“被解聘的产假教师”该如何办续约

近日，“教师在产假期间被公示解聘”的新闻登上了微博热搜——在厦门某学校任教近5年的小陈老师称自己在产假期间接到学校考核通知并被公示解聘。涉事学校校长在采访中则表示，编外教师一年一聘，每年会根据考核情况确定是否续签合同。这次考核小陈老师排名靠后，但学校未考虑到她处在哺乳期就解聘的做法欠妥。校方已向小陈老师讲清楚此事，下个学期仍会续聘她。

据《劳动合同法》第四十五条，对正处于“三期”的小陈老师，校方不能单方终止劳动关系，而应将其劳动合同顺延至哺乳期结束。

那么，小陈老师在劳动合同期满后该如何办续约呢？如果校方表示愿意续签的情况下，小陈老师提出签订“无固定（期限）合同”，双方可以订立“无固定合同”。

为什么要提出续订“无固定合同”

所谓“无固定（期限）合同”，是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。其实这个终止时间说不确定倒也确定：就是劳动者退休的那一天。当然，当法定条件出现时，“无固定合同”也是可以解除终止的。其实固定期限劳动合同除了期限届满，也只有当法定条件出现时才能解除终止。假设小陈老师离退休还有30年，那么订一份“无固定合同”，就相当于订立了一份为期30年的“固定合同”。

如果小陈老师过两年想跳槽怎么办？是否现在就该续签一份期限为两年的劳动合同呢？

我们知道，用人单位解除劳动合同必须具有法定理由，没有法定理由的解除就是违法解除，要么恢复劳动关系，要么支付劳动者双倍经济补偿。而劳动者辞职是不需要说明理由的，只需要提前30日以书面形式通知用人单位；在试用期内提前解除劳动合同，则需要提前3日以书面形式通知用人单位。

也就是说，劳动者辞职和用人单位解雇，条件是截然不同的，这就是《劳动法》对劳动者的倾斜性保护。

小陈老师如果对两年以后跳槽确定无疑，也可以续订一份两年期限的“固定合同”。两年以后，如果校方不愿意再次续签，她还可以获得一份经济补偿；如果届时校方愿意再次续签，她不愿意再次续签，就没有经济补偿了。但两年以后总归还有一次获得经济补偿的机会。

目前，小陈老师如果对以后跳槽还不确定的话，那就不妨选择续订“无固定合同”。等到以后哪天想跳槽了，可以提前30日以书面形式通知校方。当然主动辞职是没有经济补偿的。

是否符合订立“无固定合同”条件

那么，小陈老师是否符合续订“无固定合同”的条件呢？

“无固定合同”可分为“协商订立”“应当订立”以及“视为订立”三种情形。其中“应当订立”又可分为“劳动者连续工作满十年”和“连续订立二次及以上固定期限劳动合同”等情形。

对于后一种情形，根据《劳动合同法》第十四条第二款第（三）项的规定，“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。”

对于这个“双方同意续订劳动合同”，司法实践中有两种不同的理解口径。

第一种意见是，第二次“固定期合同”期满时，用人单位已丧失劳动合同终止权，只有劳动者可以选择是否续签；劳动者提出或同意续订劳动合同的，除劳动者提出或同意订立“固定期合同”外，应当签订“无固定合同”。

第二种意见是，续订“无固定合同”有个前提条件，就是单位同意续签劳动合同。只有在双方均同意续订劳动合同的前提下，除劳动者提出或同意订立“固定期合同”外，应当签订“无固定合同”。

但即便按照后一种口径，目前校方已经明确表示愿意与小陈老师续签劳动合同，符合双方均同意续订劳动合同的前提条件。五年来小陈老师已多次签订“固定合同”，只要不存在《劳动合同法》规定的特殊例外情形，即没有第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，除她提出订立“固定期合同”外，校方就应当订立“无固定合同”。

需强调的是，尽管这次考核小陈老师排名靠后，但并不等于不胜任工作。即便是不胜任工作，也只有在经过培训或者调整岗位后仍不胜任的情况下，才属于《劳动合同法》第四十条第二项规定的情形。

