

# 续签劳动合同须谨防6大误区

按照法律规定，劳动合同到期后，如果继续维持原来的劳动关系必须续签劳动合同。然而，在这个过程中，时常有一些容易混淆并侵害劳动者合法权益的观念和做法。譬如，有的单位说“劳动关系自然延续等于续签”，还有单位称“续签劳动合同可事先约定”、“续签是新合同的开始可规定试用期”。其实，法律规定不是这样的。以下6个误区从不同角度提示劳动者：谨防被带入误区。

## 误区1

### 劳动关系延续等于“续签合同”

家居农村的王某高中毕业没有考上大学，到一家公司当了一名操作工。2018年底，他的劳动合同到期。他结算完工资就回家过年去了。年后，他又回到公司，在原岗位干原来的活且领着原来的工资，一切都没有变化。

近日，社会保险机构来公司进行执法检查，他才发现自己与公司的劳动合同没有“延续”，公司也没有给他缴纳工伤、养老等各种社会保险。而公司的解释是：合同自然延续就等于续签，没必要再费事重签一遍。

## 说法

公司的说法是错误的。

《劳动法》第16条规定：建立劳动关系应当订立劳动合同。《劳动合同法》第10条规定：建立劳动关系应当订立书面劳动合同。因此，双方同意以原条件继续履行原来的合同，必须续签书面劳动合同，以合同形式将双方的权利义务固定下来。

之所以这样，是因为原劳动合同到期终止了，在没有新劳动合同的情况下双方仅仅处于“事实劳动关系”状态。而事实劳动关系完全不同于劳动合同关系，劳动者的权益往往得不到书面劳动合同的保证。

## 误区2

### 续签合同条款可“单方决定”

吴某从汽修学校毕业后到汽车修理厂工作，工厂与他签订了为期三年的劳动合同。在劳动合同即将到期时，厂方拿来了一份打印好了的续签劳动合同让他签字。

吴某审查后发现：合同约定的劳动强度比过去大，但工资没有提高。他对此提出疑问，厂方的态度是：“续签合同条款与原合同变动不大，不签字就没人！”“走人无补偿！”

## 说法

《劳动法》第17条规定：订

立变更劳动合同，应当遵循平等协商一致的原则。因此，劳动合同条款应当由双方协商一致，在不违背法律、法规的规定下确定，而不能由一方决定强加给另一方。

本案中，如果因厂方的原因不能达成续签劳动合同的协议，并导致吴某离厂，他可以要求厂方支付经济补偿。其原因是《劳动合同法》第46条第5项规定：除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，用人单位应当依照本法第44条第1项规定向劳动者支付经济补偿。该补偿的标准是：按吴某的工资标准每满一年支付一个月的工资。

## 误区3

### 续签劳动合同可“事先约定”

钱某和家乡的几个姐妹在某服装厂打工已经两个年头。在办理入职签订的劳动合同中，厂方附有这样的条款：“如果双方在合同期限届满的前1个月未提出异议，本合同在此以后二年继续有效”“双方未在合同到期前提出异议的，将视为本合同按照原合同条件自动续签二年。”

钱某等不知这样的条款是否有效。他们认为，行业工资都提高了，继续这样的合同有点吃亏，想重新签合同定待遇。但是，公司不同意。

## 说法

公司应当重新签订合同。

《劳动合同法》第44条规定，劳动合同期满或终止，劳动关系终结。建立新的劳动合同关系，应签订新的劳动合同。本法第17条规定，劳动合同应当具备劳动期限、工作内容、工作地点、劳动报酬、社会保险、劳动保护、劳动条件和职业危害防护等条款。

社会在进步，生产在发展，劳动的条件、劳动者的待遇在提高，正如钱某等人所说，物价上涨，劳动力市场价格提高，劳动者的报酬等也有所变化。事先约定劳动合同延续，不合理也不合法。劳动合同到期，继续留用劳动者应当重

新签订劳动合同。

## 误区4

### 倒签的劳动合同有“溯及力”

邹某和韩某大学毕业后应聘到某企业当技术员，并且一干就是两年。合同到期后，用人单位继续留用他们，并安排他们在原岗位从事原来的工作。然而，公司没有与他们续签劳动合同。就这样，他们又干了将近一年。

最近，企业与他们补签劳动合同。而合同的起始日期，追订为一年前原合同的到期之日。

## 说法

《合同法》第44条规定，依法成立的合同，自成立时生效。本案中，公司倒签的劳动合同没有法律上的溯及力。

《劳动合同法》规定，用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付两倍的工资。由于倒签劳动合同无效，所以，一旦发生纠纷，公司应当依法向员工支付未签订书面劳动合同期间的二倍工资差额。

## 误区5

### 续签劳动合同可规定“试用期”

张某是某企业的操作工，干活实在，刻苦好学，凡厂子技术革新项目或上新生产线，他都能很快适应。他的3年期劳动合同到期后，厂方提出与他续签劳动合同，可劳资部门认为续签劳动合同是一个旧合同的结束，一个新合同的开始。既然是开始，就应当履行试用程序，对张某重新进行试用。

张某对此表示异议，但厂里没人理睬他。

## 说法

公司的做法违反法律规定。

续签不但是一个旧合同的结束，一个新合同的开始，更重要的是旧合同的延续。《劳动法》第21条规定，劳动合同可以约定试用期。但《劳动合同法》第19条规定：同一用人单位与同一劳

