

# 公司拒签无固定期限劳动合同，劳动者该怎么办？

## 基本案情

郑先生是一家科技公司的职工，之前双方的劳动合同都是每2年签订一次。最近，在郑先生的第二份劳动合同即将到期时，科技公司找他商谈续订劳动合同事宜。郑先生提出自己已经符合签订无固定期限劳动合同的条件，双方应当签订一份无固定期限劳动合同。可是，科技公司不同意他的这项请求，称双方要么续签一个2年期限的劳动合同，要么终止劳动关系。郑先生考虑到继续在该科技公司工作更能发挥自己的特长，因此不想终止劳动合同。

在科技公司拒绝续签无固定期限劳动合同的情况下，郑先生想知道怎样做才能有效维护自己的合法权益？

## 法律分析

根据郑先生讲述的情况，其稳妥的做法是先与公司签订第三份固定期限劳动合同，此后，再要求续签为无固定期限劳动合同。

之所以这样做，有以下原因：

《劳动合同法》第十四条第二款规定：“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，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：（一）劳动者在该用人单位连续工作满十年的；（二）用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的；（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。”

上述规定中的“本法第三十九条”是关于劳动者重大过错情形的规定，如劳动者严重违反用人单位的规章制度；严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；被依法追究刑事责任等。“第四十条第一项、第二项规定的情形”分别是“劳动者患

病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的”“劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的”，概言之，就是劳动者已丧失了在该单位继续工作的能力。

本案中，郑先生与科技公司已经订立过二次固定期限劳动合同，而且科技公司同意续订固定期限劳动合同，这就说明郑先生不存在《劳动合同法》第三十九条规定的过错情形，也未丧失在科技公司继续工作的能力，根据《劳动合同法》第十四条第二款第三项规定，郑先生是符合签订无固定期限劳动合同的条件的。

鉴于科技公司不愿意签订无固定期限劳动合同而郑先生又想在该公司继续工作，在此情况下，郑先生的权宜之计是先签下固定期限劳动合同，然后再提出改签无固定期限劳动合同。如果科技公司不同意变更，郑先生可以在续订固定劳动合同后的一年内申请劳动争议仲裁，要求改签

无固定期限劳动合同，劳动争议仲裁机构将会支持其主张。

退一步讲，即使郑先生不诉请变更为无固定期限劳动合同，也不影响其合法权益。因为《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）》第三十四条第二款规定：“根据劳动合同法第十四条规定，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。”

另外，在第三份固定期限劳动合同到期后，如果科技公司决定与郑先生终止劳动合同，而郑先生又不同意终止并为此产生争议，劳动仲裁机构或法院将会按照双方已经存在无固定期限劳动合同关系进行处理。当然，为防止科技公司届时辩称是郑先生本人要求订立固定期限劳动合同，郑先生从现在起就应当注意留存相关证据，以证明是科技公司拒绝与其续订无固定期限劳动合同的。潘家永 律师

## 离职时放弃提成奖励，职工还能反悔吗？

### 案情回顾

2023年年初，武先生等人进入一家铝制品公司销售处工作。公司对销售处的工作人员除每月发放基本工资外，还要按季度发放销售提成奖。2024年以来，由于销售业绩不佳，公司一直没有向销售处工作人员发放销售提成奖。

3个月前，公司经过与武先生和其他去年入职的2名工作人员进行协商，从今年8月1日起与他们解除劳动合同。不久，公司总经理与武先生等3人进行了一次集体谈话，对武先生等提出的相关问题进行解答，在谈话时武先生等曾问及上半年的销售提成奖问题，公司总经理答复：“公司已经研究决定取消销售处的提成奖。”此次谈话后，公司形成了《谈话纪要》，并与武先生等3人签署《解除劳动合同协议书》。该协议载明：“公司已经向离职人员结清在工作期间的劳动报酬及经济补偿等，离职人员不再基于劳动关系向公司主张权利。”

