

劳动合同,劳动者合法权益的“护身符”

■本版文字 舒翼 制图 朱臻

有劳动者拒签劳动合同,在起诉维权时被法院驳回;有劳动者依法要求用人单位签订无固定期限劳动合同被拒后,仲裁和起诉都获得了支持。

据近日发布的《常州市劳动人事争议仲裁白皮书》披露:用人单位败诉的最主要原因,是未依法履行法律规定的义务,最典型的就未依法与劳动者签订书面劳动合同;劳动者败诉的最主要原因,是入职时未积极要求签订书面劳动合同,甚至拒签或主动寻找机会“被辞退”,以此要求用人单位支付未签订书面劳动合同的二倍工资和违法解除劳动合同赔偿金。

江苏东晟律师事务所戚宇飞律师认为,通过案例和白皮书,广大劳动者一定要树立及时依法签订最适合自己的书面劳动合同的意识,用劳动合同来保护自己的合法权益。



签好劳动合同事关劳动者自身利益

案例一:劳动者拒签劳动合同,被解聘后索要赔偿金被判败诉。

蔡某于2023年4月1日入职某食品店,一直不肯签劳动合同。店方要求他于4月12日协商面签劳动合同,蔡某未答应。店方又于13日向蔡某发送通知,要求他14日到店签订劳动合同,蔡某仍未理睬。于是食品店于14日当天发送终止劳动关系通知书,告知蔡某未按要求时间签订劳动合同,决定与他终止劳动关系。蔡某认为店方是违法解除劳动关系,起诉要求支付赔偿金。

天宁法院认为,《劳动合同法实施条例》第五条规定,自用工之日起一个月内,经用人单位书面通知后,劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的,用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系,无需向劳动者支付经济补偿,但是应当依法向劳动者支付其实际工作时间的劳动报酬。

本案中,某食品店多次通知蔡某签订书面劳动合同,但蔡某一直拒签。蔡某辩称是拒签空白劳动合同,但食品店明确告知可协商相关条款,并未强迫蔡某签订,而蔡某要求某食品店必须先提供合同照片,缺乏法律依据。故蔡某要求违法解除劳动关系赔偿金的诉求,缺乏事实和法律依据,法院不予支持。

法院表示,签订书面劳动合同是证明劳动者与用人单位存在劳动关系、双方权利义务的最直接、最基本的证据,也是在发生劳动争议后寻求法律救济的重要依据。因此法律明确要求用人单位应与劳动者签订书面劳动合同,否则用人单位应承担支付二倍工资的法律后果。但如因劳动者故意不签订书面劳动合同,用人单位也不可能强制签订,此时法律赋予用人单位相应期限内终止劳动合同的选择权,且无需支付经济补偿、赔偿金,维护了用人单位的用工自主权。

案例二:劳动者要求签订无期限

劳动合同被拒,仲裁和起诉都赢了。

根据《劳动合同法》的规定,劳动者与用人单位连续订立二次固定期限劳动合同,且劳动者没有该法第三十九条和第四十条规定的相关情形,当劳动者提出或者同意续订劳动合同的,用人单位应当与劳动者订立无固定期限劳动合同,除非劳动者主动提出继续订立固定期限劳动合同。

小杨入职广州某医院后,与医院签订了《聘用合同》,为期一年。到期后签订了《劳动合同》,为期三年。到期后又签订了《劳动合同续签书》,仍为三年。就在合同期满前,医院向小杨出具通知书,称合同期满终止劳动关系。

小杨提起劳动仲裁,称在第三次签订劳动合同时,就向医院递交书面申请,要求依法订立无固定期限劳动合同,但医院只肯签固定期限合同,不接受他的申请。他说医院就是想要利用合同到期为由,开除像他这样的临时工,剥夺他继续工作的权利,因此要求确认双方签订的第三份劳动合同无效,并且正式签订无固定期限劳动合同,还要赔偿相应工资。

劳动仲裁裁决,医院依法应与小杨签订无固定期限劳动合同,并支付小杨相关期间的工资。医院不服,向广州市荔湾区法院提起诉讼。

法院经审理认为,小杨依法享有要求订立无固定期限劳动合同的权利,医院未征询小杨意见即作出终止劳动合同的决定,属于违法终止劳动关系。但鉴于小杨的原工作岗位已不存在,他要求从事的岗位已另聘他人等情况,客观上不具备继续履行劳动关系的条件,故不支持小杨要求签订无固定期限劳动合同的请求。但对于小杨主张如不能恢复劳动关系,医院支付违法终止劳动关系赔偿金的要求,符合法律规定,予以支持,遂判决医院支付赔偿金。



中国晚报优秀专栏

签订劳动合同是法律规定的必要手续

戚宇飞介绍,对于劳动者和用人单位来说,签订书面劳动合同是《劳动合同法》等法律法规确立的必要手续。

基本的劳动合同中必须包含:1.用人单位的名称、住所,法定代表人或者主要负责人的姓名;2.劳动者的姓名、住址,居民身份证或者其他有效身份证件号码;3.劳动合同期限;4.工作内容和地点;5.工作时间和休息休假安排;6.劳动报酬;7.社会保险;8.劳动保护、劳动条件和职业危害防护;9.法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

