www.shfzb.com.ci

签订两次劳动合同后能否终止

不签

□上海通乾律师事务所 朱慧 武慧琳

长三角地区经济交往频繁、交通便利、文化相近,是我国经济 文化最发达的地区之一,在我国的经济发展中起着十分重要的作用。

2019年12月1日,中共中央、国务院正式公布《长江三角洲区域一体化发展规划纲要》,法治一体化是推进长三角一体化建设的重要一环。但由于长三角地区属于不同的行政区划,各地的地方法规、司法政策上存在一定差异。

下面我们就以一则劳动争议案件为例,谈谈长三角劳动法治 一体化的必要性。

案例

隋某和上海甲公司签署了自2009年11月24日至2012年12月24日的劳动合同,后隋某又和上海甲公司南京分公司签署了期限到2013年12月31日的劳动合同。2013年11月28日,上海甲公司南京分公司通知隋某将于2013年12月31日终止劳动合同不再续签。

隋某的劳动合同履行地一直在 上海市闵行区,2014年1月,隋 某向上海市闵行区劳动人事争议仲 裁委员会提起仲裁,提出与上海甲 公司订立无固定期限劳动合同等仲 裁请求。

甲公司委托笔者代理此案,并 提出希望由南京的法院来最终处理 本案。

对此笔者告知,如该案在南京 仲裁和诉讼,则公司方很可能将败 诉,如公司希望案件胜诉,必须由 上海的劳动仲裁和司法机构来管

最后,上海甲公司采纳了笔者 意见,本案仲裁、一审、二审均驳 回了隋某要求与上海甲公司订立无 固定期限劳动合同的请求,隋某申 请再审亦被驳回。

本案充分体现了劳动争议司法 上的地区差异。

不同地区认识不同

以上案例所涉及的法律问题 是:劳动者在同一用人单位签署两 次固定期限劳动合同后,用人单位 在第二次固定期限劳动合同到期时 是否有权终止劳动合同?

我国《劳动合同法》第十四条 第二款规定: "用人单位与劳动者 协商一致,可以订立无固定期限劳 动合同。有下列情形之一,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: (一) 劳动者在该用人单 位连续工作满十年的; (二) 用人 单位初次实行劳动合同制度或者国 有企业改制重新订立劳动合同时, 劳动者在该用人单位连续工作满土 年且距法定退休年龄不足十年的; (三) 连续订立二次固定期限劳动 合同, 且劳动者没有本法第三十九 条和第四十条第一项、第二项规定

从《劳动合同法》该条款的内容可见,第(三)项"连续订立二次固定期限劳动合同,且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形,续订劳动合同的"如何被理解适用,将直接

的情形,续订劳动合同的。"

影响本文案例的裁判结果。

然而,不同地方的司法机关对 该条款恰恰有不同理解,我们就以 江苏、浙江和上海为例来说明。

江苏省人大常委会制定的《江 苏省劳动合同条例》第十八条规 定: "在《中华人民共和国劳动合 同法》实施后,用人单位与劳动者 连续订立了二次固定期限劳动合 同,且劳动者没有《中华人民共和 国劳动合同法》第三十九条和第四 十条第一项、第二项规定情形的, 用人单位应当在第二次劳动者可则 订立无固定期限劳动合同。劳动 在用人单位连续工作满十年的,用 人单位应当在劳动合同期满三十日 前,书面告知劳动者可以订立无固 定期限劳动合同"。

根据该条例,用人单位不仅无 权终止,而且还要提前三十天通知 劳动者可以订立无固定期限劳动合 同。如本案由南京的法院来管辖, 法院显然应适用江苏省的地方性法 规。

对于同一问题,《上海市高级人民法院关于适用〈劳动合同法〉若干问题的意见》第四条第(四)款指出:"《劳动合同法》第十四条第二款第(三)项的规定,应当是指劳动者已经与用人单位连续订立二次固定期限劳动合同后,与劳动者第三次续订合同时,劳动者提出签订无固定期限劳动合同的情形。"

上海市在司法实践中的观点 是:签订无固定期限劳动合同的前 提是用人单位同意续订劳动合同, 如果用人单位不同意在连续订立二 次固定期限劳动合同后与劳动者续 订劳动合同的,劳动合同到期就终 止了。

