

无固定期限劳动合同法律制度存在的问题与对策

李泽西

西北政法大学, 中国·陕西 西安 710122

摘要:在我国,无固定期限劳动合同是劳动合同体系中至关重要的组成部分,其实施既契合市场经济灵活运转与稳定发展的双重需求,又能切实保护劳动者的就业权、发展权等合法权益,有效平衡劳资双方利益,促进劳资关系和谐稳定。本文从无固定期限劳动合同的核心涵义与法律界定入手,系统梳理其在我国的发展历程与实践现状,深入剖析制度推行中的痛点与难点,针对性提出改进对策与完善路径,以期推动该制度进一步优化,更好地发挥其在劳动用工领域的保障作用。

关键词:劳动合同;无固定期限;法律制度;完善策略

Problems and Countermeasures of the Legal System of the Indefinite Term Labor Contract

Li Zexi

Northwest University of Political Science and Law, China Shaanxi Xi'an 710122

Abstract: In China, open-ended employment contracts constitute a pivotal component of the labor contract framework. Their implementation not only fulfills the dual objectives of flexible market economy operations and stable development, but also effectively safeguards workers' legitimate rights—including employment and career advancement—while balancing the interests of both employers and employees to foster harmonious labor relations. This paper begins by defining the core concepts and legal boundaries of open-ended contracts, systematically examines their historical evolution and current practices in China, identifies key challenges in institutional implementation, and proposes targeted improvement strategies to optimize this system and enhance its protective role in employment.

Keywords: Labor contract; Indefinite term; Legal system; Improvement strategy

0 引言

在传统用工模式中,部分企业常通过劳务派遣、签订短期劳动合同等方式,规避签订无固定期限劳动合同的法定义务。这种做法不仅打乱了劳动者工作的连续性与稳定性,还直接损害其合法权益。而无固定期限劳动合同相关法律制度,能有效化解劳动合同短期化带来的负面影响,调解劳资双方各类矛盾,在维护劳动者权益、构建稳定和谐劳动关系的同时,为我国经济平稳发展提供有力保障。基于此,本文结合理论与实践双重视角,对我国《劳动合同法》中无固定期限劳动合同制度展开全面分析,为制度优化提供参考。

1 无固定期限劳动合同概述

无固定期限劳动合同是劳动合同里很重要的一种,在规范用工关系、保护劳动者合法权益方面,有着别的合同替代不了的作用。按照《劳动合同法》的相关规定,劳动合同主要分三类:固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同,以及以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

所谓固定期限劳动合同,就是用人单位和劳动者明确

约定合同到期时间,而且双方可以通过协商调整、补充合同里的具体条款。以完成一定工作任务为期限的劳动合同,就是双方约定好,等某项工作全部完成,该份合同终止,合同期限到约定工作完成那天即告结束。

《劳动合同法》第十四条第一款对无固定期限劳动合同有明确说明:“无固定期限的劳动合同,是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。”这类合同要成立,得满足两个核心条件:一是双方都愿意,达成一致后签字确认;二是合同里不约定具体的终止时间,这也是它和其他类型劳动合同最本质的区别。在签订此类劳动合同时,用人单位仅明确合同生效时间,一般不设定劳动关系终止日期;只有出现法定解除情形,或满足双方事先约定的终止条件时,劳动关系才会终止,否则合同持续有效。即便出现部分特殊情形,只要符合法律规定,用人单位与劳动者的劳动关系也不得随意终止^[1]。

2 无固定期限劳动合同的特征

2.1 未明确约定合同终止期限

无固定期限劳动合同最核心的特点,就是不约定合同

具体的终止时间,所以无法提前确定这份合同存续期为多久。只有符合法律规定,或者双方之前约定好的终止条件出现时,合同才能解除或终止。这一点也是其与固定期限劳动合同、以完成一定工作任务为期限劳动合同最关键的差别,具有鲜明的特殊性。

2.2 法定强制性与权益平衡性

我国《劳动合同法》对无固定期限劳动合同的“应当订立”情形、推定订立规则等作出了具体规定,通过法定形式明确制度要求,提升了制度的规范性与针对性。在现实劳动关系中,劳动者普遍处于弱势地位,面对用人单位的强势地位,其合法权益易受侵害。无固定期限劳动合同制度通过法律手段界定劳资双方权利义务,能有效缓解双方地位失衡问题,扭转劳动关系中的不平等局面,尤其在劳资纠纷频发、劳动者权益受损风险较高的场景中,其订立的必要性更为突出。

