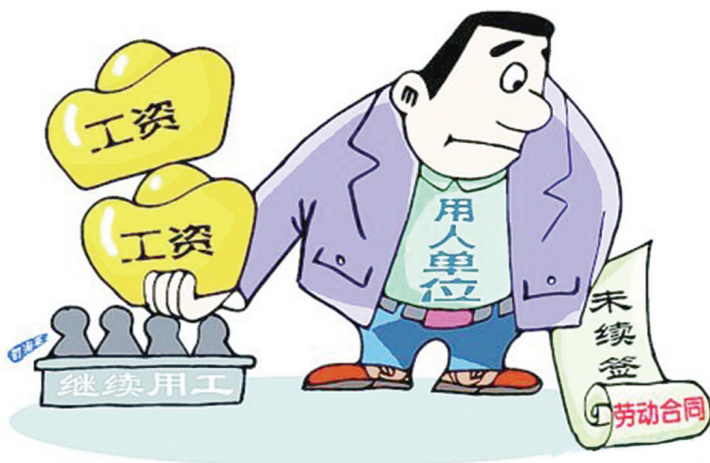


续签劳动合同——

劳动者要当心用人单位“套路”

现实中，仍有用人单位在续签合同方面搞套路，说什么续签是新合同的开始可再设试用期、劳动关系自然延续等于续签了合同、可以约定“合同到期自动顺延”等，侵害劳动者合法权益。因此劳动者要谨防这些“圈套”。



资料图片

续订合同时岗位变化
也不能再次约定试用期

【案例】小黄会计本科毕业后入职某公司做内勤，所签的劳动合同中约定试用期2个月，转正后月工资5200元。2年的劳动合同到期后，小黄被调到会计岗位。在续签合同时，公司称换岗后须有个适应的过程，有必要再约定2个月试用期，试用期内月工资4000元。由于每月少拿了1000多元，小黄很生气，遂申请劳动仲裁。仲裁庭认定该公司重复约定试用期违法，鉴于2个月试用期已履行完毕，故裁决公司向小黄支付2个月赔偿金10400元。

【评析】该裁决是正确的。《劳动合同法》第十九条规定：“同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。”据此，调岗、晋升、降职、续订合同等，都不应成为再次约定试用期的理由。本案中，公司同意与小黄续签合同，说明其对小黄的品质、工作能力等是认可的。因此尽管调了岗，也不能再约定试用期。《劳动合同法》第八十三条规定：“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的期间向劳动者支付赔偿金。”本案中，由于2个月试用期已履行完毕，故该公司应按月工资5200元的标准向小黄支付2个月赔偿金。

【提醒】处于试用期内的员工，工资待遇相对较低，而且单位可以其被证明不符合录用条件为由随时予以解雇，也不用给经济补偿。可见，续签合同时再次约定试用期的做法，会损害劳动者的利益。劳动者在被再次试用

时，可主张试用期条款无效或主张赔偿金；单位也不得以“在试用期间被证明不符合录用条件”为由解雇劳动者。

合同到期后继续工作
不算自动续签合同

【案例】王某于2017年3月入职旗云公司，获得一份2年期的劳动合同。合同期满后，双方没续订，但王某仍继续工作。没想到，王某正想做出更好业绩时，2019年7月12日，公司决定辞退王某。王某认为公司未与其续签合同，应向其支付未续签期间的二倍工资。旗云公司认为给王某的各项待遇均无变化，应视为自动续订了书面合同，故不应支付二倍工资。后王某申请劳动仲裁，仲裁庭支持了王某二倍工资的诉求。

【评析】《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》第十六条规定：“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。一方提出终止劳动关系的，人民法院应当支持。”由此看出，合同期满后继续工作的，只是意味着双方以原劳动合同约定的条件延续劳动关系，即形成了事实劳动关系，而并不能视为双方自动续签了书面合同。因此，仲裁庭依据《劳动合同法》第八十二条“用人单位自用工之日起超过1个月不满1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2倍的工资”之规定，作出前述裁决是正确的。

