**近期，许多企业没有正确认识无固定期限劳动合同，担心与劳动者签订无固定期限劳动合同会使其成为企业的“永久员工”，对于签订无固定期限劳动合同出现了很多违法违规的现象，引发了很多纠纷。**

《中华人民共和国[劳动合同](http://www.gdlaowei.com/a/opinion/jthot/)法》自2008年1月1日起施行，时至今日已经有三年半的时间。从《[劳动合同](http://www.gdlaowei.com/a/opinion/jthot/)法》起草、颁布到实施三年多的过程中，无固定期限合同一直都是各方争议、关注的焦点。近期，许多企业没有正确认识无固定期限劳动合同，担心与劳动者签订无固定期限劳动合同会使其成为企业的“永久员工”，对于签订无固定期限劳动合同出现了很多违法违规的现象，引发了很多纠纷。

**■案例1**

**计算“在该用人单位连续工作满十年”是否扣除医疗期？**

劳动部办公厅对《关于如何理解“同一用人单位连续工作时间”和“本单位工作年限”的请示》的复函中规定，“同一用人单位连续工作时间”是指劳动者与同一用人单位保持劳动关系的时间。

按照《劳动法》及有关配套规章的规定，劳动者患病或非因工负伤，依法享有医疗期，因此在计算“同一用人单位连续工作时间”时，不应扣除劳动者依法享有的医疗期。根据上述规定的精神，“连续工作满十年”应当理解为劳动者在同一用人单位连续地、不间断地工作满10年以上。连续工作满10年的起始时间，应从用人单位用工之日起计算，包括《劳动合同法》施行前的工作年限。

**■案例2**

**因法定事项顺延导致劳动合同超过十年，是否续签？**

黄女士于2000年2月2日进入某公司工作。双方签订劳动合同约定：“劳动合同期限自2000年2月2日至2000年12月31日止”。此后，双方逐年续签，合同起始期限均为每年的1月1日。最后一份劳动合同期限自2009年1月1日至 2009年12月31日。 2009年12月31日上午，黄女士打电话向公司请病假，同时公司向黄女士发送终止劳动关系通知书，通知书称劳动合同到期，公司决定不再续签劳动合同，双方劳动关系终止。因黄女士请病假，劳动合同顺延至该情形消失时终止。 2010年3月1日，黄女士回到公司，称自己与公司劳动合同期限已满10年，要求建立无固定期限劳动合同。

如果黄女士符合连续工作满10年的条件，她向公司提出订立无固定期限劳动合同，那么公司应当与其订立。但黄女士的情况是否属于《劳动合同法》规定的连续工作满十年的情形，这个是有争议的。本案中，黄女士的劳动合同从2000年2月2日起至2009年12月31日止，黄女士在公司的工作年限不足10年，只是由于其生病才导致合同终止时间续延的。按照目前上海的裁审口径，法定合同期限的续延只是为了照顾劳动者的特殊情况，并不引发订立无固定期限劳动合同的后果。因此，在这种情形下，黄女士无权要求公司与其订立无固定期限劳动合同。

**■案例3**

**劳动者连续工作满十年，是否可以将正在履行中的劳动合同变更为无固定期限劳动合同？**

老董于2001年7月10日进入某公司，到如今已经在公司连续工作满十年了。其最新的劳动合同是在2009年1月1日签订，将于2011年12月到期。听说在单位工作满十年以上就可以签无固定期限劳动合同，老董找到公司HR要求签订无固定期限劳动合同。

根据劳动合同法规定及本案案情，企业必须与老董订立无固定期限劳动合同要同时满足三个条件：1、劳动者在同一用人单位连续工作满十年；2、续订、订立劳动合同时；3、劳动者没有提出订立固定期限劳动合同。本案例中，老董已经具备第1个和第3个条件，但未满足第2个条件，因此老董还不符合订立无固定期限劳动合同的条件。如要变更合同，应遵循平等自愿、协商一致的原则。如企业不同意变更合同，老董只能待现有的劳动合同期满后，再提出与企业续订且要求签订无固定期限合同。

也就是说，在劳动者连续工作满十年的节点上，上一个劳动合同正在履行中，只有双方协商一致才能变更劳动合同期限。否则，劳动者只能在上一个劳动合同履行完毕、续订新的劳动合同时，提出签订无固定期限劳动合同。

**■案例4：**

**“必须签订无固定期限劳动合同”从何时起算？**

根据《劳动合同法》，五种条件下可签订无固定期限劳动合同。对于“劳动者在该用人单位连续工作满十年的”，该条件的起算时间是自用工之日起，而且这个10年必须是“连续”的，如果员工离开过该用人单位，将不适用该条款。

对于协商、应当或视为签订无固定期限劳动合同的其它几种条件，起算时间也有所区别。比如“用人单位与劳动者协商一致，双方可签订无固定期限合同”，该条件就没有时间限定；再比如“连续订立二次固定期限劳动合同的”、“用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的”，都可签订无固定期限合同，但这两种情况起算时间均为《劳动合同法》的施行时间，即2008年1月1日。

**■案例5**

**不签无固定期限劳动合同，用人单位面临何种法律责任？**

小莫1999年毕业以后一直在一家大型生产企业工作，到2010年时，已经在该企业连续工作十年多了，因此小莫向企业提出了签订无固定期限的劳动合同，但遭到了拒绝。小莫一直和企业交涉，但迟迟未能解决，一怒之下小莫提起了劳动仲裁，要求企业承担法律责任。

对于用人单位的违法行为，劳动者可以选择不同的请求进行救济。《劳动合同法》第八十二条第二款规定：“用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。”劳动者可以要求恢复劳动关系，用人单位支付应签而未签无固定期限劳动合同的两倍工资，并承担恢复期间的工资，缴纳社会保险；也可以选择请求用人单位支付违法终止劳动合同的赔偿金。

**■案例6**

**两次续签劳动合同，第三次用人单位是否必须签订无固定期限劳动合同？**

张先生于2009年1月初进入本市一家企业工作，企业与其签订了1年期限劳动合同，合同期满后双方又续签了1年期限的劳动合同。 2011年1月劳动合同到期，张先生认为其与企业已经签订两次固定期限劳动合同，提出与企业签订无固定期限劳动合同，企业没有同意，张先生提出劳动仲裁，要求续签无固定期限劳动合同。

本案的争议焦点是劳动者与用人单位连续两次订立固定期限劳动合同后，用人单位没有与其续订劳动合同时，劳动者是否可以要求用人单位签订无固定期限的劳动合同。

根据上海目前的裁审口径，对于第三次订立劳动合同，用人单位和劳动者需要存在双方合意，只有用人单位和劳动者双方第三次都同意订立劳动合同时，劳动者提出订立无固定期限劳动合同的，用人单位就必须与其订立。这就意味着，若公司不同意续签第三次劳动合同，张先生向企业提出订立无固定期限劳动合同，企业可以不与其订立。在此提醒劳动者，已经签订两次劳动合同，第三次签订合同的主动权在于企业。一旦企业提出续签劳动合同，那么劳动者应该抓住机会，主动提出签订无固定期限劳动合同，维护自己应有的权利。