

拒按公司单方面意愿签订无固定期限合同

江宁一外企三名高管遭解聘

公司工会负责人:老合同还没到期,强迫员工重签合同属违法

“限康、赵、陈三位必须于2007年11月16日下午3点前与公司签订新的劳动合同,否则三人立即暂停行使工作职责。”这是一封来自科倍隆科亚南京机械有限公司德国总部的传真,传真当天就放到了该公司负责国际销售、国内销售以及研发的三位副总桌面上。

作为全资方的德国公司“强令”似乎“预示”后来三名高管被解聘的命运。昨天上午,被解聘的高管到公司讨说法,并与公司方面发生争执。公司工会认为,公司在老合同尚未到期的情况下,强迫员工重签合同是违法的。

公司副总遭“保安贴身跟随”待遇

“科倍隆科亚南京机械有限公司前身是南京科亚实业公司,2004年被德国科倍隆集团收购成为德资企业。”近日,记者接到该公司一位副总康某的电话,称作为在民营企业阶段进入公司的创业者,他和赵某、陈某都是公司的元老,今年11月,他和另外两位副总接到人力资源部通知,要求他们和公司重签一份“无固定期限”合同,2008年1月1日生效。

“无固定期限合同是一种相对有利的保障,我们起初都是挺高兴的。”康某称,此前他们签的都是三年期合同,从2006年9月30日至2009年9月30日。

在拿到合同文本后,三人发现了问题。“这一份合同文本里面权利和义务明显不对等!”康某说,这份文本的第十条规定,“乙方承诺其任职期间或以后任何时候不泄露或使用属于或将要成为,或甲方所控制的机密信息。如果乙方泄露,甲方保留向乙方采取法律手段要求赔偿的权利。”合同还详细阐述了机密信息的范畴。

康某等人认为,仅以此条来看,就是违背了以往的竞业限制法律规定,按照《江苏省劳动合同条例》规定,竞业限制最长三年,而《劳动合同法》规定最长只有两年,绝不是该合同文本中所意味的“终身”。

此外,相关法规都明确规定了对于员工离职后,竞业限制期间公司要按月给予员工补偿,而在该合同样本中,补偿只字未提。除此以外,该合同文本中关于将探亲假从年假中扣除以及年度目标、奖金等的规定都有不合理或不明确之处。

11月16日,科倍隆科亚公司CEO陈杰将副总赵某叫到办公室,出示了那份德国总部的文件。赵某说,面对CEO的强硬态度,他当场拒



漫画 俞晓翔

绝,并坚持要求按照原来的合同继续履行,“我出门后,保安就跟了过来,要我交办公室钥匙、车钥匙,否则就要我走人。”

随后,公司又发了一个内部注意事项,称“根据公司董事会决定,在德国董事会未作出进一步决定前,上述三位管理人员若强行进入公司,在公司任何公共区域内保卫人员应随行,直至其进入个人办公室。”

工会明确支持三位高管维权

11月19日上午,科倍隆科亚公司工会组织全体职工开会,工会主席钱锡放将三位高管遇到的问题向员工作了通报,而此前,公司已有100多名合同到期的员工补签了新合同,另外300名员工则同样面临在老合同未到期情况下签订新合同的问题。

19日下午,钱锡放接受记者采访时表示,关于公司与员工重签合同,我国《劳动合同法》中规定,“在本法实施前依法订立的合同继续履行,除非双方协商一致愿意重签合同。”此外,按照相关法律法规,公司有重签同等行为,事先必须征得工会意见。

钱锡放称,公司在此次行为中并未征求工会意见,为此他在11月16日当天就

向公司人力资源部提交了书面的报告,“质疑”这一做法,但是直到19日,也未得到答复。

另外,钱锡放还说,科倍隆科亚公司这次要求员工重签的合同抬头就是“聘用合同”,而不是体现劳资双方合法地位的“劳动合同”。此外,在合同文本内部,他也找出了近十处不符合《劳动法》以及不公正的条款,“在我向公司提出质疑后,公司虽然将抬头改为了劳动合同,但具体内容却仍无变更。”钱锡放表示,既然公司违法在先,工会肯定是站在员工一边。

突遭解聘 三高管找公司讨说法

科倍隆科亚公司内发生的新旧合同纠纷引起了江宁区委的重视,先是江宁开发区和江宁区两级工会介入调查此事,随后由劳动局、司法局、公安局、工会等组织的联合调查小组也开始对此事进行调查。在此期间,科倍隆科亚公司又突然解聘了三位高管。