那浙江又是如何处理呢? 2014 年浙江省高级人民法院民一庭在 《关于审理劳动争议案件若干问题 的解答 (二)》第五条指出: "用 人单位与劳动者已连续订立二次固定期限劳动合同,第二次固定期限劳动合同,第二次固定期限劳动合同技》第十四条第二款第三项的规定提出续订劳动合同的,应予运行。对劳动合同的内容,取方应商,对劳动合同的内容,依照《劳动合同法》第十八条的规定执行。"

也就是说,浙江省在司法实践中的观点是:在劳动者与用人单位订立两次劳动合同后,劳动者提出订立无固定期限劳动合同的,用人单位应当与其订立无固定期限的劳动合同。

回。 从上述规则我们可以看出,上

动合 动者 动合 海、浙江、江苏虽然同属长三角地 共和 区,但对于如本文案例这样的问

用人单位

如果前述案例由浙江、江苏的 司法机构来处理,上海甲公司就毫 无疑问会败诉,而在上海处理,上 海甲公司就胜诉了。

题,不同地区的司法处理是存在差

推进劳动法治一体化

虽然我国是单一制国家,但我 国幅员辽阔,由多个行政区组成。 从立法权来看,除全国人大及其常 委会制定法律、国务院制定行政法 规、国务院组成部门制定部门规章 外,地方上也有一定的立法权。

《立法法》第七十二条规定: "省、自治区、直辖市的人民代表 大会及其常务委员会根据本行政区 域的具体情况和实际需要, 在不同 宪法、法律、行政法规相抵触的前 提下,可以制定地方性法规。设区 的市的人民代表大会及其常务委员 会根据本市的具体情况和实际需 要, 在不同宪法、法律、行政法规 和本省、自治区的地方性法规相抵 触的前提下,可以对城乡建设与管 理、环境保护、历史文化保护等方 面的事项制定地方性法规, 法律对 设区的市制定地方性法规的事项另 有规定的,从其规定。设区的市的 地方性法规须报省、自治区的人民 代表大会常务委员会批准后施行。

从上述规定可以看出,省级单位和设区的市的人民代表大会及其常务委员会可以在一定范围内制定地方性法规。由于长三角属于不同的省市,自然会制定不同的地方性法规。

我国《立法法》第八十二条规定:"省、自治区、直辖市和设区的市、自治州的人民政府,可以根据法律、行政法规和本省、制定规定。地方政府规章可以就下列事方。地方政府规章可以就下列事项作出规定:(一)为执行法律、列事项作出规定:(一)为执行法律、对政法规、地方性法规的规定需要可以被定需要可以。国于本行政法规、地方性法规的规定需要的事项。设区域的具体行政管理事项。设区域的具体行政管理事项。设区域的自治州的人民政府根据本条章,限于城乡建设与管理、环境保护、历史文化保护等方面的第一、于城乡建设与管理、环境保护、历史文化保护等方面的,涉及上述事制定的地方政府规章,涉及上述事

项范围以外的,继续有效。除省、

自治区的人民政府所在地的市,经 济特区所在地的市和国务院已经批 准的较大的市以外,其他设区的 市、自治州的人民政府开始制定规 章的时间,与本省、自治区人民代 表大会常务委员会确定的本市、自 治州开始制定地方性法规的时间同 步。应当制定地方性法规但条件尚 不成熟的, 因行政管理迫切需要, 可以先制定地方政府规章。规章实 施满两年需要继续实施规章所规定 的行政措施的,应当提请本级人民 代表大会或者其常务委员会制定地 方性法规。没有法律、行政法规、 地方性法规的依据, 地方政府规章 不得设定减损公民、法人和其他组 织权利或者增加其义务的规范。

范固定期 限

題動會同

除地方性法规、政府规章外, 各省市为了统一司法,各省高级人 民法院还会制定各种意见、纪要和 解答,不同地区有时会有所差异。

长三角领域内劳动法治的不统一,对长三角的一体化建设产生着消极影响,既不利于构建良好的营商环境,增加了交易成本,也不利于劳动力的流动,还可能导致企业竞争的不公平。

我们认为,构建长三角劳动法 治一体化建设可以从以下几方面着 **

1.构建长三角立法机构之间的 定期交流机制和专项立法交流机 制

对于涉及地方立法之间的冲突,为避免劳动地方立法之间的不统一,可建立沟通和交流机制,当地方人大及常委会进行劳动相关立法时,征询其他省市人大及常委会

2.构建长三角政府之间的定期 交流机制和规章制订沟通机制。

为避免地方政府规章、规范性 文件之间的冲突和不统一,也应建 立沟通和交流机制。

例如,同在 2019 年 4 月发布的《浙江省人力资源和社会保障厅等 3 部门关于降低社会保险费率有关问题的通知》《江苏省政府办公厅关于印发江苏省降低社会保险费率实施方案的通知》《上海市财政局关于降低本市城镇职工社会保险费率的通知》《安徽省人民政府办公厅关于印发安徽省降低社会保险费率综合方案的通知》这四个地方规范性文件,仅降低养老保险的单位