签订劳动合同,尤其是格式劳动合同时,劳动者需要对相应的条款进行仔细确认,尤其是涉及薪酬、工作地点、工作时长等方面的条款。具体而言,劳动者需要注意以下几个重要事项:一是确认企业合法性,要仔细察看企业是否经过工商登记、企业注册的有效期限,确保所签订的劳动合同是一份有效合同。二是劳动合同的内容。三是双方地位的平等性,劳动者有权了解合同内容,对不明确或有疑问的地方,应提出并要求解释。法律规定,劳动合同必

须采取书面形式,且应当一式两份,劳动者和用人单位各执一份。这有利于明确双方的权利和义务,一旦发生争议,也有据可查。

劳动者要注意避免签订包含有不公平条款的劳动合同,比如合同中存在用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的条款等。

还有一些内容是约定了最好,如果没有约定也不会有太大问题的,例如一些额外的福利待遇、培训机会、晋升机会等。如果能在合同中明确,对劳动者来说无疑是有益的,如果没有约定,也不影响劳动合同的基本效力。

无固定期限劳动合同并不是终身有效合同

记者:为什么会有劳动者像案例一中的蔡某一样,不愿意跟用人单位签劳动合同?这个案例可以给劳动者提供什么样的经验教训?

戚宇飞:签订书面劳动合同是为了稳定用人单位与劳动者之间的法律关系及权利义务内容,是对双方的同等保护。但在实务中,也出现了一些劳动者恶意不签订劳动合同,甚至逃避签订劳动合同,利用《劳动合同法》第八十二条“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年,未与劳动者订立书面劳动合同的,应当向劳动者每月支付二倍的工资”的规定,来作为获得补偿的手段。

不过案例一中不是食品店不与蔡某签订劳动合同,而是蔡某自己多次拒签,属于有过错一方,不属于立法保护的对象,因此无权主张补偿。

因此劳动者需要注意的是,签订合同既是权利也是义务,如果对劳动合同条款的内容有异议,可以通过双方协商处理,如果协商不成,也可以双方终止劳动关系。劳动合同属于隶属性关系较强的长期合同,双方的意思表示一致是非常重要的,如果确实无法合作,依法终止是最稳妥的办法。单方面的抗拒签订,对双方而言其实都是无谓的消耗。

记者:案例二中双方纠结的无固定期限劳动合同,与固定期限劳动合同相比,除了时间期限有差别外,各有哪些优缺点?对于劳动者来说,签哪种合同才是最好的?

戚宇飞:固定期限劳动合同和无固定期限劳动合同各有一些优缺点。总的来说,一旦签订了无固定期限的劳动合同,用人单位不得再以合同到期为由终止劳动合同,但同时,这类劳动合同对劳动者而言也意味着将长期为该单位提供劳动。

具体而言,固定期限劳动合同的优点在于,为用人单位和劳动者提供了一个明确的时间框架,让双方都能在合同到期前有所准备。此外,如果用人单位或劳动者在合同期间发现对方不适合,也可以在合同到期后选择不续签。然而这种合同的不确定性也可能导致劳动者缺乏长期的工作保障感,同时也不利于公司保留骨干员工。

无固定期限劳动合同的优点在于,为劳动者提供了更强的工作保障感,因为他们不必担心在合同到期后失去工作。此外,这种合同还鼓励用人单位和劳动者建立长期的信任关系,从而有助于提高工作满意度和忠诚度。不过这种合同限制了用人单位和劳动者的灵活性,因为用人单位可能无法自主地解雇不合适的劳动者,劳动者也无法在良好机遇到来时,快速跳出现有劳动合同。

当然必须明确,无固定期限劳动合同并不是终身有效合同,虽然合同中没有明确的终止日期,但用人单位仍然可以在符合法律规定的情况下,与劳动者解除劳动关系。《劳动合同法》第三十九条就规定了用人单位可以无条件解除劳动合

同的情形,包括劳动者严重违反用人单位的规章制度、严重失职,营私舞弊,给用人单位造成重大损害等情形。第四十条还规定了用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后就可以解除劳动合同的情形,包括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、劳动者不能胜任工作,经过培训或者调整工作岗位,仍不能胜任工作等情形。

所以对于劳动者来说,可以综合考虑这两种合同的优缺点,自由选择其中的一种。而通过分析这个案例,希望大家都能有这样的意识,签订无固定期限劳动合同固然是一种保障,但劳动关系的稳定性不是一纸合同就能完全决定的,这需要双方共同努力去维系。劳动者在做好自身本职工作的同时,如果确实发现与用人单位在薪酬、职位、规划等方面存在较大差异,也可以友好协商,好聚好散。



戚宇飞 江苏东晟律师事务所律师,擅长处理公司、合同等各类民商事诉讼业务与非诉业务,主要从事公司实务及合规审查等业务。