对方拒签“无固定合同”，如何应对

如果校方拒不依法续签劳动合同，又会有什么样的法律后果呢？这又分两种情况：

一是校方拒不依法续签，同时违法终止劳动关系。司法实践中，劳动合同期满后，劳动者仍在原用人单位工作，原用人单位未表示异议的，视为双方同意以原条件继续履行劳动合同。虽然允许事实劳动关系一方当事人有终止劳动关系的权利，但不适用于劳动合同期满后双方已具备法定应当签订“无固定合同”等情形（最高人民法院民事审判第一庭编著《最高人民法院新劳动争议司法解释（一）理解与适用》，第389页）。所以，根据《劳动合同法》第四十八条，小陈老师可以要求校方继续履行劳动合同，或者依照经济补偿标准的二倍支付赔偿金。

二是校方拒不依法续签，但未违法终止劳动关系。根据《劳动合同法》第八十二条，小陈老师可以要求校方每月支付二倍的工资。当然，“三期”女职工等劳动合同因法定情形续延，其诉求支付二倍工资的，在司法审判中或不能获得支持。但在法定续延情形结束之后，劳动者还是享有诉求支付二倍工资的权利。

另外，根据《劳动合同法实施条例》第七条，用人单位自用工之日起满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，视为自用工之日起满一年的当日已经与劳动者订立“无固定合同”，但双方还是应当立即补订书面劳动合同。

这里给劳动者提个醒：对于除劳动合同期限以外的劳动合同内容，双方应按照合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则协商确定。如用人单位已履行了诚实磋商义务，就补订无固定期限劳动合同提出了相对较为合理的条件，但因劳动者个人主观原因不愿签订书面劳动合同的，用人单位可以解除劳动合同，并支付劳动者经济补偿金。　□据劳动报

在校大学生兼职，能否确认劳动关系

当心　新华社发 王鹏 作

暑假期间，一些大学生选择兼职来充实假期生活，锻炼适应社会的能力。值得警示的是，大学生兼职可能面临一定风险。日前，北京市西城区人民法院发布多起涉及大学生兼职的纠纷案例，提示大学生依法维护自身合法权益。

在一起劳务关系纠纷中，在校大学生小果于2021年7月到一家网络公司担任兼职讲师，进行线下课程辅导，按小时收课时费用，双方未签订实习合同。当年9月30日，小果与公司签订实习工资确认协议，确认公司按照小果8月应得税后工资数额13135元、9月应得税后工资数额960元，当年10月31日前给付。若逾期，公司将支付工资金额5%的违约金，且小果有权停止正常工作，直至工资发放。

然而，这家网络公司一直没有如期支付小果工资，小果因此申请劳动仲裁，仲裁委作出不予受理通知书。小果不服，起诉到法院。

西城法院根据小果所从事工作性质及报酬发放模式，认为他与被告公司应为劳务关系，并非劳动关系。经法官明示，小果同意将案由变更为劳务合同纠纷。他要求支付工资及违约金的诉求得到法院的支持。

办案法官提示，依据《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》，在校生利用业余时间勤工助学，不视为就业，未建立劳动关系，可以不签订劳动合同。小果与被告公司之间建立了劳务合同关系，劳务合同纠纷案件不需要先行申请劳动仲裁，所以仲裁委不予受理。遇到这种情况，可以直接到法院起诉。

在另一起纠纷中，在校大学生小王于2017年7月取得毕业证。当年2月13日，他到一家旅游公司面试，通过面试后当天入职，负责金融部旅游产品设计和销售。但双方未签订劳动合同，只约定小王月工资5000元，以银行转账形式发放，工资实际发放至当年9月。

当年10月，小王以公司拖欠工资为由，口头通知解除劳动关系，并要求公司支付拖欠工资、未签订劳动合同两倍工资差额，开具解除劳动关系证明，旅游公司不同意。小王申请劳动仲裁，获得支持，旅游公司不服仲裁裁决起诉到法院，强调小王是在校学生，双方未签订劳动合同，不是劳动关系。