缴费比例这一项上就不统一: 浙江规定的是"降低机关事业单位养老保险单位缴费比例至 16%", 其他地区则都为"企业和机关事业单位基本养老保险的单位缴费比例降至 16%"。

资料图片

若三省一市之间在社会保险费的 缴费比例等直接涉及劳动者权益保护 和用人单位用工成本的问题上能达成 统一,必将有助于构建统一的劳动力 市场,推动长三角地区劳动法治的统

3.构建长三角高级人民法院之间 司法意见协调机制。

通过各地高级人民法院之间的沟 通协调,对于统一长三角地区之间的 司法必将起到一个很好的作用。

2019 年 11 月 26 日,上海市、 江苏省、浙江省、安徽省人力资源和 社会保障厅(局)、高级人民法院、 劳动人事争议仲裁院负责劳动人事争 议案件处理的同志,在江苏省常州市 召开了长三角区域"三省一市"劳动 人事争议疑难问题审理意见研讨会, 会议对当前长三角区域劳动人事争议 案件审理中面临的疑难问题进行了广 泛深人的研讨,对部分劳动法律适用 中的问题达成共识,形成会议纪要, 这无疑有助于长三角地区劳动法治的 统一。

4.构建长三角劳动法治统一的专 门协调机构。

适用法律的冲突和不统一,不仅 出现在同级别机构中,还出现在不同 机构之中。

如前述案例所示,该冲突发生在 上海市高级人民法院的意见和江苏省 人大常委会制定的地方性法规之间, 一个是司法机关、一个是地方权力机 关,两者很难通过前述三种方式建立 协调机制来进行协调。

同样,如果是上海市政府规章和 浙江省人大制定的地方性法规之间发 生冲突,也很难直接沟通协调。在这 种情况下,我们认为有必要建立专门 的长三角法治协调机构来处理此类问 题。

因长三角一体化涉及不同行政区划、不同法律法规、不同层级和标准、管理、司法和执法问题,在劳动法治的一体化建设方面,在三省一市建立交流、沟通、协调机制的同时,仍然不可能仅依靠这些协调机制解决所有问题。从更深层次来讲这些还需要国家层面予以考虑,探索长三角区域立法等的可能性,从而实现长三角地区劳动法治的统一。

认领公告

宝山海警局在海上缉私执 法中查扣壹艘涉案船舶,经海 警机关多方联系查找,无法联 系到该船舶的所有人。根据 《最高人民法院、最高人民检察院、海关总署打击非设关地成 品油走私专题研讨会会议纪要》 (署挥发【2019】210号),特发 布认领公告。具体认领涉案船 舶:

船舶

该船船舶涂刷船名为"滨海渔18308"船, AIS识别码(413324520)经船讯网查询为"金水源2"船。

请上述船舶所有人在本公 告发出之日起三个月内,持有 效证书及有关证明材料,主动 与上海海警局联系认领。逾期 未认领的,我局将上述船舶依 法拍卖、变卖后所得价款上缴 国库。

特此公告

联系人:王警官

联系地址:上海市宝山区 美丰路28号 联系电话: 021-56730979

13817598039 宝山海警局

2021年2月1日

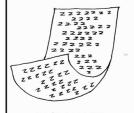
上海士新电子科技有限公司返 失公章壹枚,声明作废。

经股东决定注册资本由原人民币50亿万余块定注册资本由原人民币50亿万元,特此公司约万元,有限民币50亿万元,有民民币50亿万元,民民币500万元,民民币500万元,以注注册资本由原人、特金人民币200万元,将4000万元,自经股东会决议注册资本公告日间经股东分元,同本公告借贷和公司,并1000万元,同本公告借贷和公司,1000万元,10

传媒 021-5974136 13764257378(微信间与

环保公益广告

重复使用,多次利用



双面使用纸张 二减少量的废纸产生

优先购买绿色食品





6000~8000双-次性簇子 2一株 20 岁 酌 大树