据该总工会维权律师、江苏当代国安律师事务所律师鲁民称,11月26日下午,公司通知三位高管到开发区管委会协商此事,并当场宣布了解除合同的决定,在决定中,该公司解除合同的理

由是“三人在11月19日、20日的行为严重干扰了公司正常的管理秩序,并造成了极为恶劣的影响”。

鲁民律师认为,其实这些矛盾是发生在重签合同的争议之后,三位高管只是据理力争,在此过程中发生的矛盾视为“违反纪律干扰公司运营”有牵强之嫌。另外,同时这种单方面解除合同的行为也未按照《工会法》的规定,事先将理由通知工会,并听取工会的意见。

昨天上午,三位被解聘的高管再次来到科倍隆科亚公司讨说法,引起了双方争执。江宁开发区管委会也派人到场协调此事,管委会劳动局副局长施学成也表示劳动局将展开调查,因为“按照规定,公司与员工订立合同的行为要受劳动局监督检查,合同中有违法的地方,劳动局会要求其改正。”

另外,江宁区工委的一位工作人员也认为,外资企业与员工订立合同,底线同样是不能违背中国的法律法规。

科倍隆科亚公司就此事对媒体采访持回避态度。昨天,该公司人力资源部负责人表示,此事已由政府出面协调,同时当事人也可以通过法律途径与公司交涉。

目前此事仍在协调处理中。快报记者 孙玉春

特别提醒

劳动合同法将实施 劳动者小心这些陷阱

江苏圣典律师事务所耿延律师表示,年关将至,还有一个多月《劳动合同法》就要开始实施,为了规避风险,有些企业会设置的陷阱有:

1.双方提前解除合同,不再续签 对于劳动者来说,这就意味着企业单方面解除合同,劳动者要尽量保留自己为企业劳动的证据,以便得到更多的补偿。

2.解除合同后,再续签合同 解除劳动合同,意味着双方劳动关系中止。再签订新的合同,就意味着以前的工作年限没有了。如果出现这种情况,劳动者可以考虑不接受新的合同,同时得到补偿。

3.新合同的条款太苛刻 有些企业在员工合同未到期时,提前签订新的合同,这种情况下,劳动者一定要对新合同进行仔细研究,因为在新合同里,你的待遇有可能降低了,你有可能被安排到不适合你的岗位上,你原来的一些合理的做法有可能就变得不合理了。

4.解除合同后,与人力资源公司签合同 这一点是企业的一个“花招”,企业让员工和独立的人力资源公司或者独立的子公司进行签约,而人力资源公司或者子公司和劳动者不是实际的劳动关系,遇到这种情况,劳动者可以向有关部门投诉,要求与实际企业签订合同。

快报记者 吴杰

快报法律大讲堂 周日讲劳动合同法

快报讯(见习记者 李梦雅)随着《劳动合同法》实施的日子越来越近,企业也愈加关注新法的实施。本周快报法律大讲堂《劳动合同法》专场第六场继续在本周日为您开讲。

此次快报为您请到的是江苏南京焯然律师事务所的虞兴东和王勇两位律师,他们在主讲的同时,也带来了律师事务所劳动合同法的专业团队,并将在现场为您解答疑惑。欢迎有兴趣的市民与单位来参加听讲。

提醒:因前几场《劳动合同法》专场讲座期期爆满,为了您能顺利入场,快报采取了提前报名并领取入场券的方式。

领票时间:工作日的8:30-19:30

领票地点:南京市虎踞北路122号虎踞大厦3楼

联系电话:025-83412778、86902888

讲座时间:12月2日(本周日)上午9点30分至11点30分

讲座地点:新街口正洪街18号东宇大厦13楼现代快报会议室

法律大讲堂
每周
法律专家与您面对面

下班途中掉进窨井 不算工伤但可索赔

有问题找律师

84783527

快报讯(记者 吴杰)下班回家,却掉进了一口窨井,送到医院后,经诊断,全身多处受伤,腿部骨折,还掉了7颗牙齿,到现在还在接受治疗。市民李先生打来电话咨询,下班途中掉进窨井能否算工伤,他能通过哪些途径得到什么补偿。

