

页内检索

溯源模式

加入检索报告

www.faxin.cn

智能问答

民法典专库 | 知识产权与竞争法专库 | 生态环境法专库 | 商事法专库 | 涉外商事海事法专库 | 刑法专库 | 民事诉讼法专库 | 刑事诉讼法专库

faxianla

w

成都金控置业担保有限公司与高某某劳动合同纠纷一审民事判决书 非终审

基本信息

案由：劳动合同纠纷	法院：四川自由贸易试验区人民法院
案号：(2019)川0193民初10815号	案件类型：民事
文书类型：判决书	裁判日期：2020-04-01
审理程序：一审	参考类型：普通案例

当事人

原告：[成都金控置业担保有限公司](#)，住所\*\*\*\*\*号。  
法定代表人：严某某。  
委托诉讼代理人：刘某某，国浩律师事务所律师。  
委托诉讼代理人：田某某，国浩律师事务所律师。  
被告：高某某，女，汉族,19\*\*\*\*\*日出生，住成\*\*\*\*\*区。  
委托诉讼代理人：徐某某，系被告配偶。

审理经过

原告金控置业担保有限公司(以下简称金控公司)与高某某劳动合同纠纷一案，本院于2019年10月16日立案后，先适用简易程序在线进行审理，后转为普通程序，依法组成合议庭公开开庭进行了审理。原告金控公司委托诉讼代理人刘某某、田某某到庭参加诉讼，被告高某某及委托诉讼代理人徐某某到庭参加诉讼，本案现已审理终结。

诉称

原告金控公司向向本院提出诉讼请求：[1.请求判令原告无需向被告支付2019年1月1日至2019年2月27日的二倍工资差额13048.27元;2.请求判决原告无需向被告支付赔偿金72182.76元。](#)事实与理由：2013年12月1日，金控公司与高某某第一次订立[固定期限劳动合同](#)，合同期限自2013年12月1日起至2016年11月30日止。2016年12月1日，金控公司与高某某续签[劳动合同](#)，续签的[固定期限劳动合同](#)约定该次[劳动合同期限](#)为2016年12月1日起至2018年11月30日止。2018年7月，因金控公司经营管理需求，提前启动[劳动合同](#)续签准备工作，并于其后与高某某协商签订无[固定期限劳动合同](#)，明确不降低高某某劳动条件及劳动报酬标准，但因被告拒绝与原告签订该等无[固定期限劳动合同](#)，致使双方[劳动合同](#)关系依法终止。高某某对其拒绝续签[劳动合同](#)导致[劳动合同](#)关系终止一事不服，于2019年2月28日向成都市劳动人事争议仲裁委员会(以下简称“劳动仲裁委”)申请仲裁，劳动仲裁委经审理后作出“成劳人仲案(2019)00435号”《仲裁裁决书》，裁决金控公司向被告支付2019年1月1日至2019年2月27日的二倍工资差额13048.27元、赔偿金72182.76元，合计85231.03元。原告认为，在劳动条件及劳动报酬标准并未改变的情况下，高某某在原[劳动合同](#)关系到期后，拒绝与金控公司签订无[固定期限劳动合同](#)，已构成[劳动合同](#)关系终止条件，该终止后果并非原告过错所致，不应当按照《[劳动合同法](#)》第八十二条第二款之规定支付二倍工资及赔偿金。综上，“成劳人仲案(2019)00435号”《仲裁裁决书》裁决不符合本案事实及法律规定，高某某仲裁申请及争议主张依法不当支持。为维护金控公司合法权益，依据《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)》第一条、第八条的规定，向本院提起诉讼。