西城法院审理认为，学生身份并不当然成为建立劳动关系的障碍。这个案件中，小王虽然是在校大学生，但是以求职就业为目的应聘相应岗位，用人单位也将其作为正式员工进行招录、用工和劳动管理，且按月向他支付劳动报酬，所以双方关系并非实习或勤工助学，应认定建立了劳动关系。法院依据劳动合同法，判决用人单位支付未签订劳动合同两倍工资差额，开具解除劳动合同的证明。

主审法官指出，实践中，在校大学生与用人单位之间的关系并非简单的一种关系，到底是否属于劳动关系，法院会根据案件实际情况进行综合判断。由学校统一组织、管理的实习，大学生到相关单位参加社会实践，没有工资，不存在由实习生与相关单位签订劳动合同、约定福利待遇等问题，此时双方不是劳动关系；在校大学生利用业余时间进行勤工助学，依据有关规定，不视为就业，即该种情形中大学生与用人单位之间不是劳动关系；在校大学生虽然还未拿到毕业证，但已经完成了全部学习任务，有明确的求职愿望，接受用人单位的管理并获得相应固定的劳动报酬，具备成立劳动关系的特征，则与用人单位成立劳动关系。

法官提示，不管是实习长见识、勤工俭学，还是毕业求职，大学生和用人单位应重视保留入职及在职相关材料，及时签订书面实习协议或者劳动合同，以明确双方权利、义务，并诚实守信履行合同。　□据中国青年报

有话直说

『数字人社』应同多部门信息共享

《社会保险经办条例》自2023年12月1日起施行以来，在简化流程便捷办理、补齐短板优化服务、维护社保基金安全等方面出了很多新规定。对于基层社保经办机构而言，通过“数据多跑路”让“群众少跑腿”确实让办事群众得到了很多便利和实惠，充分彰显了“数字人社”给群众带来的政策红利。

近年来，各地“数字人社”建设行动不断推进，这也是新质生产力在人社系统的生动实践，随之而来的网络信息安全也日益迫切。众所周知，网络安全和信息化事关经济社会发展和人民群众福祉，各级社保经办机构应牢牢扛起防风险保安全、强治理惠民生的政治责任。

笔者作为西安市养老保险经办系统的社会监督员，近年来见证了该市养老保险经办系统在这方面的一些具体做法：在网络信息安全方面严格落实系统账户分级管理，规范岗位权限设置，区县社保经办机构不设系统权限维护人员，岗位权限配置和维护工作则由市级养老保险经办机构负责。根据业务范围配置岗位，明确职责，赋予相应的系统权限，该给的权限不保留，不该给的权限不扩大，在不影响社保业务高效开展的同时，有效把握权限安全关。同时，全面实行经办人员实名制扫码登录业务信息系统，同一人员不能同时拥有同一信息系统两个及以上操作账户，杜绝跨岗位类别申请权限，杜绝一人通办全程业务。

笔者建议，各级社保经办机构要加大与医保、卫健、公安、司法、民政、人民银行等部门之间的相互配合，及时更新推送部门信息数据，通过共享部门信息数据资源，搭建数据稽核风控环境，精准识别风险、靶向清除隐患，防范和化解社保基金风险，守护好人民群众的每一分“养老钱”“保命钱”。要强化基于大数据的风险防控，切实维护基金资金安全，保障劳动者的社会保障权益。让广大企业和群众更好共享数字红利，不断创新经办服务方式，完善服务功能，全面实现参保缴费“不见面”、待遇申领“无感办”、刷脸认证“点头过”、关系转移“不跑路”、经办事项“分秒办”，让越来越多的参保单位和群众真正感受到“社保服务就在我身边”。　□兰增干

