

劳动法最前线——从公司人事的角度看劳动法动向

第 133 回 劳动合同期满终止纠纷：京沪司法巨大差异实例

（撰稿人：纪桦）

2016 年 7 月 19 日

本期介绍劳动合同期满终止纠纷中北京与上海司法巨大差异的实例。

某上海公司（下称“公司”）在北京设有办公室，2011 年 5 月 4 日与 Z 女士签订一份 2 年期限的劳动合同，约定的工作地点是北京，工资结构为月基本工资加业绩奖金，社保缴纳地为北京市。2013 年 5 月 4 日，双方续订劳动合同，期限为 2 年，即 2015 年 5 月 3 日到期，月基本工资约定为人民币 3 万 5,600 元（约 56 万 1,000 日元），其他约定与第一份劳动合同基本一致。2015 年 3 月底，公司做出合同期满终止不再续签的决定并告知 Z 女士。但 Z 女士表示不同意并要求续签无固定期限劳动合同。公司未同意续订。

之后，Z 女士向北京市某区劳动争议仲裁委员会提起劳动仲裁，仲裁请求为：

- 1、 要求签订无固定期限劳动合同；
- 2、 要求支付从 2015 年 5 月 4 日起因没有签订无固定期限劳动合同的工资损失（以每月 4 万 3,000 元为标准）；
- 3、 要求支付未签订无固定期限劳动合同的双倍工资（以每月 4 万 3,000 元为标准）。

北京市某区劳动仲裁委员会的裁决结果为支持 Z 女士的主张，公司不但要在裁决生效后与 Z 女士续签无固定期限劳动合同，而且要以 3 万 5,600 元/月的标准支付 2015 年 5 月 4 日起至实际恢复劳动关系之日的工资损失，以及支付未签无固定期限劳动合同期间的二倍工资。简言之，截止到 2015 年 12 月底裁决作出之时，Z 女士有权要求公司支付约 60 万元，而且只要未恢复劳动关系并签订无固定期限劳动合同的话，公司还将继续承担约 7 万 1,200 元/月的损失。

仲裁裁决作出之后，公司第一时间在上海某区基层法院就劳动仲裁的裁决提起一审诉讼，最终，一审以调解结案，确认双方劳动合同于 2015 年 5 月 3 日终止，补偿金总金额约为 15 万 4,000 元。

为什么 Z 女士会在仲裁裁决结果对其极其有利的情况下接受这个调解结果了解此案呢？

- 一、 针对连续订立二次固定期限劳动合同之后，用人单位是否有权选择不续订劳动合同的问题，北京地区司法规则规定为用人单位无权选择，员工有权选择续订或不续订；

上海地区司法规则规定，用人单位有权选择续订或不续订，如选择不续订的，劳动合同期满终止；

二、劳动争议仲裁阶段，用人单位所在地（上海）或劳动合同履行地（北京）均有管辖权，其中劳动合同履行地（北京）优先；劳动争议诉讼阶段，用人单位所在地（上海）或者劳动合同履行地（北京）法院均有权管辖，但优先受理的法院最终享有管辖权。

结合本案的情况可见，在公司与 Z 女士的劳动合同关系中，用人单位所在地是上海，劳动合同实际履行地是北京，因此发生劳动争议的时候，即可以在北京地区管辖，也可以在上海地区管辖，而在不同地区管辖将导致适用各自地区的司法规定，即在北京地区管辖的话，公司无权选择不续订劳动合同，因此终止劳动合同的行为违法；而在上海地区管辖的话，公司有权选择不续订劳动合同，因此终止劳动合同的行为合法。管辖地不同，导致完全不同的结果。这也是导致 Z 女士最终不得不接受调解结案的最主要的原因。此外，公司在诉讼阶段，抢在对方之前在上海法院成功立案，也是本案获得重大扭转的关键。