

劳动合同到期，职工应掌握这些法律知识

劳动合同到期，用人单位决定续签合同但要求重新约定试用期怎么办？如果用人单位不续签合同，劳动者能否主张经济补偿？此时，劳动者未休的年休假、未到期的医疗期如何处理？针对这一系列问题，本文结合具体案例对相关情形作出了详细的法律解析。

情形1 公司决定续签劳动合同,可以再次约定试用期吗？

徐某在一家游戏公司从事动画设计工作。最近，他为期3年的劳动合同将要到期，公司向他发邮件称决定与他续签5年合同，并将在新合同期内将他升任为部门主管。可是，按照公司规定，新上任人员必须有2个月的试用期。徐某入职时曾经有过2个月试用期，现在升职证明其符合公司的用人条件，怎么又要试用一次？他想知道：公司续签劳动合同，是否可以再次约定试用期？

解析

试用期是用人单位通过约定一定时间的试用来检验劳动者是否符合本单位特定工作岗位工作要求的制度，是为了让双方互相了解、双向选择。

《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。”从理论上讲，劳动合同不仅是岗位权利义务的约定，而是整个劳动关系存续期间的法律契约。劳动者的工作岗位虽然发生了变化，但此前用人单位已经在实际工作中对其个人品质、工作能力等进行过考察，所以，即便劳动者升职变换工作岗位，依据《劳动合同法》用人单位亦不得与其再次约定试用期。因此，公司的做法是不合法的。

情形2 劳动合同到期而医疗期未滿,劳动合同应当顺延吗？

田某是一家美妆公司的产品经理。2023年1月1日入职，劳动

合同期为3年。前段时间，田某因腰部疼痛就医，经查为急性肾炎，需马上治疗并休养，医生给她开了1个月的病假。但田某的劳动合同即将于本月底，也就是2025年12月31日到期，那么，她的劳动合同应当顺延吗？

解析

《劳动合同法》第42条规定：“劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照本法第40条、第41条的规定解除劳动合同：……（3）患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的。”此外，《企业职工患病或非因工负伤医疗期的规定》第2条、第3条规定，医疗期是指企业职工因患病或非因工负伤停止工作治病休息不得解除劳动合同的时限。此时，应根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限，给予3个月到24个月的医疗期：（1）实际工作年限10年以下的，在本单位工作年限5年以下的为3个月；5年以上的为6个月。（2）实际工作年限10年以上的，在本单位工作年限5年以下的为6个月；5年以上10年以下的为9个月；10年以上15年以下的为12个月；15年以上20年以下的为18个月；20年以上的为24个月。

由此可知，劳动合同期满但医疗期未滿时，劳动合同应当顺延至医疗期满。在此期间，用人单位需按规定支付病假工资或疾病救济费，同时应为劳动者缴纳各项社会保险费，确保劳动者享受相应社保待遇。待医疗期满后，视情况处理。本案中，田某的劳动合同应依此办理。

情形3 劳动合同到期不续签，当年未休年休假怎么办？

康某在一家宠物食品公司从事包装设计工作。2025年12月20日，他的劳动合同到期，公司却在近日通知不再与他续签合同。康某提出，他今年还有10天年休假没有休，公司应给予未休年休假的工资补偿。但公司表示既然劳动合同到期不续签了，年休假

也就没有了。是这样吗？

解析

根据《企业职工带薪年休假实施办法》规定，用人单位与职工解除或者终止劳动合同时，当年度未安排职工休满应休年休假的，应当按照职工当年已工作时间折算应休未休年休假天数并支付未休年休假工资报酬，但折算后不足1整天的部分不支付未休年休假工资报酬。折算方法为：（当年度在本单位已过日历天数÷365天）×职工本人全年应当享受的年休假天数-当年度已安排年休假天数。

经核算，康某2025年度应休年休假天数为8天。因此，公司应在离职前安排康某休完年休假，否则，公司需按照日工资收入的300%支付未休年休假工资报酬。

情形4 公司拒绝续签劳动合同，应否支付经济补偿金？

陆某在广告公司从事文案策划工作。2026年1月底，她的3年期劳动合同即将到期。近日，她向公司人事经理及主管领导表达了想续签劳动合同的意愿，但公司不同意。他想知道：在这种情况下，公司是否需要向他支付经济补偿金？

解析

《劳动合同法》第44条规定：“有下列情形之一的，劳动合同终止：（1）劳动合同期满的；（2）劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的；（3）劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；（4）用人单位被依法宣告破产的；（5）用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的；（6）法律、行政法规规定的其他情形。”因此，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，依照该规定第1项终止固定期限劳动合同的，用人单位应当向劳动者支付

经济补偿。

本案中，陆某在劳动合同期满时提出续订合同但被公司拒绝,其劳动合同属于到期终止。在这种情况下，公司应向其支付经济补偿。经济补偿按其在公司工作的年限，每满一年按一个月工资的标准支付。六个月以上不满一年的,按一年计算;不满六个月的,按半个月给付经济补偿。

情形5 在公司工作满10年，职工可要求签订无固定期限劳动合同吗？

2015年11月，刘某进入一家药企工作，已在该企业连续工作满10年。最近，他的合同即将到期。在续签劳动合同时，刘某提出签订无固定期限劳动合同，该企业应当同意吗？

解析

《劳动合同法》第14条规定，用人单位与劳动者签订无固定期限劳动合同的情形包括：1.劳动者在该用人单位连续工作满10年；2.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10年且距法定退休年龄不足10年；3.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。

