

用人单位应签而未签无固定期限劳动合同

劳动者可主张哪些合法权益?

连续签订两次劳动合同后用人单位到期终止合同，劳动者该如何维权？第二份劳动合同期满后未续订但用人单位让劳动者继续工作，劳动者如何应对？劳动者入职满一年未签订劳动合同，能够主张哪些权益？劳动者签订过三次劳动合同，用人单位仅支付离职经济补偿金行吗？针对这一系列疑问，本文通过以案说法的形式详解劳动者享有的合法权益。

【案例1】

签订两次固定期限劳动合同后单位不再续订，劳动者可主张赔偿金

薛茵婷与商贸公司签订过两次劳动合同。第二次劳动合同即将到期前的一个月，公司通知不再与她续订劳动合同。她认为，公司应当与她续签无固定期限劳动合同。公司则称，劳动合同期限届满，是否续订公司说了算。因此，拒绝与她续签劳动合同。此时，她该怎么办？

【评析】

《劳动合同法》第14条第2款规定：“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。有下列情形之一的，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39条和第40条第1项、第2项规定的情形，续订劳动合同的。”

根据上述规定，如果薛茵婷不存在《劳动合同法》第39条和第40条第1项、第2项规定的用人单位可以解除劳动合同的情形，其



可依法要求与公司续订无固定期限劳动合同，公司则应当续订。如果公司不同意续订劳动合同，则应当按照《劳动合同法》第48条规定承担法律责任。因此，薛茵婷有权要求公司向她支付赔偿金。

【案例2】

第二份劳动合同到期后未续订但继续在单位工作，劳动者可主张二倍工资

赵婧与所在公司签订的第二次固定期限劳动合同于2024年1月6日期满后，公司未与她续订劳动合同，但她继续在原工作岗位工作，并领取与此前标准一致的工资福利。对此，公司亦未提出异议。现在，赵婧想要求公司向她支付应签而未签无固定期限劳动合同期间的二倍工资，但不知道法律是怎样规定的？这样的请求能否得到法律的支持？

【评析】

《劳动合同法》第82条规

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二倍的工资。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。”

另外，《劳动合同法实施条例》第7条规定：“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，自用工之日起满一个月的次日至满一年的前一日应当依照劳动合同法第82条的规定向劳动者每月支付二倍的工资，并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期限劳动合同，应当立即与劳动者补订书面劳动合同。”

本案中，赵婧的第二份劳动合同于2024年1月6日期限届满，公司同意她继续在原岗位工作但未续签劳动合同，依据上述法律规定，公司既需与赵婧补订书面劳动合同，而且需向赵婧支付未补订书面劳动合同期间的

二倍工资。

【案例3】

入职一年未签订劳动合同，劳动者可兼得无固定期限劳动合同与二倍工资

2023年1月9日，董璐通过招聘进入公司工作，但公司一直未与她签订劳动合同。2024年7月5日，即董璐在公司工作将近一年半时，她向公司提出订立无固定期限劳动合同，并要求支付未签订劳动合同期间的二倍工资。公司称双方未签订劳动合同，其有权随时解除用工，要求她要么补签劳动合同，要么解除劳动关系。董璐不知道下一步该怎么办？

【评析】

依据《劳动合同法》第82条规定及《劳动合同法实施条例》第7条规定，董璐可要求公司向其支付入职后一年内未签订书面劳动合同的二倍工资。即公司应按照董璐正常工作时的工资标准支付2023年2月9日至2024年1月9日期间的二倍工资。

另外，人力资源和社会保障部、最高人民法院《关于劳动争议仲裁与诉讼衔接有关问题的意见（一）》（2022年2月21日施行）第20条规定：“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，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期限劳动合同。存在前款情形，劳动者以用人单位未订立书面劳动合同为由要求用人单位支付自用工之日起满一年之后的第二倍工资的，劳动争议仲裁委员会、人民法院不予支持。”依据该规定，自2024年1月9日起视为董璐与公司签订无固定期限劳动合同。

【案例4】

违背劳动者意愿第三次签订固定期限合同，单位到期终止合同应给付赔偿

张才与公司签订的第二份3年期劳动合同到期时，公司再次将事先准备好的一份3年期劳动合同交由他签订，他没细看就签字了。该第三份固定期限劳动合同于2024年6月19日到期，公司提出不再续签劳动合同。双方结算工资时，公司支付张才9个月工资的经济补偿金。他认为补偿金额低，要求公司按照9年工龄的2倍支付赔偿金，但公司不同意。

【评析】

最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第34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，人民法院应予支持。根据劳动合同法第14条规定，用人单位应当与劳动者签订无固定期限劳动合同而未签订的，人民法院可以视为双方之间存在无固定期限劳动合同关系，并以原劳动合同确定双方的权利义务关系。”

