

104名员工合同到期 驿园宾馆不续签

业内人士:企业做法合法,却并不合算

驿园宾馆的员工近日收到一份通知书,明年单位不再与他们续签劳动合同或劳动协议。“天哪!我们已在这里连续工作5年、7年甚至8年,现在就凭这一纸通知,就被扫地出门了,让我们回家喝西北风呀。”宾馆老总解释,“正在改制,宾馆给第三者承包经营,旧的劳动合同关系自然终结。”



接到不续签合同通知的部分员工 快报记者 赵守诚 摄

104位员工面临“下岗”

过去,驿园宾馆与员工一年签一次劳动合同。今年11月23日,104名员工收到宾馆下发的一份通知:你与本单位于2007年1月1日签订的《劳动合同书》,将于2007年12月31日到期,合同终止后本单位不再与你续签。请于劳动合同终止之日前一周内到本单位人事部门办理劳动合同终止手续,逾期不办理责任自负。

记者前天来到该宾馆,员工们正与老总据理力争。许多上了年纪的员工激动地说,“我们一直在这上班,现在发张通知书,就把我们打发回家了,让我们今后如何生活?”

从1999年宾馆开业起,

李女士就在驿园宾馆上班,到现在快9年了,她气愤地说,“现在突然让我回家,任何补偿都没有,不公平呀。有的女同事还在怀孕期或哺乳期,宾馆这么做,明显违法。”

几位员工拿出报纸,气愤地道,“这报上明明写着,让劳动者工龄‘归零’违背《劳动合同法》。明年元旦起,《劳动合同法》就要实施,我们许多员工都有资格签无固定期限合同。现在宾馆抢在年底前赶我们回家,这不是存心规避《劳动合同法》吗?”

一份由多名员工集体签名的意见书强烈要求,宾馆领导必须解决员工解除合同后何去何从的问题,并给工作多年的员工补偿。

代总经理:宾馆改制

已数次与员工“交锋”的驿园宾馆代总经理潘先生面露难色,“对员工们的不满心情,我很理解。但终止合同,是上级要求的。”采访中,他一再强调,他现在仅是代总经理,宾馆正在改制,马上就换新东家了。

潘先生介绍,由于模范马路改造,宾馆经营困难。根据国家有关政策,高校第三产业要与国家拨款的教学、科研分开,学校决定对驿园宾馆实施市场化经营,让宾馆自己出去找饭吃,请第三者承包。从9月4日起,这项工作就在全力推进中。

对于宾馆方不再续签劳动合同,104位员工面临失业问题,潘先生坦然回答,“我们过去都是一年签一次合同,现在承包出去了,当然

要终止合同。但学校会督促宾馆承包人实施双向选择,只要好好干,努力为宾馆服务的员工,都有希望留下来,都能找到适合自己的岗位。”

记者问,“员工在宾馆工作多年,不再续签合同,宾馆如何补偿?现在全体员工突然被集体辞退,如果承包人不继续录用怎么办?”潘先生答,“这些问题你去找我的上级南邮资产经营公司吧,我无法回答。”

资产经营公司“踢皮球”

记者随后来到南邮资产经营公司,于总经理一再声明两点,“第一,驿园宾馆是独立法人,许多事情我们不好干预。第二,我们有规定,不能擅自接受记者采访。”

快报记者 赵守诚

[相关部门]

近期类似投诉明显增多

合同到期单位不再续签,新的一年到来之际,不少劳动者却要迎来失业的痛苦。近日,劳动监察部门、新闻媒体都接到很多这方面的咨询或投诉。

劳动监察部门:
“新法”影响,正常现象变“不正常”

“最近拿着到期的劳动合同来我们这儿咨询投诉的人挺多的。”南京市劳动监察举报投诉中心的接待人员告诉记者,“其实他们中绝大部分都是合同到期正常终止的,用人单位和劳动者双方都有自主权,对于不被续签的劳动者自然会面临重新找工作的问题,因此每年年底都会有很多合同正常到期终止,至于到期的合同续不续签,用人单位和劳动者双方都有自主权,对于不被续签的劳动者自然会面临重新找工作的问题,因此每年年底很多劳动者重新上市找工作也是正常现象。”