南京熙典律师事务所丁明胜律师解答,李先生在下班途中受伤,不是因为机动车而引起的交通事故,而是自己步行时不慎掉入窨井受伤,按照法律规定,这不算工伤。丁明胜认为,李先生虽然不算工伤,但他可以通过其他方式要回损失,因为负责此路段的部门没有尽到管理责任。如果这条路段正在施工,那李先生可以追究施工方的责任。如果这条路段没有施工,那么他可追究道路管理部门的责任。总之,李先生可向负责此路段的部门要求人身损害赔偿。

【今日在线】

9:00-11:00 南京瑞格律师事务所 徐丽华

14:00-16:00 南京衡鼎律师事务所 沈明

诉讼费降低 法院收案量大幅上升

快报讯(通讯员 李自庆 记者 朱俊波)龚维维是南京市鼓楼区法院民一庭的一名法官,去年她共审结案件350件,被评为全院的办案能手。但是今年,她审理的案件更多了,截至昨天,龚法官已审结案件360件,目前手头尚有年底待结案的案件近60件。手头案件大量增多,在鼓楼区法院每位办案法官身上都有不同程度体现。统计资料显示,鼓楼区法院今年一至十月的收案量,与去年同比增长了1300多件。鼓楼区法院是这样,其他基层法院也大体类似。缘何会出现收案“井喷”现象?这与今年4月1日起诉讼费大幅降低有着直接的关系。

随着诉讼费门槛降低后,法院对执行案件实行先收案待执行到位后再收费的政策,如此一来执行案件的增幅明显攀升。鼓楼区法院的统计资料显示,增幅案件的种类不仅仅体现在劳动争议案件上,财产权纠纷、婚姻纠纷、房屋买卖及租赁纠纷、保险合同纠纷、执行等类型的案件均增幅明显。

鼓楼区法院院长分析认为,法院受理案件量的大幅增加,除诉讼费门槛降低的因素外,老百姓维权意识的增强也是一个重要因素。

今天可到清江花苑 自荐当人民陪审员

快报讯(通讯员 冯智勇 关研 记者 钟晓敏)昨日,记者从下关区人民法院获悉,该院选任人民陪审员的实施意见已经出台,今天上午将在清江花苑社区中心花园开展现场报名工作,所有符合条件的公民都可以毛遂自荐,竞争20个该区人民陪审员的名额。

据悉,人民陪审员的选任条件是:拥护中华人民共和国宪法;年满23周岁;品行良好、公道正派;身体健康,不分民族、性别,属于完全行为能力人,未受过行政、刑事处罚;文化程度大专以上。人民陪审员选取采取推荐和个人自荐相结合的方式,只要符合人民陪审员的选任条件都可以踊跃报名。另外,除了今天在清江花苑社区参加现场报名以外,还可在11月30日前到下关区法院申请报名。

法律解读

从“科倍隆科亚解聘事件”看《劳动合同法》

科倍隆科亚公司合同纠纷事件中,涉及到的一些法律问题,记者采访了江苏圣典律师事务所的耿延律师,耿延根据《劳动合同法》,从三个方面加以解读。

新合同不能低于旧合同

就新合同的内容而言,江苏圣典律师事务所耿延认为,如果劳动者没有过错,新合同的内容要优于旧合同。像科倍隆科亚公司的新合同中,虽然待遇方面没有降低,但是却规定了“乙方承诺其任职期间或以后任何时候不泄露或使用属于或将要成为,或甲方所控制的机密信

息。如果乙方泄露,甲方保留向乙方采取法律手段要求赔偿的权利”。耿延说,这一条是明显不合理的,甚至是违法的。《劳动合同法》中明确规定,保密义务不能超过两年,而且保密的内容也有明确的范围。同时,《劳动合同法》也明确规定,新合同的条件要优于旧合同,此条件包括待遇、岗位等方面的内容。

目前双方适用的还是旧法

耿延明确表示,面对一份让你失望的新合同,劳动者完全可以拒签。目前,劳资双方适用的还是《劳动法》,如果员工拒签合同,将会面临两种

情况。第一,劳资双方继续履行原来的合同,直到合同到期,再续签新合同或者离职。第二,员工因为拒签合同而被公司辞退,得到的补偿将会是每个月的工资收入,这个工资收入包括奖金、年终奖等。

《劳动合同法》实施以后,公司裁员就不是这么容易了,新法明确规定,劳动者连续工作满十年,或者连续订立两次固定期限劳动合同的,都要续签无固定期限合同,而且这个无固定期限合同的条件一般不能低于原来的合同。

明确工会为劳动者维权

《劳动合同法》明确规

快报记者 吴杰