【提醒】在事实劳动关系中，由于无书面合同对单位进行约束，劳动者将面临随时被解雇的风险，因此劳动者应增强合同意识。用人单位更不要认为续签劳动合同“无所谓”，否则也要承担不利后果。

约定“合同到期自动顺延”
此种条款无效

【案例】马某入职某路政公司时，双方签订了1年期的劳动合同。该份合同中有一个特别条款：本合同到期前1个月内，若双方未以书面形式提出异议，其有效期自动延长1年，以后依次类推。在合同到期后，马某继续工作了2个月后因要求提高工资未果而辞职。马某认为公司未与其续签合同，应支付给其2个月二倍工资的差额。路政公司则以有合同延续约定且马某未按要求提出异议为由，予以拒绝。马某申请劳动仲裁后，仲裁庭裁决支持了马某的主张。

【评析】劳动合同在约定期满后终止，双方继续保持劳动关系的，应当续订书面劳动合同。本案中，双方签订的合同中有关“本合同有效期自动延长1年，以后依次类推”的条款，因不符合法律规定而归于无效。因为它排除了劳动者以下相关权利：其一，订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则，该种约定条款剥夺劳动者的协商权；其二，这种约定导致劳动者丧失法律规定的签订二次固定期限劳动合同后应签订无固定期限劳动合同的权利；其三，这种约定使得用人单位可随时终止劳动关系，而规避其违法解除劳动合同应支付赔偿金的责任。由于该种条款无效，所以路政公司应承担未及时与马某续签劳动合同的责任，即应当支付给马某2个月的二倍工资差额。

【提醒】签订和续签书面劳动合同，是用人单位的法定义务。劳动合同期满后，用人单位需劳动者继续提供劳动的，应在劳动合同期满前及时与劳动者续签书面劳动合同，否则将面临支付二倍工资的法律风险。

潘家永

单位未按医院建议批假
员工逾期到岗或属严重
违纪

编辑同志：

我因为患急性上呼吸道感染而被医院要求病休半个月，而当我持医院的病假建议书向公司请假时，公司认为此类病情休假一周即可，如果到时仍需休息再行办理延期手续，故只批给我一周假期。我觉得公司纯属刁难，并在一周后对公司催促上班的通知置之不理。而当我延期8天回到公司时，却被公司解聘，理由是“公司经过职工代表大会讨论、与职工代表平等协商确定的规章制度中，已明确规定员工连续旷工4天以上，公司有权解除劳动合同”。请问：公司的做法对吗？

读者：花志萍

花志萍读者：

公司的做法并无不当。

一方面，本案所涉公司的规章制度对你具有约束力。《劳动合同法》第四条规定：“用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。”正因为本案所涉公司规章制度的内容并不违反法律的禁止性规定，形式上经过了职工代表大会讨论、与职工代表平等协商确定，决定了其对全体员工具有约束力，你自然也不例外。另一方面，公司解除劳动合同的行为于法有据。《劳动合同法》第三十九条规定：“劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；（二）严重违反用人单位的规章制度的……”鉴于病假建议书仅是医院对患病职工病休期限提出的建议或参考，并不具备强制力，决定了员工实际可休病假的天数，需要由员工与用人单位协商确定或由用人单位结合员工的病情依法确定。公司根据你只是患急性上呼吸道炎的实际状况，认为你只能休假一周，届时如确实仍需病假再行办理延期手续，继而批给你一周假期的做法并无不当。而你在假期届满后，不仅拒不说明情况或办理续假手续，甚至对公司的上班通知置之不理，一意孤行按病假建议书，客观上也拖延了8天上班，无疑属于严重违反公司的规章制度，公司自然有权依据前述第（二）项之规定将你解聘。

颜梅生

举案
说法