武先生等3人离职不久，公司修订了销售提成奖励办法，并从今年1月1日起执行。按照该奖励办法，今年1-6月份，公司对销售处的工作人员每人奖励7200元，目前已经发放到位。为此，武先生等找到公司索要今年上半年的销售提成奖，但遭到公司拒绝。

那么，在武先生等3人已经离职的情况下，他们能否向公司索要其在职期间的销售提成奖？

### 法理解析

综合本案事实可知，武先生等3人有权要求公司向其支付今年上半年的销售提成奖。

按照法律规定，铝制品公司在与武先生等人协商一致情形下解除劳动合同，并与其签署《解除劳动合同协议书》，这是正确的。不过，武先生等3人离职后，对于他们在工作期间应当得到的销售提成奖，公司还是应当发放的。因为，该解除劳动合同协议中虽然约定“离职人员不再基于劳动关系向公司主张权利”，但是，这一约定系基于公司总经理在谈话时表明“公司已经研究决定取消销售处的提成奖”而形成的。也就是说，武先生等人是基于公司总经理的误导，对其是否可以获取销售提成奖产生了错误认识，进而对此事作出约定，而这种情形属于重大误解。依据法律规定，武先生等可以继续向公司主张权利。

在这方面，《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）》第三十五条规定：“劳动者与用人单位就解除或者终止劳动合同办理相关手续、支付工资报酬、加班费、经济补偿或者赔偿金等达成的协议，不违反法律、行政法规的强制性规定，且不存在欺诈、胁迫或者乘人之危情形的，应当认定有效。前款协议存在重大误解或者显失公平情形，当事人请求撤销的，人民法院应予支持。”根据这一规定，如果公司拒绝武先生等人要求给付销售提成奖的请求，其可以申请法院撤销双方签订的《解除劳动合同协议书》中的相关内容，并判令公司向其支付相关奖励。程文华 律师

## 意定监护，让老年人无忧养老

在日常生活中，如果独居或无子女等近亲属照料的老年人突发疾病，应当由谁第一时间替老人签字就医？由谁来确定老人治疗方式？由谁来帮老人处置房产、提取存款？由谁来主持老人的身后之事？针对这一系列急事难事，《民法典》增设的意定监护制度为相关问题的解决提供了法律依据。对此，以下案例作出了详细的法理剖析。

### 案例1

#### 什么是意定监护？

76岁的刘先生中年丧妻，前几天因身体不适住进医院。期间，他的四个子女因为治疗和陪护意见不一致产生矛盾。看到这种情形，他担心自己将来意识不清时子女会因类似问题再起纷争。为此，他与大儿子商量，想让大儿子做自己失能时拿主意的“主心骨”。经咨询，他于近日指定大儿子作为自己的监护人，并签订了书面意定监护协议书。

### 评析

近年来，空巢、独居、孤寡老人人口比例上升，因无子女、子女在外、家庭矛盾严重等问题导致的监护缺位现象时有发生。《民法典》第三十三条规定：“具有完全民事行为能力的成年人，可以与其近亲属、其他愿意担任监护人的个人或者组织事先协商，以书面形式确定自己的监护人，在自己丧失或者部分丧失民事行为能力时，由该监护人履行监护职责。”该规定即是关于意定监护的规定。

所谓意定监护是指被监护人在具有完全行为能力时，根据自己的意愿确定监护人，并与其签订书面协议，赋予监护人在自己丧失或部分丧失民事行为能力时

对自己人身、财产和其他合法权益进行照顾和管理，代理自己行使民事行为的法律制度。

目前设定意定监护的人群以老年人居多，他们及早选定监护人的目的，大多是希望在自己失智失能时能够有所养、有所依。除此之外，意定监护还适用于以下人群：精神及遗传病学需求者、丁克家庭、再婚家庭、婚姻危机家庭、单身人群、同居伴侣、多元性别群体等。当这些人因疾病需要手术签字，或者失智失能下的日常监护、临终关怀监护及身后事办理，意定监护都可以作为一种选择。