那为什么往年的正常现象,今年却有那么多人来“投诉”呢?监察人员指出,很大一个原因可能是因为近期大家对于《劳动合同法》投入了相当大的关注,毕竟按照《劳动合同法》的规定,从2008年开始即便是合同正常终止,如果是单位不愿意续签的也需要支付一定的经济补偿金。因此在这个“过渡期”里,得不到续签的劳动者心里必然会有些“疙瘩”,应该可以理解。

不过,他也提醒,在这些不再续签的劳动合同中,也不排除有部分是用人单位应对即将实施的《劳动合同法》所为。

市劳动局就业处:

合同终止不续签,需提前30天通知

记者从就业处了解到,由于《劳动合同法》要从2008年1月1日起才实施,在此之前劳动合同到期终止的,仍然按照原有的劳动法执行。

根据劳动法的有关规定,劳动合同到期是双方约定的“自然终止”,它不同于劳动合同的提前解除。劳动合同期限届满前,用人单位应当提前30日将终止或者续订劳动合同意向以书面形式通知劳动者,经协商办理终止或者续订劳动合同手续。

对于今年12月31日合同到期的员工,只要是单位提前30日也就是在12月1日以前通知员工的,应该说是合法的。至于是否还要续签,这就需要双方在自愿的前提下协商解决。记者获悉,虽然劳动法中也有要求,如果单位在六个月内需要录用人员的,应当优先录用被裁减的人员。但是这一条款在真正实施过程中并没有很强的操作性。

南京市总工会:

员工没有归属感,不利于企业可持续发展

南京市总工会法律工作部部长鲁健认为,距离《劳动合同法》实施只有不到一个月的时间,在这个“卡口”上出现这些

现象确实很棘手,“企业有自主的用工权,正常的合同终止、职工调整都没有问题,但如果出现大批的终止合同不续签,就有应对《劳动合同法》的‘嫌疑’。”

鲁健认为,企业不签老员工,重新招聘新员工,无非是从经济利益考虑,因为新员工的工资低,保险标准低,还相对好管理,从成本上来看确实减少了。但从看不见的成本来说,员工无法建立归属感,企业无法建立自身的向心力,这些都不利于企业的可持续发展。“从某种程度上说,合同终止不续签损失的不仅是劳动者,企业也会蒙受损失。”鲁健说,企业应该都希望自己的员工队伍是稳定的,可持续发展的,要让自己的员工愿意一辈子勤勤恳恳地为企业服务。

■提醒

“工龄归零”现象,将严肃处理

尽管合同正常终止不存在违法行为,但有关人士也指出有两种变相改变职工劳动关系的情况则是必须严肃制止的。首先就是个别企业为了规避《劳动合同法》,谋求个人利益,采取辞退员工或要求员工辞职等做法,使劳动者在本单位连续工作的工龄“归零”,这是违背法律规定的。按规定,用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系,只要劳动者继续在本单位工作的,即使用“主动辞职”等方式改变劳动合同,也不能改变劳动关系的连续,工龄不可能归零。

另一种情况是“逆向派遣”,即与本单位部分或者大部分职工解除劳动合同后,让这些解除劳动合同的职工再与本单位指定的某一劳务派遣机构重新订立劳动合同,然后由该派遣机构将这些职工再派回本单位继续工作。本来劳务派遣主要适用于临时性、替代性、辅助性的工作岗位,但现在却把一个原来有固定岗位的职工变成了“劳务派遣工”,这两种行为一经发现都将严肃处理。

改制企业裁员,需向劳动部门备案

记者获悉,南京市劳动保障局、法制办、总工会等五部门日前联合出台了《关于南京市改革改制企业劳动关系调整与施行〈劳动合同法〉衔接工作有关问题的处理意见》。

《意见》中规定,今年12月31日前完成改革改制后建立的新企业需要裁减人员的,要首先向劳动保障部门报送裁减计划,经办理裁减备案手续后方可实施裁员。2008年1月1日后需要裁减人员的,则按照《劳动合同法》的有关规定执行。

针对个别企业变相让老员工“工龄归零”的现象,《意见》明确,企业改革改制时职工符合托管条件被新企业录用上岗的职工,新企业应当与其签订无固定期限劳动合同。非职工本人意愿或法定情形等原因,新企业不得与其解除或终止劳动合同。