辩称

理由如下：高某某于2013年1月22日进入公司工作，担任综合部经理职务，先后共签订3次**固定期限劳动合同**，其中第1次合同与公司委托的第三方劳务派遣机构成都金控人力资源管理有限公司签订，合同**期限**为2013年1月31日至2013年11月30日。第2、3次**固定期限劳动合同**与公司签订，第2次合同**期限**为2013年12月1日-2016年11月30日，第3次合同**期限**为2016年12月1日-2018年11月30日。在第3次**固定劳动合同**期满后，高某某于2018年12月1日至2019年2月27日期间在金控公司正常工作，金控公司并未与高某某签订书面**无固定期限劳动合同**，正常计发薪酬并缴纳五险一金。在合同到期前，高某某并未收到金控公司续签**无固定期限劳动合同**的意向通知，高某某收到过金控公司提供的另一公司的**劳动合同**，即2019年1月7日，公司提供给高某某的来自于公司全资股东成都金控融资担保有限公司(以下简称母公司)的合同，该合同并非**无固定期限劳动合同**，且合同中存在多处违法内容，合同约定月工资3900元低于原先7000元的月工资水平;此后，金控公司才在2019年1月30日提出以自己名义与高某某签订**劳动合同**，但该份合同变更薪酬与工作内容：2019年2月15日的正式版盖章合同中明确约定：岗位名称为综合部经理，岗位职责增加党建，而实际上公司将综合部经理的全部工作内容都设为了党建，实际与公司的原综合部经理职责内容毫无关系，变更了实际岗位与工作内容，劳动报酬为基本工资4260元(占比60%)和绩效工资2840元(占比40%)，原岗位中并无绩效工资一说，公司当时共有员工22人，却只单独针对高某某一人设置绩效工资，缺少合理性和公平性，公司也无相关制度依据。公司表面说总额未降低高某某总收入，实际上在与公司领导沟通时领导明确表示不可能领到全额绩效工资，由此说明高某某每月收入由原**固定**的7000元/月变为了4260元至7100元的浮动性收入，也表明公司并无诚意与高某某继续建立**劳动合同**关系，是在故意刁难和针对高某某。在公司超过30日未主动提出签订**劳动合同**的情况下,2019年1月7日至2019年2月21日期间，高某某除多次主动口头与公司分管领导沟通外，先后3次书面向公司声明表态愿意补签维持原合同条件的**劳动合同**。2019年2月2日下午，金控公司在高某某仍在岗工作的情况下，单方面向高某某出具**解除**劳动关系的函，并告知工资计发截至日为2019年2月19日。高某某认为，在2018年11月30日合同到期后，根据最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》(法释[2001]14号)第16条，《**劳动合同法**》第十条，第八十二条之规定，金控公司与高某某虽未签订书面**无固定期限劳动合同**，但双方存在事实劳动关系，并没有**劳动合同**自然终止一说;并且高某某一直坚持在保持原有劳动条件、薪酬福利、岗位与工作内容不便的情况下与公司补签书面**无固定期限合同**。金控公司于2019年2月21日和27日先后2次提出**解除**与高某某的劳动关系，未经公司职工代表大会和工会协商确定，且未进行公示，构成违法行为。综上，从始至终，高某某都是积极主动与公司沟通，公司通过调整**劳动合同**签订主体，降低劳动报酬以及调整工作内容来要求高某某签订合同，在此期间再并未协商达成一致、公司与高某某存在事实劳动关系的情况下，公司违法**解除**了与高某某的劳动关系。