陕煤澄合矿业实业公司

互助保险为职工健康保驾护航

本报讯（通讯员 李俊梅）近日，陕煤集团澄合矿业实业公司为4位患病职工送去“住院+意外”互助理赔金共计3000余元，以实际行动让互助保险为职工健康保驾护航。

据悉，该公司始终坚持把为职工群众办实事作为工作的出发点和落脚点，并将做好每年的职工互助保险续保和参保工作做为办实事的一项重点工作进行专门安排部署。通过微信群、QQ群、公开栏等，广泛开展职工安全健康自保意识宣传活动，让职工深入了解参加职工互助保险的意义，积极组织动员职工购买职工互助保险（住院+意外），主动协助职工在出险第一时间办理出险理赔工作。同时，坚持保费由工会、个人负担不同比例的形式和为困难职工送保险的形式，调动职工参保积极性，职工参保续保人数连年增加，今年在岗职工参保率达到95%。2023年以来，该公司已为参保职工办理赔付20余人，近4万余元，为广大职工撑起了健康“保护伞”。

（上接第一版）

今天的中国，技术创新一日千里。依托元宇宙技术，人们戴上虚拟现实眼镜，就能身临其境进入“虚幻”世界；人形机器人通用化、智能化加速，应用场景越来越多；第三代自主超导量子计算机“本源悟空”上线，让量子计算机运行效率大为提升……一项项关键共性技术、前沿引领技术、现代工程技术、颠覆性技术相继突破。2023年，我国全社会研究与试验发展经费投入强度为2.64%，比2012年提高0.73个百分点，超过欧盟国家平均水平。

今天的中国，产业升级步履铿锵。首台自主研制15兆瓦重型燃气轮机下线、第二艘国产大型邮轮开始总装搭载、C919大型客机累计交付7架，“大国重器”频频“上新”，“世界工厂”迈向高端。拥有全球规模最大移动通信网络和光纤网络，建成万余家省级数字化车间和智能工厂，数字经济规模连续多年稳居世界第二，中国“智造”展露新姿。累计培育绿色工厂5095家、绿色工业园区371家，建成全球最大、最完整和最具竞争力的清洁能源产业链，绿色转型扎实推进。瞄准高端化、智能化、绿色化方向，及时将科技创新成果应用到具体产业和产业链上，实体经济“个子”更大、“体形”更好、“体魄”更强。

积极进取，担当作为。因地制宜发展以科技创新为核心要素的新质生产力，统筹推进传统产业升级、新兴产业壮大、未来产业培育，中国将实现从以要素驱动、投资规模驱动发展为主向以创新驱动发展为主的转变，收获更强劲的经济动能、更强大的发展韧性。

（二）

因地制宜发展新质生产力，要有先立后破的策略。

该“立”的要积极主动“立”起来，为“破”降低风险、打开局面。

创造全球可再生能源“最大增长”。2023年，我国可再生能源总装机年内连续突破13亿、14亿大关，达到14.5亿千瓦，占全国发电总装机比重超过50%，历史性超越火电。

历史性的超越中，有能源转型的决心，也有“切换赛道”的耐心。“不能把手里吃饭的家伙先扔了，结果新的吃饭家伙还没拿到手”，中国立足“富煤贫油少气”的基本国情，把能源转型的着力点首先放在培育壮大新能源产业上。核电技术越发成熟，风电光伏发电规模扩大、经济性不断提升……新能源蒸蒸日上，对传统化石能源的依赖有序下降，能源转型在安全可靠的基础上稳步向前。

能源转型如此，发展新质生产力亦然。当前，集成电路、智能网联新能源汽车、新能源、新材料、高端装备等新兴产业蓬勃发展，人形机器人、下一代互联网、6G、量子信息等一批未来产业方兴未艾，新的经济增长点呼之欲出。同时也要看到，新动能取代旧动能不会一蹴而就，而是一个逐步孕育、此消彼长、从量变到质变的长期过程。