本案中，张才符合与公司签订无固定期限劳动合同的条件，但公司擅自决定与其签订了固定期限劳动合同。在这种情况下，依据上述规定，应当视为张才与公司已经在第二份劳动合同到期后与公司形成了无固定期限劳动关系。既然如此，公司在第三份劳动合同到期时提出不再续签劳动合同属于违法。《劳动合同法》第87条规定，用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第47条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。据此来算，公司应当向张才支付相当于其18个月工资的赔偿金。

（本文当事人均为化名）
杨学友 检察官

危急情况解除后，所立口头遗嘱是否有效？

读者李波（化名）向本报咨询说，退休职工卜先生早年丧偶，前段时间突发疾病住进医院。因当时生命垂危，老人口头立下遗嘱，将自己的全部财产平分给两个女儿。当时，有3名医护人员在场签字见证。一个月后，卜先生经治疗痊愈出院。

他想知道：这种口头形式的遗嘱是否有效？医护人员是否可以作为见证人？

法律分析

《民法典》第1138条规定：“遗嘱人在危急情况下，可以立口头遗嘱。口头遗嘱应当有两个以上见证人在场见证。危急情况消除后，遗嘱人能够以书面或者录音录像形式立遗嘱的，所立的口头遗嘱无效。”据此，卜先生病危之时口述遗嘱，属于法律规定的危急情况，该口头遗嘱的法律要件齐全，在当时是有效的，即如果卜先生抢救无效去世，则该口头遗嘱就成为他对自己合法财产的分配意愿表示。但是，卜先生

后经抢救脱险并痊愈出院，这表明该规定中的“危急情况”已不复存在，原来所立口头遗嘱失效，其他合法形式的自书或录音录像形式的遗嘱将作为有效遗嘱。

关于口头遗嘱见证人资格的问题，《民法典》第1140条规定：“下列人员不能作为遗嘱见证人：（一）无民事行为能力人、限制民事行为能力人以及其他不具有见证能力的人；（二）继承人、受遗赠人；（三）与继承人、受遗赠人有利害关系的人。”《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉的解释（一）》第24条规定：“继承人、受遗赠人的债权人、债务人、共同经营的合伙人，也应当视为与继承人、受遗赠人有利害关系，不能作为遗嘱的见证人。”除上述规定外的人员一般享有遗嘱见证人的资格，护士和医生如没有涉及上述情形的，具备遗嘱见证人的资格。

张兆利 律师

提交辞职申请后反悔，职工还能申请撤回吗？

编辑同志：

我于2022年9月入职某科技信息公司，双方签订了期限为3年的劳动合同。2024年6月18日，由于个人原因，我向公司递交了辞职申请。鉴于公司未及时处理，我也感到十分后悔，遂赶于2024年6月24日向公司又提交“撤回辞职申请的申请”。可是，公司明确告知我不接受我的撤回辞职申请，认为2024年6月18日收到我的辞职申请，双方劳动合同将于30日后即2024年7月17日合法解除。而我认为，自己提交辞职申请后，在公司尚未批准的情况下，已于30日内申请撤回，我的单方解除劳动合同的行为未能生效，双方应当继续履行3年期的劳动合同。

请问：我的认识对吗？

读者：林赫（化名）

林赫读者：

《劳动合同法》第三十

七条规定：“劳动者提前30日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前3日通知用人单位，可以解除劳动合同。”该条款赋予了劳动者预告解除劳动合同的权利。

需要注意的是，劳动者的这种预告解除权属于形成权的性质，不以用人单位的同意为构成要件。也就是说，劳动者解除劳动关系的意思表示一经到达用人单位即发生法律效力，无论用人单位是否同意，均产生解除劳动合同的法律效果，劳动者无权反悔。至于“提前30日”“提前3日”则是劳动者形成权实现后的附随义务，即需要承担“30日”或“3日”继续履行的附随义务，但这一要求并不影响形成权的特质。因此，劳动者应准确理解预告辞职行为的法律后果，结合自身情况谨慎行使预告辞职权。

劳动者递交辞职申请后，如果又想撤回辞职申请，则必须在预告解除劳动合同的意思表示到达用人单位之前，向用人单位发出撤回辞职申请的意思。如果是在预告解除的意思到达用人单位之后，才发出撤回辞职申请的意思，则不发生撤回的效果，除非有确切的证据证明存在自身受到欺诈、胁迫等情形，或者用人单位表示同意。

本案中，你的认识显然不对。你于2024年6月18日递交辞职申请，该递交辞职申请的行为是你当时的真实意思表示，应属合法有效。科技信息公司于当日收到辞职申请后，无需履行审批手续，即发生劳动者单方解除劳动合同的效力。鉴于科技信息公司对你2024年6月24日提交的“撤回辞职申请的申请”表示不接受，故双方的劳动合同将于2024年7月17日合法解除。

潘家永 律师