

解读《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/479/2021_2022__E8_A7_A3_E8_AF_BB_E3_80_8A_E6_c122_479547.htm

从本案解读《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第十六条第二款 案件概要：李某在某公司工作，至2001年在该公司连续工作满十年，2001年9月李某向公司书面提出订立无固定期限劳动合同的申请，该公司答复同意，但随后双方签订了期限为1年的劳动合同。2002年合同到期，公司通知李某合同到期终止不再续签，李某遂立即向劳动争议仲裁委员会申诉，要求确认存在无固定期限合同关系，用人单位依法赔偿。被申诉方认为申诉方在签订1年期合同时已放弃权利，双方对此存在不同理解。相关法律：《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第十六条第二款（以下称第十六条第二款）的规定：根据《劳动法》第二十条之规定，用人单位应当与劳动者签订无固定期限劳动合同而未签订的，人民法院可以视为双方之间存在无固定期限劳动合同关系，并以原劳动合同确定双方的权利义务关系。《劳动法》第二十条：劳动者在同一用人单位连续工作满十年以上，当事人双方同意延续劳动合同的，如果劳动者提出订立无固定期限的劳动合同，应当订立无固定期限的劳动合同。律师分析：按照《劳动法》第二十条，在签订1年期合同之时，李某完全有理由要求公司签订无固定期限合同，因为诸要件均已具备：1、李某已在该公司连续服务十年；2、双方均已同意延续劳动合同；3、李某向公司提出了签订无固定期限合同的申请。而李某在提出申请后又在1年期劳动合同文

本上签字，该行为似乎是已对自己的权利做出了处分。然而，睿智的立法者（法律解释者）却在此时伸出了关怀的手。以下详析之：1、第十六条第二款的要义 笔者认为该司法解释之要义在于“视为”。所谓视为，就是看成，其本身并不是，而把其看成是，称为视为。“用人单位应当与劳动者签订无固定期限劳动合同而没有签订”在实践中有两种情况：一种是根本没有签订任何合同，而劳动者继续在该单位工作的情况；另一种是签订了有固定期限的合同。该二种情况，笔者认为人民法院均可认为存在无固定期限劳动合同关系。大家注意，该司法解释将其表述为“劳动合同关系”，也就是表明：在第一种情况下，其认为虽然没有任何合同，但作为法律关系的劳动合同关系已经形成，原劳动合同的权利义务关系是该劳动合同关系的内容；在第二种情况下，其认为虽然实际上存在有固定期限劳动合同，但在法律上确认其真实的无固定期限劳动合同关系已经形成，原劳动合同的权利义务关系是该劳动合同关系的内容。2、第十六条第二款的立意 法律从来不应停在云端，使得失衡的正义无法企及。该司法解释考虑到了现实社会中的实际问题，虽然按照《劳动法》第二十条，法律强制用人单位负有在法定条件下与劳动者签订无固定期限劳动合同的义务，但用人单位有自己的考虑：其一方面需要该劳动者继续为其劳动，另一方面又不愿意承担无固定期限劳动合同的义务负担。为了规避法律的规定，用人单位往往使用种种手段避免该义务的承担，一般有以下几种方式：与劳动者不签订合同，而继续接受劳动者为其劳动；强制劳动者续签有固定期限的劳动合同，否则解除劳动关系；与劳动者解除到期的劳动合同，再以新的招聘形式与

劳动者签订劳动合同。现实中这种情况并不鲜见，然而如果仅仅按照原《劳动法》的规定，并不足以防止用人单位规避法律义务。同时，如果劳动者在劳动合同已经到期，并已经在该单位连续工作10年以上的情况下，向单位提出签订无固定期限劳动合同的申请，用人单位如果不签订无固定期限的劳动合同，劳动者申诉的，用人单位对胆敢与其分庭抗礼的劳动者，往往主张其并不愿意延续劳动合同。以上种种，在现实中往往导致《劳动法》第二十条形同虚设。第十六条第二款的立意正在于此。它保证了劳动者合法权益的有效维护。

3、法院的自由裁量应当注意，该司法解释使用了“可以”的表述，是任意性的规定。笔者认为，法院在审理中应当综合考察当事人的主观状态，从中判断是否存在用人单位规避法律的嫌疑，从保护劳动者合法权益的角度考虑之。

100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问
www.100test.com