### 案例2

#### 意定监护人能否“私人订制”？

王先生早年前丧偶，唯一的女儿也在国外工作，其平时生活需要街坊邻里帮忙照顾。2024年春节期间，王先生不幸罹患急性胰腺炎，临近引流手术时，邻居李阿姨闻讯赶到医院，替他签字并履行了办理入院手续、陪护等一系列属于监护人的职责。原来，早在一年前，他因担心自己发生意外便与李阿姨协商一致，委托李阿姨担任他的意定监护人，在必要时履行意定监护人的责任。

### 评析

意定监护关乎生死、养老、财产等生命中的重大决定。现实中，签署意定监护协议需要法定监护人如父母、子女等同意吗？答案是否定的。因为意定监护是被监护人和监护人的真实意思表示，意定监护协议的适用优先于法定监护。

意定监护的成立应具备三个条件：一是监护人和被监护人都

是完全民事行为能力人；二是双方以真实、独立的意思表达进行协商，不受任何组织和外人干预；三是协议以书面形式签订。协议签订后，在被监护人丧失或部分丧失民事行为能力时，意定监护协议发生法律效力，意定监护人应根据协议的约定承担监护职责。

《民法典》第三十四条规定的监护人的职责是，代理被监护人实施民事法律行为，保护被监护人的人身权利、财产权利以及其他合法权益等。实践中，监护人的职责可具体分为五个方面：被监护人失智失能时安排其生活；被监护人生病时为其选择医院、确定医疗救治方案并签字；保管被监护人财产，根据其需求合理处分；如果被监护人死亡，处理善后事宜；维护被监护人权益的其他事项。

需要明确的是，意定监护人并非一定是遗产继承人，二者可能重合也可能不同。意定监护人代理被监护人实施民事法律行为，解决的是被监护人生前的事；而遗产继承则发生在被继承人身后事。也就是说，签订意定监护协议并不意味着监护人拥有被监护人的继承权，除非意定监护人本身是法定继承人，或通过遗嘱取得了继承人资格。因此，担任监护人不必是直系亲属或法定（遗嘱）继承人，可以是任何人甚至是陌生人。这是一种与法定监护相对应的，超越血缘、姻缘、婚姻关系的监护方式，既填补了法定监护的缺口，又体现了对被监护人自主决定权的尊重和保护。

### 案例3

#### 被监护人权益遭受侵害怎么办？

夏女士和丈夫因一生未育，

年轻时收养了一个儿子。后来，老伴和养子相继去世，留在身边的只有一个孙女。两年前，夏女士和孙女商定，将名下自有住房一套过户给孙女，自己的生老病死全部由孙女负责。谁料，房子过户后，孙女对老人的态度很快就变了。今年年初，夏女士因病住院生活困窘，幸亏其弟弟一家照顾才渡过难关。经历这场变故，夏女士通过起诉撤销对孙女的房产赠与，并决定让弟弟及侄媳妇作为自己的意定监护人。

### 评析

《民法典》第三十五条第三款规定：“成年人的监护人履行监护职责，应当最大程度地尊重被监护人的真实意愿，保障并协助被监护人实施与其智力、精神健康状况相适应的民事法律行为。对被监护人有能力独立处理的事务，监护人不得干涉。”那么，发生意定监护人侵害被监护人权益时，有无救济措施呢？

对此，《民法典》第三十六条规定，如果监护人严重损害被监护人身心健康，怠于履行监护职责，或者无法履行、拒绝履行，或将监护职责委托给他人，导致被监护人处于危困状态，其他具有监护资格的个人或组织可以向法院申请撤销监护人的监护资格。这里的有关个人、组织包括：其他依法具有监护资格的人，居民委员会、村民委员会、学校、医疗机构、妇女联合会、残疾人联合会、未成年人保护组织、依法设立的老年人组织和民政部门等。如果这些个人和民政部门以外的组织未及时向人民法院申请撤销监护人资格，民政部门应当向人民法院申请。张兆利 律师