

# 固定期限合同履行中劳动者可否要求改签无固定期限合同

## 【基本案情】

张某自 2007 年 10 月起在某集团有限公司工作，至 2014 年 1 月，双方才签订书面劳动合同，合同期限为 2014 年 1 月 1 日至 2018 年 12 月 31 日。

2017 年 10 月，张某提出自己在公司连续工作已满 10 年，根据《劳动合同法》规定，在同一单位连续工作满 10 年的，公司应当与其签订无固定期限劳动合同。因此，公司应当与自己签订无固定期限劳动合同。

公司认为，双方 2014 年所签订的劳动合同尚未到期，不能要求将这份固定期限劳动合同变更为无固定期限劳动合同，关于是否续签无固定期限劳动合同的事宜，应待这份劳动合同到期后再作决定。

张某为此申请劳动争议仲裁，请求确认双方存在无固定期限劳动合同关系，并裁决公司与其签订无固定期限劳动合同。

## 【争议焦点】

劳动合同未到期，员工在同一用人单位连续工作满 10 年，是否可以要求改签无固定期限劳动合同？

## 【观点交锋】

本案在处理中，仲裁委内部有两种观点。

第一种观点认为， 张某至 2017 年 10 月入职时间已满 10 年， 根据《劳动合同法》第 14 条关于“劳动者在用人单位连续工作满十年的， 应当订立无固定期限劳动合同”的规定， 只要张某提出或者同意续订、 订立劳动合同的， 公司应当与其订立无固定期限劳动合同。 因此， 张某的请求应得到支持。

第二种观点认为， 劳动者在用人单位连续工作满 10 年， 用人单位应当与其签订无固定期限劳动合同的情形， 是指劳动者的劳动合同到期之后。 张某的劳动合同至 2018 年 12 月才到期， 故公司无需立即与其改签无固定期限劳动合同。

#### **【处理结果】**

仲裁委采纳了第二种观点， 认为张某的请求缺乏法律依据， 不予支持。

#### **【仲裁理由】**

本案涉及的是在劳动合同履行过程中， 劳动者在用人单位连续工作满 10 年， 原劳动合同期限如何处理的问题。

《劳动合同法》第 14 条规定：“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： （一） 劳动者在该用人单位连续工作满十年的……” 也就是说， 劳动者在用人单位连续工作满 10 年的， 在双方续订、 订立劳动合同时， 劳动者未提出订立固定期限劳动合同的， 则用人单位应当与其签订无固定期限劳动合同。

本案中，双方原来签订劳动合同的终止日期是 2018 年 12 月，而张某在 2017 年 10 月要求公司与其签订无固定期限劳动合同的要求，不属于续订、订立劳动合同，而属于变更原劳动合同的情形。

《劳动合同法》第 35 条规定：“用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同，应当采用书面形式。”根据以上规定，当事人对已经订立的劳动合同进行变更，应当遵循平等自愿、协商一致的原则。

因此，公司有权拒绝变更尚在履行期限内的劳动合同，张某要求签订无固定期限劳动合同缺乏法律依据，应当继续履行原劳动合同。

当然，根据《劳动合同法》第 14 条的规定，张某与公司的劳动合同期满时，张某如向公司提出要求续订劳动合同，公司不得与张某终止劳动合同，而应当与其续订无固定期限劳动合同。

(稿件提供：山东省广饶县劳动人事争议仲裁委员会)