快报记者 都怡文 黄艳

[律师说法]

企业做法合法 无须给予补偿

企业做法是否合法? 合法

根据现行的《劳动法》规定,企业这么做是合法的。劳动者和用人单位的劳动合同自然到期终止,企业可以选择不再与劳动者续签合同,也无须给予补偿。

近日,全国人大法工委表示,在劳动合同法实施前,有些企业为了规避《劳动合同法》的有关规定,采取辞退员工或者要求员工辞职等做法,使劳动者在本单位连续工作的工龄“归零”,这样做是违法的。但是,劳动合同到期自然中止,就不是工龄“归零”的问题,企业有权不再续签合同。

南京市焯燃律师事务所

主任虞兴东告诉记者,最近向他咨询这种问题的劳动者很多,这些劳动者大多来自改制的国有企业、劳动密集型的私企和服务性行业,但是虞兴东只能告诉他们企业这么做是合法的,虞兴东同时向劳动部门、工会等方面进行了咨询,得到了同样的答案。

员工能否得到补偿? 很难

那么,企业大规模不再续签合同,无辜的劳动者是否能得到补偿呢?根据劳动法与其他有关法律的规定,劳动合同期限届满前,用人单位应当提前30日将终止或者续订劳动合同意向以书面形式通知劳动者。不违反

这条规定,劳动者就得不到赔偿。

另外,劳动者能对用人单位挑毛病的方面,就只限于加班工资、社会保险等没有给足交齐等等,同样,这种情况相比失去工作来说,也是小问题。

能否维权? 老员工有办法

在虞兴东接触的某些劳动者中,有的人到明年1月1日工作就满十年了,同时在12月31日劳动合同也到期了。在这个节骨眼上,企业明确表示,不再与这样的老员工续签合同。这里就存在这样一个问题,12月31日合同到期,准确地说,应该是12月31日24:00合同到

期,24:00这个临界点,也就是2008年1月1日零点,这个瞬间,《劳动合同法》正式实施了吗?如果正式实施了,这些员工就满10年,可以签订无固定期限劳动合同了。虞兴东告诉记者,关于这个临界点问题,目前还没有相关的司法解释。

虞兴东同时为一些老员工提出了一点建议,如果到明年1月1日以后就连续工作满10年,面对企业发出的关于不再续签的通知,老员工可以尝试向劳动仲裁部门提出仲裁,因为仲裁期为60天,这段时间内,劳动者与用人单位的劳动关系延续,所以可以帮助劳动者突破10年“大限”。

快报记者 朱俊 吴杰

[学者观点]

大规模不续签 企业并不合算

“我不知道这个企业是怎么考虑的,但我认为,企业的这种做法是不明智的,也不合算。”南京师范大学法学院副教授刘俊在接受记者采访时认为,虽然企业有用人权,有权利对期满的劳动者不再续签,但如此大规模的不续签行为并不见得对企业有利。

刘俊说,该酒店一次性

不再聘用100多人,我们首先考虑到这个酒店是不是在裁员。但裁员也必须要有严格的法律规定,只有企业在经营不善或经营结构调整等情况下,才能作出裁员行为,而且企业必须要把裁员的原因和方案提前一个月向员工公布,同时报劳动监察部门备案。

另外,如果这个酒店是

在规避即将实施的《劳动合同法》而作出如此行为,刘俊认为企业并不合算。如果酒店没有为员工交齐各项费用,也必须为劳动者补齐,招聘了新员工之后,还要支付培训费等等。

而另一个重要影响是对企业的长远发展不利,如此大规模不续签,企业的名声会有一定的损坏,新员工上

岗之后,也会有恐慌感,自己的才智就不会发挥到极致。

“其实《劳动合同法》的制定,既保护了劳动者,也保护了企业,可以构筑企业与劳动者之间的和谐关系,现在一些企业主产生恐慌,甚至用过激的行为来规避,这都是不必要,也是不可取的。”刘俊说。

快报记者 朱俊 吴杰

特别提醒
明天快报法律大讲堂主讲《劳动合同法》,已领票的读者请准时前往
讲座时间:明天9:30-11:30
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

解读《劳动合同法》