因此，在上述情形中，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除提出订立固定期限劳动合同外，用人单位应当与之订立无固定期限劳动合同。本案中，刘某在该药企已经连续工作10年，符合签订无固定期限劳动合同的条件，当其劳动合同期满提出订立无固定期限劳动合同的请求时，企业应当与其签订无固定期限劳动合同。

值得注意的是，根据《劳动合同法实施条例》第9条规定，“连续工作满10年”的起始时间，应当自用人单位用工之日起计算，也包括《劳动合同法》施行前的工作年限。 刘涛 律师

孤独老人无行为能力 居委会可当监护人吗？

编辑同志：

我是一名患有较严重间歇性精神疾病、属于限制民事行为能力

的老人。平时，我的生活等均由所在居民委员会照料，我对这些工作人员较为熟悉和信赖。日前，居民委员会决定向法院申请指定其为我的监护人，我也表示同意。

请问：在我无配偶、父母、子女及其他近亲属属于孤独老人的情况下，居民委员会能成为我的监护人并管理我的财产吗？

读者:肖兰兰（化名）

肖兰兰读者：

居民委员会可以成为你的监护人并管理你的财产。

一方面，《民法典》第三十二条规定：“没有依法具有监护资格的人的，监护人由民政部门担任，也可以由具备履行监护职责条件的被监护人住所地的居民委员会、村民委员会担任。”正因为你患有较严重的间歇性精神疾病，属于限制民事行为能力人，且你无配偶、父母、子女及其他近亲属，加之你对居民委员会工作人员较为熟悉和信赖，让居民委员会担任你的监护人，既不会改变你已经适应的生活居住环境，也有利于就近对你生活照料、财产保管、医疗陪护等，符合最有利于你的原则，且你同意居民委员会担任你的监护人，决定了居民委员会可以申请法院指定其为你的监护人。

另一方面,《民法典》第三十四条、第三十五条分别规定:“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。监护人依法履行监护职责产生的权利,受法律保护。监护人不履行监护职责或者侵害被监护人合法权益的,应当承担法律责任。”“监护人应当按照最有利于被监护人的原则履行监护职责。监护人除为维护被监护人利益外,不得处分被监护人的财产。”

上述规定表明,“按照最有利于被监护人的原则”处理被监护人包括财产在内的权益,既是监护人的权利,也是监护人的义务,如果监护人的行为与之相违,则必须承担赔偿责任等法律责任。因此,你有权要求居民委员会建立监护台账,在有关部门的监督指导下处分你的财产,用于你的生活及医疗支出,改善你的生活及健康状况,确保你能够享受有保障、有尊严的生活,并作为日后的备查依据。 颜梅生 法官

公司强迫加班，职工可提出解除劳动合同并要求经济补偿

读者操华敏（化名）在咨询时说，她是一家公司的女职工，该公司经常强行要求职工在下班后或休息日加班加点工作，而且是无偿的。如果职工表现出不满，公司就以扣工资或者开除等方式相威胁。

她想知道：面对此种情形，她能否提出解除劳动合同并要求公司给付经济补偿金？

法律分析

基于公司的违法和侵权行为，操华敏完全可以提出解除劳动合同，并要求公司依法向其支付经济补偿金。

首先，公司强迫职工加班以及拒付加班费均属违法。

《劳动法》第41条规定:“用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过1小时；

因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过3小时，但是每月不得超过36小时。”《劳动合同法》第31条规定：“用人单位应当严格执行劳动定额标准，不得强迫或者变相强迫劳动者加班。用人单位安排加班的，应当按照国家有关规定向劳动者支付加班费。”

根据上述规定，在非特殊情况下，用人单位安排职工加班必须征得职工的同意，而不能以任何手段或方式强迫职工加班，否则就属违法。

其次，操华敏可以提出解除劳动合同。

《劳动合同法》第37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。”这就是说，通常情况下，劳动者主动辞职应提前30日通知用人单位。但是，《劳动合同法》第38条第2款规定：“用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。”

本案中，公司声称不服从加班安排就扣工资、予以开除等,显然属于威胁性质，故操华敏有权与公司立即解除劳动合同，无需提前30日书面通知公司。

再次，操华敏离职时公司应向其支付经济补偿金。

《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45条规定:“用人单位有下列情形之一，迫使劳动者提出解除劳动合同的，用人单位应当

支付劳动者的劳动报酬和经济补偿,并可支付赔偿金:(1)以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的;(2)未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的;(3)克扣或者无故拖欠劳动者工资的;(4)拒不支付劳动者延长工作时间工资报酬的;(5)低于当地最低工资标准支付劳动者工资的。”

本案中，无论是公司强迫加班，还是拒不支付加班费，都属于“迫使劳动者提出解除劳动合同”情形，因此，操华敏辞职时，公司不仅应结清加班费，还应依法支付经济补偿金。如果公司拒付这些费用，操华敏可以投诉，由劳动监察部门依据《劳动合同法》第85条的规定，责令公司限期支付；公司逾期不支付的，责令其加付赔偿金。

潘家永 律师