习近平总书记深刻指出：“传统产业不能说是落后产业，传统产业里面也有新质生产力，也有高科技。”新动能尚未完全形成、新模式还未真正确立之前，不能对改变旧动能、打破旧模式操之过急，避免出现“旧动能式微、新动能不足”的空档期。先立后破、循序渐进，在构建新引擎的基础上逐步淘汰落后和过剩产能，产业转型才能稳住节奏、有序推进。

该“破”的要在“立”的基础上坚决地“破”，为“立”创造空间、提供支撑。

江苏常州，对效益低、资源占用大、环保隐患多的企业做“减法”，引进汽车电子、光电材料等企业，50多个村镇工业园区升级为25个特色品牌园区；湖北宜昌，磷化工产业一度造成环境恶化，“关改搬转冶绿”，为新能源电池材料产业腾出空间……“腾笼换鸟”、盘活资源，收获了更高效益，也创造了更大机遇。

坚决破除“僵尸企业”、落后产能，该淘汰的果断淘汰，该退出的彻底退出，才能真正实现市场优胜劣汰，为培育发展新动能腾挪出足够空间。

“破”要坚决果断，也要科学稳慎，不搞“一刀切”，特别是不能忽视、放弃传统产业。

钻机、起重机、盾构机，工程机械频频问鼎“全球第一”；纱线来回穿梭、机器自动运转，智能化纺织车间提质增效……传统产业在制造业中占比超过80%，它的“阴晴”很大程度上影响着中国经济的“冷暖”。传统产业持续焕发新的生机活力，为我国保持全球第一制造业大国地位夯实了基本盘。

传统产业改造升级，也能发展新质生产力。

制造C919大飞机机翼、机身、尾翼等部件，离不开纺织业提供的树脂基复合材料，轻质高强、耐腐蚀；嫦娥五号登月时携带的五星红旗，其材料来自煤化工产业孕育的高性能芳纶纤维……一项项脱胎于传统产业的新技术、新材料、新工艺，助力新兴产业和未来产业发展壮大。黑灯工厂、无人矿山、智慧码头，传统产业的广阔应用场景，为新兴产业和未来产业创造着宝贵机遇。

先立后破，稳扎稳打。既稳住“基本盘”，又发力“高精尖”，把握好调整政策和推动改革的时度效，新质生产力发展将更加蹄疾步稳，动能转换、结构升级将更加有力有序。

（三）

因地制宜发展新质生产力，要有求真务实的态度。

“一把钥匙开一把锁”。我国幅员辽阔，各地资源禀赋、产业基础、科研条件不尽相同。发展新质生产力，没有统一模板、标准答案，必须立足实际、精准发力、科学施策，“不能大呼隆、一哄而起、一哄而散，一定要因地制宜，各有千秋。”

求真务实，就要牢牢把握在国家发展大局中的战略定位，既“从全局谋划一域”又“以一域服务全局”。

黑龙江，林海莽莽，瞄准生物产业，生物农业、生物制造、生物能源等新赛道越拓越宽。

海南岛，碧海茫茫，光热充足，依托独特的温度、纬度和深度，现代种业、航天产业、海洋经济三大未来产业加快成长。

杭州湾，科教资源丰富，手握18家全国重点实验室，在建1家国家实验室、2个大科学装置，杭州大力发展智能物联、生物医药、高端装备、新材料、绿色能源五大产业。

靠山吃山唱山歌，靠海吃海念海经。从东部沿海到西部内陆，从科创高地、工业基地到物流枢纽、能源重镇，不同地区比较优势不同。打好“特色牌”，多用“土办法”，走好“差异路”，不求“大而全”，在适合的土壤里培育产业的“种子”，才能化优势为胜势、让产业大树茁壮成长。

求真务实，就要既“抢位发展”又“错位发展”，兼顾需要与可能、找准产业发展定位。

拒绝攀大、求全，而是脚踏实地、循序渐进。河北主动对接京津两地重点高校、科研院所、高新技术企业资源，深化拓展“京津研发、河北转化”模式，去年吸纳京津技术合同成交额达810亿元，是2014年的12倍。