#### 本院查明

本院经审理查明认定事实如下：高某某于2013年1月31日进入案外人成都金控人力资源管理有限公司(简称金控人力)工作，并于2013年12月1日因个人原因与该公司**解除劳动合同**。2013年12月1日，金控公司与高某某订立三年期**劳动合同**，截止**期限**至2016年11月30日。**劳动合同**约定高某某任综合部主管一职。2014年8月13日，高某某被任命为综合部经理。2016年12月1日，金控公司与高某某签订两年**期限劳动合同**，截止至2018年11月30日止。**劳动合同**约定高某某任综合部主管一职。2018年7月26日，金控公司实施《员工薪酬定级方案》，确定高某某任综合部经理，基本工资职级为部门经理2，对应基本工资每年54000元;经费职级为部门经理，对应工作经费为每年20400元、误餐费每年4800元、过节费每年4800元，以上各项共计84000元，平均每月工资标准为7000元。2018年10月17日，金控公司母公司成都金控融资担保有限公司(简称母公司)发出《成都金控融资担保有限公司关于整合担保公司与置业担保公司后台部门的通知》，载明将金控公司的综合行政部合并至母公司综合管理部;合并后，高某某从事党建纪检岗工作。2018年10月19日起，高某某在母公司综合管理部办公，从事党建纪检工作。2018年12月3日，母公司向高某某发送岗位竞聘通知。2018年12月4日，高某某报名参加岗位竞聘。2018年12月7日，母公司确定与高某某签订**劳动合同**，并于2019年1月7日向高某某提供**劳动合同**，载明高某某工作岗位属于综合管理部，月工资标准3900元，合同**期限**自2019年1月1日起至2023年12月31日止。高某某未签署合同，并书面对该份合同提出异议，要求订立**无固定期限劳动合同**。2019年1月30日，高某某通过律师邮寄律师函方式向金控公司主张其违法**解除劳动合同**的赔偿金及未签订**无固定期限劳动合同**的二倍工资。当日，金控公司向高某某送达《**成都金控置业担保有限公司**关于与高某某同志签订**劳动合同**的函》，提出拟与其订立**无固定期限劳动合同**，工作岗位和职级延续原实际岗位和职级，另确定劳动报酬由基本工资与绩效工资共计88200元构成。同日，高某某复函回复，同意订立合同，要求在合同中明确其岗位与原岗位一致，税前月工资标准不低于高月工资标准7000元。2019年2月15日，金控公司再次向高某某送达书函附**劳动合同**一份，载明如果高某某收到该函后三个工作日内未签署合同，金控公司将视为高某某拒绝订立**劳动合同**，双方劳动关系终止。该**劳动合同**载明为**无固定期限劳动合同**，高某某任综合部岗位经理一职，负责置业担保行政、人事管理工作，如会务、党建、文书等;工作地点以成都为主，工资由基本工资4260元和绩效工资2840元构成。2月19日，高某某再次回函，同意续签该合同，但对合同文

- 更多
- 人民
- 本院
- 上级
- 相同
- 差异

- 生成报告
- 使用帮助
- 问卷调查
- 意见反馈
- 返回顶部

☐ 溯源模式

示同意续签**劳动合同**，但同时提出拟订立**劳动合同**所载明绩效工资与原**劳动合同**约定条件不一致，且金控公司并不存在相应的绩效考核制度，存在高某某实得工资低于原工资水平的可能，加之其他员工工资构成并不包含绩效工资，高某某认为该条款有失公平性和合理性，请金控公司酌情考虑。2月27日，金控公司向高某某送达《**劳动合同终止/解除**通知书》，载明“因您在我司反复告知的情形下，仍不切实与我司完成书面的**无固定期限劳动合同**的续签手续，为避免违法用工，我司十分遗憾地决定不现继续敦促您续签**劳动合同**，并通知您：贵我双方的劳动关系于2019年2月19日已经正式终止”。

另查明，本案中，金控公司并未建立绩效考核制度。高某某离职前十二个月平均工资6562.07元。

再查明，高某某于2019年2月28日申请仲裁，成都市劳动人事争议仲裁委员会以成劳人仲案(2019)00435号仲裁裁决书，裁决金控公司向高某某支付2019年1月1日至2月27日的二倍工资差额13048.27元、赔偿金72182.76元共计85231.03元，驳回高某某其他仲裁请求。金控公司不服仲裁裁决，诉至本院。

上述事实有双方主体资格证明, 劳动合同三份, 岗位竞聘相关表格、金控公司办公会纪要、置业担保人员竞聘通知及结果公示, 金控公司关于与高某某签订劳动合同的函及其文件签收单, 金控公司薪酬管理办法、金控公司绩效考核考核管理办法及其相应表决单、工会备案表, 金控人力离职证明及派遣服务协议, 拟签订劳动合同版本, 社保公积金汇缴证明、工资银行流水及工资条、高某某与公司的书面协商材料、劳动合同终止/解除通知书及其文件签收单, 考勤记录、聊天截屏、录音材料(文字整理及音频)、仲裁裁决书在卷予以佐证。