2.3 劳动关系维稳性

构建稳定和谐的劳资关系,不仅对社会经济有序运行具有重要意义,还能提升企业生产效率与经营效益。无固定期限劳动合同通过保障劳动关系的持续性,既能够为用人单位提供稳定的劳动力资源,又能让劳动者获得稳定的就业环境,使其合法权益得到更充分的保护^[2]。因此,维持劳动关系稳定是无固定期限劳动合同最核心的功能与特点。

3 无固定期限劳动合同法律制度的发展现状与现存问题

无固定期限劳动合同作为不定期合同形式,能有效规范用人单位用工行为,限制其单方面解除劳动关系的权利,进而构建稳定的劳资关系,保障劳动者就业安全。但从实践推行情况来看,该制度在我国的落地实施并非一帆风顺,反而面临诸多现实阻碍,具体问题如下:

3.1 法律规定笼统,配套体系不完善

我国《劳动合同法》中关于无固定期限劳动合同的规定较为笼统,相关配套法律法规不够健全,缺乏细化的执行指引。这导致用人单位与劳动者对该制度的理解均不够透彻,易产生认知偏差与误会,进而为劳资纠纷的发生埋下隐患,也给制度的顺利推行带来阻碍。

3.2 用人单位抵触情绪强烈,制度执行受阻

大部分用人单位更倾向于采用传统雇佣模式,通过签订短期合同、劳务派遣等方式降低用工风险。而无固定期限劳动合同制度以倾斜保护劳动者权益为核心,客观上增加了企业用工成本与合规风险,导致用人单位对该制度存在明显抵触心理,通过各种手段规避签订义务,严重制约

了制度的有效执行。

3.3 用人单位仍处于强势地位

当下市场竞争激烈、就业形势严峻,用人单位在劳动关系中占据绝对主导地位。合同拟定、条款设置、期限选择等规则制定权均由用人单位掌控,劳动者为获得就业机会,往往不得不迁就用人单位的各项要求,甚至在自身权益上作出妥协。若用人单位刻意规避,不仅不会主动提出签订无固定期限劳动合同,还会通过各种手段逃避自身的法定义务。这种地位优势大幅压缩了劳动者签订无固定期限劳动合同的机会,严重阻碍了制度的全面落实与高效执行。

3.4 “连续”概念界定模糊,执行标准缺失

《劳动合同法》第十四条规定了无固定期限劳动合同订立的两种“连续”工作情形,但对“连续”的内涵、计算标准未作出清晰界定。一方面,“连续”究竟是指工作时间持续不中断,还是可累积计算,法律未明确说明,导致用人单位可通过劳务派遣、故意中止工作时间、临近十年期满强制劳动者离职等方式,规避订立义务;另一方面,“连续工作满十年”的周期较长,劳动者在劳动关系中被动性强、可替代性高,用人单位为维护自身利益,易采取不正当手段破坏工作时间连续性,损害劳动者权益^[3]。

3.5 适用主体范围受限

无固定期限劳动合同的核心目标是保障劳动者权益,这种制度设计必然会增加用人单位用工成本与责任负担。因此,能顺利签订此类合同的劳动者,往往具备过硬的专业技能,或能为单位创造突出价值。而数量庞大的普通劳动者技能水平同质化,用人单位出于成本管控、风险规避等考虑,普遍不愿与其签订无固定期限劳动合同。

从用人单位角度看,具备充足履约能力、能承担合同责任义务的主体也较为有限。多数中小企业受经营规模与经济实力制约,即便有意向签订,也难以切实履行合同约定。此外,实践中大部分劳动者就业稳定性不足,难以满足“连续工作满十年”的法定订立条件,最终无法获得签订无固定期限劳动合同的资格。

3.6 劳动合同解除制度过于严格

《劳动合同法》第39至45条将用人单位解除劳动合同的情形分为三类,即劳动者过失导致合同解除、非劳动者过失导致合同解除、经济性裁员导致合同解除^[4],但相关条文缺乏细化指引与量化判定标准。尽管法律对用人单位解除合同的举证责任、内部规章制度合法性审查、流程合规性等作出严格规定,表面上为企业提供了劳动关系终

止的法律依据,但实践中解除条件严苛、流程繁琐,大幅提升了用人单位的操作难度。这种严苛设计强化了用人单位对无固定期限劳动合同的排斥心理,成为制度推行与良性发展的核心阻碍。

4 无固定期限劳动合同法律制度的完善策略

4.1 明确“连续”认定标准,提供清晰执行依据

虽然《劳动合同法实施条例》里对“连续”工作时间有一些规定,但界定还是模糊,实际执行中也有不少空白地带。这就需要结合具体情况,把“连续”的认定标准细化,不能搞“一刀切”。

