

劳动法最前线——从公司人事的角度看劳动法动向

第 178 回 固定期限劳动合同的终止

（撰稿人：徐开元）

2018 年 5 月 22 日

符合订立无固定期限劳动合同的条件，但订立了固定期限劳动合同的，该固定期限劳动合同到期是否可以终止？

根据《劳动合同法》第 14 条第 2 款的规定，将“劳动者提出订立固定期限劳动合同”作为符合订立无固定期限劳动合同的条件但未订立的除外情形。《劳动合同法实施条例》第 11 条规定：“除劳动者与用人单位协商一致的情形外，劳动者依照劳动合同法第十四条第二款的规定，提出订立无固定期限劳动合同的，用人单位应当与其订立无固定期限劳动合同。”显然，双方协商一致订立固定期限劳动合同，也是一种除外情形。但是，这种除外情形下订立的固定期限劳动合同，是否能终止呢？全国性规定并未进一步进行解释。在各地的司法实践中，目前有以下三种不同的规定。

第一种是明确规定可以终止。比如，《上海市高级人民法院关于适用〈劳动合同法〉若干问题的意见》第 4 条规定：“劳动者符合签订无固定期限劳动合同的条件，但与用人单位签订固定期限劳动合同的，根据《劳动合同法》第 14 条及《实施条例》第 11 条的规定，该固定期限劳动合同对双方当事人具有约束力。合同期满时，该合同自然终止。”

第二种是没有直接规定是否可以终止，而是规定不可在履行固定期限劳动合同的过程中请求订立无固定期限劳动合同。比如，《广东省高级人民法院、广东省劳动人事争议仲裁委员会关于审理劳动人事争议案件若干问题的座谈会纪要》第 17 条规定，“劳动者虽然符合《劳动合同法》第 14 条第 2 款规定的可签订无固定期限劳动合同的条件，但与用人单位签订了固定期限劳动合同，在该固定期限劳动合同履行过程中又请求与用人单位重新签订无固定期限劳动合同的，不予支持。”既然劳动者在该固定期限劳动合同履行期间，没有请求重新签订无固定期限劳动合同的权利，那么可以推论该固定期限劳动合同可以履行至终止。

第三种是没有直接规定是否可以终止，而是规定在最后一次固定期限劳动合同到期时，应认定符合连续订立二次固定期限劳动合同的条件，排除法定情形外，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。比如，《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）》第 35 条规定：“在用人单位与劳动者连续订立二次固定期限劳动合同后，劳动者与用人单位再次订立固定期限劳动合同的，适用《劳动合同法》第十四条规定。在最后一次固定期限劳动合同到期时，应认定符合连续订立二次固定期限劳动合同的条件，排除法定情形外，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。”既然在固定期限劳动合同到期后劳动者提出续签无固定期限劳

动合同的情况下，用人单位有订立无固定期限劳动合同的法定义务，那么可以推论用人单位是无权单方终止劳动合同的。