

签订劳动合同,关乎劳动者的切身利益。按规定,劳动合同到期后如果继续原来的劳动关系,必须续签劳动合同。然而现实中,仍有用人单位在续签劳动合同时动歪脑筋,通过降低待遇、更换工作地点或岗位、另设试用期等方式,侵害劳动者合法权益。工会法律援助律师提醒,劳动者要提高警惕,谨防续签“圈套”。



小心! 续签劳动合同时别被“坑”

续签时用人单位不能单方降待遇

入职青岛某公司后,李女士与公司签订了为期3年的劳动合同。期满后,双方又续订了3年期的劳动合同。第2次合同期满前,公司提前告知李女士,不准备再与其续订劳动合同。而李女士认为,自己与公司已经连续订立两次固定期限劳动合同,具备订立无固定期限劳动合同的条件,因此要求与公司续订无固定期限劳动合同。

然而再次续订劳动合同时,李女士却发现,公司提供的合同虽无固定期限,却对工作岗位进行了调整,工资也降低了800多元。李女士认为此举是想变相逼迫自己辞职,但公司解释原岗位取消,换到新岗位后,公司有权调整工资标准。

律师提醒:

针对此案,吉林省总工会法律援助律师王雨琦表示,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。李女士的情况符合《劳动合同法》规定,即连续订立两次固定期限劳动合同,且不存在解除劳动合同相关情形,劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的,除劳动者提出订立固定期限劳动合同外,应当订立无固定期限劳动合同。

根据劳动法律规定,订立和变更劳动合同,应遵循平等自愿、协商一致的原则。王雨琦认为,本案中,公司在续订的劳动合同中虽约定了无固定期限,但未经李女士同意,随意调整岗位、降低工资,违反规定。

根据《劳动合同法》规定,劳动合同期满的,劳动合同终止。同时,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,终止固定期限劳动合同的,用人单位应当向劳动者支付经济补偿。

据此,公司没有维持原有劳动合同,也没有提高劳动合同约定的条件,李女士可以要求解除劳动合同,并要求单位给予经济补偿金。

合同到期后继续工作算自动续签

张某在某酒店做保安,与用人单位签订的劳动合同期满后,因酒店恰逢经营调整,双方一直未续订劳动合同。但张某仍在酒店工作,酒店也仍按原劳动合同约定支付劳动报酬。

一年后,酒店发现张某的劳动合同早已到期,立即书面通知张某续签2年期劳动合同。张某要求签订无固定期限劳动合同遭拒后,被告知若不及时续签2年期劳动合同,酒店将在一个月后与其解除劳动关系。1个月后,张某被解除劳动关系。

张某不服,向劳动仲裁部门申请仲裁,要求恢复劳动关系、签订无固定期限劳动合同,并支付未签订劳动合同期间的二倍工资。酒店称,因管理疏漏未及时发现劳动合同期满,但酒店并无不签订劳动合同的主观恶意,且在劳动关系存续期间按时足额发放张某的工资,但张某却利用酒店的疏忽而要求签订无固定期限劳动合同。经综合考虑,只希望与张某签订2年期的固定期限劳动合同。

律师提醒:

王雨琦表示,《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释一》规定,劳动合同期满后,劳动者仍在原用人单位工作,原用人单位未表示异议的,视为双方同意以原条件继续履行劳动合同。劳动合同到期后不续签但继续工作属于劳动合同自动续签情形,所以劳动者与用人单位是存在劳动关系的。

同时,《劳动合同法》规定,建立劳动关系,应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系,未同时订立书面劳动合同的,应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。用人单位自用工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。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。

最终,仲裁庭作出恢复劳动关系、签订无固定期限劳动合同、支付部分期限未签订劳动合同二倍工资的裁决意见。

试用期能否二次约定

田某与某轮胎销售公司签订为期2年的劳动合同期满后,因其工作表现良好,单位决定聘任其担任部门经理,薪资方面较之前有所提高,但双方在签订劳动合同时,因能否再次约定试用期问题产生了分歧。

田某认为,自己一直在该单位工作,且在此前合同期内,双方曾约定过2个月的试用期,续签不应再约定试用期。公司则认为,田某原来是销售员,现在的岗位是部门经理,作为部门经理需有一段时间的适应过程,因此要约定试用期。

律师提醒:

对此,王雨琦表示,试用期是指在劳动合同期限内,用人单位对劳动者是否合格进行考核,劳动者对用人单位是否符合自己要求也进行考核的期限,这是一种双向选择的表现。

她认为,根据《劳动合同法》规定,劳动合同期限3个月以上不满1年的,试用期不得超过1个月;劳动合同期限1年以上不满3年的,试用期不得超过2个月;3年以上固定期限和无固定期限的劳动合同,试用期不得超过6个月。同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。也就是说,用人单位与劳动者曾经约定过试用期,重新续订劳动合同的,不得再约定试用期。根据上述规定,轮胎公司和田某作为劳动合同的双方当事人,只能约定一次试用期。

对于违法约定试用期的,《劳动合同法》规定,用人单位违反本法规定与劳动者约定试用期的,由劳动行政部门责令改正;违法约定的试用期已经履行的,由用人单位以劳动者试用期满月工资为标准,按已经履行的超过法定试用期期间向劳动者支付赔偿金。

王雨琦表示,在用工过程中滥用试用期侵犯劳动者权益的现象比较普遍,实际上法律已对试用期约定时长、劳动者在试用期间应当享有的劳动权利、试用期工资标准等作出详细规定,建议用人单位应依法与劳动者约定试用期,依法订立、续订劳动合同,否则将承担相应法律责任。

(柳姗姗)