

周某能否签订无固定期限合同

案情简介

周某与某人力资源公司签订了期限为 2008 年 7 月 1 日至 2016 年 6 月 30 日的劳动合同，该人力资源公司将周某派遣至某通信公司工作。2015 年 12 月 31 日，周某向该人力资源公司出具“离职申请”，载明“本人因个人原因申请离职”。

此后，周某与通信公司于 2016 年 1 月 1 日签订期限为 2016 年 1 月 1 日起至 2016 年 12 月 31 日止的劳动合同一份，约定其从事集团客户部经理工作。劳动合同到期后，双方又于 2017 年 1 月 1 日签订期限为 2017 年 1 月 1 日起至 2018 年 12 月 31 日止的劳动合同一份，在此期间周某从事网络运营工作。该份劳动合同到期后，通信公司向周某出具“关于与周某终止劳动合同的决定书”，载明“现因合同到期，依据《中华人民共和国劳动合同法》第 44 条规定，自 2019 年 1 月 1 日起与你终止劳动合同.....”周某认为，《劳动合同法》第 14 条规定，劳动者在用人单位连续工作满 10 年，劳动者提出订立无固定期限劳动合同，用人单位应当订立；自己在通信公司已连续工作满 10 年，公司理应与自己签订无固定期限劳动合同。但公司拒绝。

为此，周某申请劳动争议仲裁，请求通信公司与其签订无固定期限劳动合同。

争议焦点

本案的争议焦点为，周某与该通信公司是否应该签订无固定期限劳动合同。

该通信公司认为 2008 年 7 月 1 日至 2015 年 12 月 31 日期间，周某与人力资源公司建立劳动关系，系该人力资源公司派遣至该通信公司工作，故当时通信公司与周某不存在劳动关系。从 2016 年 1 月 1 日起，双方签订劳动合同、建立劳动关系，至 2018 年 12 月 31 日，周某在该通信公司连续工作只有 3 年整，不符合订立无固定期限劳动合同的情形。

周某则认为，虽然 2008 年 7 月 1 日至 2015 年 12 月 31 日期间，其与人力资源公司签订有劳动合同，但是其一直在该通信公司工作，双方应当形成劳动关系，因此至 2018 年 12 月 31 日，其在该通信公司连续工作已经满十年，符合签订无固定期限劳动合同情形。

案件评析

根据《劳动合同法》第 14 条第 2 款第 2 项规定，劳动者在用人单位连续工作满 10 年的，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。

庭审中，该通信公司提供了周某与人力资源公司签订的劳动合同书及周某向该人力资源公司出具的“离职申请”，周某对此证据的真实性不持异议。故仲裁委认定，周某与人力资源公司于 2008 年 7 月 1 日至 2015 年 12 月 21 日期间存在劳动关系。故关于周某在该通信公司工作已满 10 年的主张，仲裁委不予采信。

但双方争议焦点为周某是否符合订立无固定期限劳动合同的要求，符合这一要求的条件并不仅仅只有“连续工作满10年”这一情形，仲裁委有在查清案件事实的前提下准确适用法律法规的职责。

《劳动合同法》第14条第2款第3项规定，连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有该法第39条和第40条第1项、第2项规定的情形，续订劳动合同的，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。《劳动合同法》第97条规定，该法第14条第2款第3项规定连续订立固定期限劳动合同的次数，自该法施行后续订固定期限劳动合同时开始计算。

本案中，周某与该通信公司分别于2016年1月1日、2017年1月1日签订了两次固定期限劳动合同，符合在《劳动合同法》实施后，用人单位与劳动者连续订立二次固定期限劳动合同的条件。该通信公司以合同期满为由终止与周某的劳动关系，没有提出其他的终止理由。在仲裁委的询问下，该通信公司也并未举证证明在第二次劳动合同期满前周某有《劳动合同法》第39条和第40条第1项、第2项规定的情形。故周某符合订立无固定期限劳动合同的情形，其仲裁请求应当得到支持。

最终，仲裁委员会支持了周某的仲裁请求。（江苏省徐州市劳动人事争议仲裁院 刘会芳）