动者只能约定一次试用期。

《劳动合同法》第83条规定：用人单位违反本法规定与劳动者约定试用期的，由劳动行政部门责令改正；违法约定的试用期已经履行的，由用人单位以劳动者试用期满月工资为标准，按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金。试用期是在劳动合同期限内，用人单位对劳动者是否合格进行考核，劳动者对用人单位是否符合自己要求进行了解的期限。

张某已在本企业工作3年，厂方认为他是生产骨干，说明他早已经结束了试用阶段，如果企业坚持“试用”他就应承担违法责任。

## 误区6

### 续不续签劳动合同“无所谓”

李某在某企业连续工作近3年时间，该企业一般一年与员工签订一次劳动合同。因为工作岗位和工资标准没有变化，所以，企业认为续签合同没必要，除与刚入职的员工签订合同外，此后就不再签了。

前不久，李某提出辞职。办理手续时，李某要求支付没续签劳动合同期间的二倍工资，与公司产生争议。

## 说法

《劳动合同法》规定，建立劳动关系应当订立书面劳动合同。用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。根据该规定，李某的要求应得到法律的支持。

此外，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》第16条规定：“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。一方提出终止劳动关系的，人民法院应当支持。”因此，劳动者也面临随时被解雇的风险。这一点，尤其要注意。

王景龙 王子琪 赵庆坤 法官

## 儿童水上乐园试营业 免费入场受伤由谁赔?

编辑同志：

近日，一家儿童水上乐园开张。为招揽顾客，该单位推出了试营业三天期间免费体验活动。我带7岁的儿子前往玩耍时，由于地滑且没有任何防滑设施而摔倒，导致我儿子尾椎受伤，目前已花去2万余元医疗费用。

为此，我多次要求水上乐园赔偿损失，但被其拒绝。其理由是我儿子接受的是免费服务，这意味着其与我儿子之间不存在消费关系，我儿子自然也就不能享有作为消费者所具有的索赔权。此外，其已在入口处张贴“接受免费服务者，须自行注意安全，出现任何损害，后果自负”的告示，我作为监护人未尽到责任义务，应自担损失。

请问：水上乐园究竟应否担责？

读者：孙萍萍

孙萍萍读者：

水上乐园应当承担赔偿责任。

一方面，你儿子同样属于消费者。

《消费者权益保护法》第二条规定：“为生活消费需要购买、使用商品或者接受服务，其权益受本法保护。”由此可以看出，对消费者的界定并不以其是否“有偿消费”为唯一要件，哪怕顾客没有支付对价，只要其曾“使用商品或者接受服务”，也属消费者之列。

因此，虽然你儿子没有付费，但其已经根据水上乐园发布的广告前往玩耍并接受服务，所以，水上乐园不能拿彼此之间不存在消费关系说事。

另一方面，水上乐园违反了自身的法定义务。

《侵权责任法》第三十七条规定：“宾馆、水上乐园、银行、车站、娱乐场所等公共场所的管理人或者群众性活动的组织者，未尽到安全保障义务，造成他人损害的，应当承担侵权责任。”

最高人民法院《关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》第六条指出：“从事住宿、餐饮、娱乐等经营活动或者其他社会活动的自然人、法人、其他组织，未尽合理限度范围内的安全保障义务致使他人遭受人身损害，赔偿权利人请求其承担相应赔偿责任的，人民法院应予支持。”

本案中，水上乐园作为经营者，也是免费体验活动的组织者，明知地滑却没有采取任何防滑设施，对存在的隐患听之任之，对可能出现的危害放任自流，属于未能尽到安全保障义务。

再者，水上乐园不能因已经告示而免责。

对此，《消费者权益保护法》第二十六条明确规定：“经营者不得以格式条款、通知、声明、店堂告示等方式，作出排除或者限制消费者权利、减轻或者免除经营者责任、加重消费者责任等对消费者不公平、不合理的规定，不得利用格式条款并借助技术手段强制交易。格式条款、通知、声明、店堂告示等含有前款所列内容的，其内容无效。”

颜东岳 法官

## 怀柔区市场监管局开展雁栖湖国际会都服务标准化调研

为落实高标准高质量发展要求，进一步打造雁栖湖国际会都品牌优势。近日，怀柔区市场监督管理局、怀柔区商务局联合开展雁栖湖国际会都服务业标准化调研，全国会展业标准化技术委员会相关专家参与调研。

近年来雁栖湖国际会都紧扣“服务国家顶层国际交往、可举办全流程主场外交活动的核心承

载区”定位，不断优化功能布局，提升改善管理服务水平，先后成功保障APEC领导人会议、一带一路圆桌峰会、北京国际电影节等重大国际政经会议、活动，成为国家顶层会议会展活动举办地。

调研中，怀柔区商务局介绍了怀柔区推动会议会展业标准化发展的产业政策。全国会展业标

准化技术委员会专家、怀柔区市场监督管理局标准化工作人员分析了雁栖湖国际会都服务业构成，详细了解建设主体标准化需求和目的，对雁栖湖国际会都服务业标准化对象要素系统、支持系统进行评估和可行性分析，认为推进雁栖湖国际会都服务标准化建设，对提高雁栖湖国际会都综合承载力和打造雁栖湖国际会

都行业品牌影响力具有重要的实践意义。

作为标准化主管部门，未来怀柔区市场监督管理局将持续围绕怀柔区以生态涵养为核心，以科技创新、会议休闲、影视文化为支撑的“1+3”发展格局，深入实施首都标准化战略，积极发挥标准化支撑引领作用，助力怀柔区特色产业高质量发展。