本院认为

本院认为，本案的争议焦点为金控公司是否应向高某某支付赔偿金。根据《中华人民共和国劳动合同法》第十四条第二款第(三)项“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：...(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、第二项规定的情形，续订劳动合同的”。本案中，自高某某第二次固定期限劳动合同期限届满，金控公司数次以低于原合同约定条件的劳动合同与高某某进行协商，高某某始终坚持拟签订的无固定期限劳动合同不低于原工资标准，并认为金控公司提供的劳动合同实质降低了工资标准，故未予签订。本院认为，双方协商续签劳动合同之时，金控公司并未建立绩效考核制度，金控公司将并不存在的绩效考核工资做为高某某工资的一部分，缺乏规章制度依据，高某某对可能存在的收入降低的风险有异议，因此数次与金控公司协商工资标准，并无明显不当，金控公司主张高某某恶意拖延不续订劳动合同，缺乏事实依据，不予支持。高某某要求与金控公司签订无固定期限劳动合同，金控公司以高某某恶意拖延不签订为由终止双方劳动合同关系，不符合法律规定。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条之规定，金控公司应向高某某支付违法终止劳动合同的赔偿金。高某某自2013年12月1日入职金控公司，月平均工资标准6562元(取整数)，根据其工作年限与月工资标准，金控公司应支付其赔偿金72182元(6562元/月5.5个月2倍)。

关于未签订书面**劳动合同**二倍工资差额的问题。金控公司已经与高某某连续签订了两次**固定期限劳动合同**，根据《中华人民共和国**劳动合同法**》第十四条第(三)项的规定，金控公司应该与高某某签订无**固定期限劳动合同**。在双方**固定期限劳动合同**期满后，金控公司未与高某某签定无**固定期限劳动合同**，金控公司应向高某某支付未签书面**劳动合同**的二倍工资差额，故支持仲裁裁决书关于金控公司应当向高某某支付2019年1月1日至2月27日期间二倍工资差额13048.27元的裁决。

据此，根据《中华人民共和国劳动合同法》第十四条、第三十九条、第四十条、第四十七条、第八十二条、第八十七条，《中华人民共和国民事诉讼法》第一百四十二条之规定，判决如下：

## 裁判结果

- 一、原告成都金控置业担保有限公司于本判决生效之日起十五日内向被告高某某支付赔偿金72182元；
- 二、原告成都金控置业担保有限公司于本判决生效之日起十五日内向被告高某某支付2019年1月1日至2月27日期间未签书面劳动合同二倍工资差额13048.27元。

如果未按判决指定的期间履行给付金钱义务，应当依照《中华人民共和国民事诉讼法》第二百五十三条的规定，加倍支付迟延履行期间的债务利息。

本案案件受理费10元(适用普通程序,已全额收取),由原告成都金控置业担保有限公司负担。

如不服本判决，可在判决书送达之日起十五日内，向本院递交上诉状，并按对方当事人的人数提出副本，上诉于四川省成都市中级人民法院。

### 审判人员

 更

人民

本院

上级

相同

差异

 12  
生成报告

 使用帮助



问卷调查

 意见反馈


[返回顶部](#)

溯源模式加入检索报告

人民陪审员陈祖旭

人民陪审员辜玉芳

日期

二〇二〇年四月一日

书记员

书记员裴丽佳

法信简介

关于法信

关于我们

法信资讯

法信大事件

您的权益

法律声明

隐私保护

用户协议

产品服务

使用帮助

网站地图

前往购买

申请试用

联系我们

意见反馈

客服电话：400-827-6755

服务热线：010-67550681



法信小程序

安卓APP下载



法信公众号

苹果APP下载

合作伙伴

友情链接

中国司法大数据研究院  
CHINA JUSTICE BIG DATA INSTITUTE

GRIDSUM 国双  
Empower your Performance

中国法院网  
WWW.CHINACOURT.ORG  
全国法院门户网站

©2013-2025 人民法院出版社版权所有 京ICP备140

京公网安备 1101010200461

12  
生成报告

?  
使用帮助

  
问卷调查

  
意见反馈

  
返回顶部

https://wenshu.faxin.cn/wenshu/v2/##/detail?uniqid=9ea3dbd7-890a-4d63-9493-abab010b50c0&data=20250529&cid=adfe5e35-6f36-4e51-ac32-d3d4bb951b34...

4/4