第一,要明确“连续”工作时间不是完全不能中断,特定情况下可以中断,但必须保障好劳动者的权益。一方面,要是因为工伤、产假、医疗期这些法定情形导致工作暂停,在合理时间范围内,不能不算劳动者的连续工作时间;另一方面,遇到自然灾害这种双方都没过错的不可抗力,导致工作中断,也得保留劳动者的工作时间连续性;还有一种情况,要是因为用人单位故意为之或者自身原因,导致劳动关系中断,不能把这个责任推给劳动者,原则上还是要算劳动者的连续工作时间。

第二,规范固定期限劳动合同的“连续签订次数”。为了防止用人单位靠合同到期自动顺延、故意少签几次合同这种手段,逃避该尽的法定义务,得明确限制固定期限劳动合同能签几次、每次合同最多能签多久,把“连续签订次数”的计算方法和适用范围也说清楚。通过合理限制用人单位在签合同上的自主权,降低劳动者维权的难度和打官司的风险,切实保护好劳动者的合法权益。

4.2 明确适用主体范围,推动制度精准落地

充分发挥无固定期限劳动合同制度的作用,对促进经济社会稳定具有重要意义。应结合行业特点与企业实际,优化适用主体范围,提升制度适配性:

对用人单位而言,根据行业类型、企业规模与实力进行分类,将经营困难、抗风险能力弱的中小微企业暂时排除在强制适用范围之外,减轻其发展压力,助力企业成长壮大;同时,对签约数量达到一定标准、或已签订近十年长期合同的用人单位,明确其订立无固定期限劳动合同的法定义务,推动固定期限合同向无固定期限合同有序过渡,强化制度执行力。

对劳动者而言,结合职业属性、福利待遇、工资标准等多种因素分层分类,将自身权益保障能力较强的中高层管理人员排除在优先适用范围之外,提升普通劳动者签订无固定期限劳动合同的概率。同时,加大政策激励与引导

力度,凸显协商订立的重要性,转变用人单位传统用工理念,推动劳资双方自愿订立无固定期限劳动合同,实现劳动关系平衡稳定^[5]。

4.3 细化合同解除标准,适度放宽解除限制

无固定期限劳动合同解除制度过于严格,既打击了用人单位的签订积极性,也不利于制度长期推行。应针对《劳动合同法》规定的法定解除情形,进一步细化实施标准与操作流程,量化判定指标,适度放宽对用人单位的约束,合理赋予其辞退自主权,实现劳资双方权利义务平衡^[6]。同时,明确用人单位解除合同的举证责任边界与流程规范,既保障企业用工灵活性,又防止其滥用解除权损害劳动者权益。

5 结语

我国已逐步建立起一套具备可操作性的无固定期限劳动合同制度,为规范用工行为、保障劳动者权益搭建了坚实框架。但该制度在实践推行中仍存在诸多问题,如用人单位认知偏差、规避签订行为频发,劳动者维权面临举证难、成本高困境,配套监管机制不完善等。对此,需从立法完善、监管强化、普法宣传、权益保障等多维度优化改进:通过细化法律条文、明确权责边界,为制度执行提供清晰依据;通过加强监督执法、畅通维权渠道,打击违法违规规避行为;通过普及法律知识,转变劳资双方认知理念。最终推动无固定期限劳动合同制度健康发展,充分发挥其稳定劳资关系、保障经济平稳运行的核心作用。

参考文献:

- [1] 李论. 高等院校无固定期限劳动合同适用问题探究[D]. 北京: 中央财经大学, 2023.
- [2] 小梅. 我国无固定期限劳动合同制度完善研究[D]. 呼和浩特: 内蒙古大学, 2023.
- [3] 谭泓. 《劳动合同法》的争鸣、探索与推动[D]. 青岛: 青岛大学劳动人事研究院, 2022.
- [4] 叶欢. 论《劳动合同法》中的“劳动基准”[D]. 重庆: 西南政法大学, 2020.
- [5] 王蓓, 周秘. 大数据视角下《劳动合同法》的司法适用[J]. 四川大学学报(哲学社会科学版), 2021(03):120-128.
- [6] 王甫希, 程延园, 冯娇娇. 《劳动合同法》对企业用工灵活性的影响——基于无固定期限劳动合同条款的研究[J]. 中国工业经济, 2018(05):116-134.

作者简介: 李泽西(1994-), 汉族, 甘肃会宁人, 硕士研究生, 研究实习员(初级), 研究方向: 教育事业统计、学校发展规划、学科建设。