不见浓烟飘散，只见生产车间智能高效。在内蒙古乌兰察布市，铁合金产业焕发新机，工艺装备、环保能效等水平全国领先，产量占全国近三成。2020年前后，当地铁合金产业一度因环保、能耗等问题面临“生死抉择”。淘汰退出一批、技改升级一批、延链补强一批，带来产业可喜变化：企业数量由96家减至43家，产能退出134万吨，利润却翻了近4倍。

实践告诉我们，发展新质生产力，不能脱离实际盲目发展，把大量资源投到自身并无核心竞争力的领域，甚至导致大量低水平重复建设，而要承认客观差异、遵循发展规律、理性作出决策。京津冀、长三角、粤港澳大湾区等地区作为高质量发展动力源，人力资源丰富、科研实力雄厚，发展新兴产业、未来产业基础较好，应发挥优势、先行一步。一些传统产业集聚的地区则须注重利用科技赋能产业升级，不搞简单的“弃旧迎新”。全国“一盘棋”，共谱“协奏曲”，我们就能在未来发展和国际竞争中赢得更大战略主动。

求真务实，因地制宜。各地区各部门完整、准确、全面贯彻新发展理念，树立和践行正确政绩观，持续做好创新这篇大文章，才能形成强大合力、推动生产力变革在良性轨道上稳步向前。

（四）

因地制宜发展新质生产力，要有改革攻坚的决心。

武汉“光谷”，研发者也是创业者，实验室连着生产线，“一束光”造就5000亿元规模的产业集群。

合肥“声谷”，科研优势“先声夺人”，新兴产业“声声不息”，2000多家企业精耕细作智能语音产业，年营业收入超2000亿元。

“光谷”“声谷”的成功实践，在于抓准了细分赛道，更在于强化了“谷”这个重要支撑。

习近平总书记强调：“新质生产力的显著特点是创新，既包括技术和业态模式层面的创新，也包括管理和制度层面的创新。”发展新质生产力，适应劳动者、劳动资料、劳动对象及其组合等的新变化，必须进一步全面深化改革，加快形成同新质生产力更相适应的生产关系。

发展出题目，改革做文章。“楼上楼下，成果转化”，江苏苏州光电技术研究院一栋楼里就能实现成果研发“从0到1”、成果转化“从1到N”；创设12个联合培养实验班，与汽车企业共建工程实践教育平台，重庆大学深入推进“新工科”建设；职称评定不再“唯学历”，大专学历的山东农科院花生专家崔凤高评上了研究员……这些年，从健全新型举国体制到强化企业科技创新主体地位，从促进科技成果转化应用到强化人才激励机制，教育科技人才体制机制一体改革统筹推进，国家创新体系整体效能稳步提升。

创新呼唤开放，合作方能共赢。今年4月，“中国天眼”开放2024全球观测申请，15个国家的科学家主动报名；在深圳，苹果、西门子能源等外资企业加速布局高能级研发中心，从“在华生产”转向“在华研发”……这些年，规则、规制、管理、标准等制度型开放稳步扩大，国际合作正成为科技创新的“加速器”。

发展新质生产力，既是发展命题，也是改革命题。改革只有进行时，没有完成时。党的二十届三中全会《决定》围绕发展以高技术、高效能、高质量为特征的生产力，提出加强新领域新赛道制度供给，建立未来产业投入增长机制，以国家标准提升引领传统产业优化升级，促进各类先进生产要素向发展新质生产力集聚。向改革要动力、向开放要活力，突破体制机制藩篱、调整完善生产关系，将助力新质生产力在中华大地上加快成长。

改革攻坚，一路向前。前进道路上，我们要自觉把改革摆在更加突出位置，健全因地制宜发展新质生产力体制机制，以科技创新推动产业创新，不断塑造发展新动能新优势。

“看准了就坚定不移抓”。坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想特别是习近平经济思想为指导，全面贯彻落实党的二十届三中全会精神，因地制宜发展新质生产力，必将为推动高质量发展、推进中国式现代化注入强劲动力、开辟广阔前景。　（金社平）