地船老大李祖胜说。

近年来,玉环市严惩非法捕捞等破坏海洋生态资源违法犯罪行为,对非法捕捞犯罪提起刑事附带民事公益诉讼17件22人,让非法捕捞者不仅受到刑事处罚,还要承担生态环境侵权责任。

此外,还通过代表座谈、法治巡讲、发布典型案例等方式,

积极宣传休渔禁捕相关法律知识,促进海洋生态保护。

链接:

《中华人民共和国刑法》第

三百四十条规定:违反保护水产资源法规,在禁渔区、禁渔期或者使用禁用的工具、方法捕捞水产品,情节严重的,处三年以下有期徒刑、拘役、管制或者罚金。

《中华人民共和国渔业法》

第三十八条规定:使用炸鱼、毒鱼、电鱼等破坏渔业资源方法进行捕捞的,违反关于禁渔区、禁渔期的规定进行捕捞的,或者使

用禁用的渔具、捕捞方法和小于最小网目尺寸的网具进行捕捞或者渔获物中幼鱼超过规定比例的,没收渔获物和违法所得,处五万元以下的罚款;情节严重的,没收渔具,吊销捕捞许可证;

情节特别严重的,可以没收渔船;构成犯罪的,依法追究刑事责任。

消防安全 人人有责

义建成全市首个消防安全主题高层住宅小区



消防安全隐患标语的小区绿化盆景……走进商城苏溪印象小区,让人切身感受到了在一步一景中“邂逅”安全的浓厚氛围。除了将消防元素融入到整体环境中,小区还配套建成了消防安全知识体验馆、小型火灾档案馆及消防应急箱。住户“足不出小区”就能开展战斗服穿戴、消防栓使用、结绳自救等互动体验,营造了“人人学消防、人人懂消防”的消防宣传氛围。

提供涉法咨询 防范化解风险

温州59家法律服务点 为个体户“撑腰”

本报讯 通讯员鲍南南报
道 为激发个体工商户创业
创新,优化法治化营商环境,
近日,温州市市场监管局联合
司法局、律师协会开展个体工
商户法治护航行动。首批341
名律师挂钩覆盖全市59家个
体工商户公共法律服务点,提
供法律法规咨询、风险防范化
、权益保障、涉法涉诉信访法
律服务等。

据介绍,首批59家温州市个
体工商户公共法律服务点以法
律服务“面对面”形式,为辖
区广大市场主体解决法律困
惑。温州进口商品贸易港1号
楼1层服务台的瓯海区市场监管
局公职律师了解到商家已履
行了该化妆品进货查验义务,
通过国家药品监管总局数据库
查询,产品外包装标签也与案
件一致,符合相关要求。经调
解后,双方协商达成一致,消
费者愿意仅做退款退货处理。

此外,洞头区市场监管局联合
区司法局还建立“1+1+
6+N”个体户法律服务机制,
在资金购销、特许经营权、“个
转企”、减租减费、税收抵减
免、综合执法督导、矛盾纠纷
化解等个体工商户常见法律问
题方面,以“订单式”“普惠式”
“链条式”的法律服务全面覆
盖全区8000余户个体工商户,
创新打造全方位立体式个体工
商户法治保障。

民警上街“摆摊” 为群众“禁毒禁赌”支招



近日,台州市公安局椒江分局
府前派出所民警来到辖区台
州万达广场,通过“摆摊”设立
咨询台,发放宣传资料、展示毒
品模型等方式,向群众讲解防
范电信网络诈骗、防盗防火以
及禁毒禁赌等知识并为他们支
招。 通讯员何文斌 摄

“法院+工会”诉前联动 携手化解劳动争议

新昌16名劳动者拿回劳动报酬20余万元

因为法人被扣押而没办法取得。

王某灿和石某燕等人第一时间
间来到新昌县社会矛盾纠纷调
处中心“法院+工会”工作室,
向工作人员反映了自己情况,
并寻求能够得到帮助。舒建平和
新昌县总工会工作人员第一时间
受理了这起纠纷。在了解情况
后,舒建平认真梳理出这起纠纷
的背景和其中的难点和堵点。

舒建平介绍说,类似这样的
劳动报酬纠纷案件往往都有一些
相同的背景。比如受疫情等大环
境经济形势的影响,企业经济效益
不佳,工资待遇不高,因此存在

招工难等情况。企业为解决用工
难问题,就留用原企业退休人员或
在社会上招用超过法定劳动年龄
人员做工。企业一旦出现资金周
转困难,劳动者工资就无法获得保
障,劳动者诉诸劳动仲裁委,因不
属劳动仲裁委的受理范围不予受
理,就必须通过法院诉讼解决。如
通过法院诉讼,从时间、精力到诉
讼成本等都存在一定的困难。”

从去年年底接手这起案件,舒
建平和工会工作人员就紧紧围绕案
件的堵点和难点,多次走访企业,
多方寻找法人家属,最终申请到法人
授权委托书,掌握和固定相应的资

产证据。通过近半年时间沟通、调
解,最终以“法院+工会”工作室的诉
前调解,案件得以解决。“劳动者节
约诉讼成本,法院减少诉讼资源的
浪费,各方互为有利。”舒建平表示。

据悉,新昌县总工会于2021
年成立“法院+工会”劳动争议调
解工作室,聘请退休法官担任工作
室调解员。截至目前,已受理案
件143件,涉及企业和单位60
多家,职工群众近200人,金额
844.22万元。这是新昌县总工
会与县法院在溯源治理方面的一次
“强强联手”,是完善矛盾纠纷的
多元化解工作机制的有益尝试。

维权107 维权107 权益大小事 纵横要领清

本报讯 记者胡翀报道 “大
家的辛苦钱最终能拿回来,还要
感谢公检法绿色通道,靠的是多部
多方不懈努力。”日前,在“法院+
工会”工作室不懈努力下,王某
灿等16人的20余万元劳动报
酬终于可以按破产程序领取了。
经办此事的新昌县社会矛盾纠纷
调处中心“法院+工会”工作室聘
请的调解员舒建平长舒了一口气。