

# 劳动法最前线——从公司人事的角度看劳动法动向

## 第 149 回 固定期限劳动合同的效力

(撰稿人：纪桦)

2017 年 3 月 14 日

### 连续订立 2 次固定期限劳动合同后续订固定期限劳动合同的效力（北京地区）

#### 案例：

付女士与 A 公司于 2011 年 9 月 30 日签订劳动合同，合同期限两年。2013 年 9 月 11 日，双方第一次续签劳动合同，合同期限约定为自 2013 年 9 月 30 日起至 2015 年 9 月 29 日。2015 年 8 月 22 日，双方第二次续签劳动合同，合同期限自 2015 年 9 月 30 日至 2017 年 9 月 29 日。2016 年 6 月 1 日，付女士提出劳动争议仲裁申请，要求确认自 2015 年 9 月 30 日起与 A 公司之间存在无固定期限劳动合同关系，要求 A 公司支付 2015 年 9 月 30 日起因未订立书面无固定期限劳动合同的双倍工资差额。

#### 参考法条：

##### 一、 《劳动合同法》

##### 1、 第十四条第二款

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：

（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。

##### 2、 第八十二条 第二款

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。

##### 二、 北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会关于劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要（二）

用人单位与劳动者连续订立二次固定期限劳动合同的，第二次固定期限劳动合同到期时，用人单位能否终止劳动合同？

根据《劳动合同法》第十四条第二款第（三）项规定，劳动者有权选择订立固定期限劳动合同或者终止劳动合同，用人单位无权选择订立固定期限劳动合同或者终止劳动合同。上述情形下，劳动者提出或者同意续订、订立无固定期限劳动合同，用人单位应当与劳动者订立无固定期限劳动合同。

## 结论

前文案例通过劳动仲裁、一审和二审，裁判结果均一致认为：第二次续签的固定期限劳动合同有效，付女士无权主张 A 公司支付双倍工资差额。法院认为：第二次续签固定期限劳动合同应当视为双方对订立固定期限劳动合同达成一致。依法订立的劳动合同具有约束力，且未有证据显示该次续订劳动合同过程中存在 A 公司欺诈、胁迫或趁人之危的情形。因此付女士的主张缺乏法律依据。

结合案例和法律法规规定，可以得出的结论是：

1、《劳动合同法》第十四条第二款第（三）项的规定，并未禁止劳资双方在第二次续订时签订固定期限劳动合同。

2、假如一方主张已经签订的劳动合同无效的，应当证明合同签订时存在欺诈、胁迫或趁人之危的情形。否则，依法签订的劳动合同有效。并且劳动者以不知道法律规定为由主张签订的合同无效的，无法得到支持。

3、连续订立二次固定期限劳动合同后续签的，在续签之前或续签时，只要劳动者提出续订或订立无固定期限劳动合同的，用人单位有义务签订无固定期限劳动合同。