

北京致诚农民工法律援助与研究中心出品

Who Infringed Their Rights:
Research Report
on the Protection of Migrant Workers' Rights in China (II)

谁动了他们的权利？

——中国农民工权益保护研究报告（二）

主编 / 佟丽华



法律出版社
LAW PRESS·CHINA

Who Infringed Their Rights:
Research Report
on the Protection of Migrant Workers' Rights in China (II)

谁动了他们的权利？

——中国农民工权益保护研究报告（二）

主编 / 佟丽华



法律出版社
LAW PRESS·CHINA

法律门
Access To Law

www.falvm.com.cn

图书在版编目(CIP)数据

谁动了他们的权利:中国农民工权益保护研究报告.
2 / 佟丽华主编. —北京:法律出版社,2010.7
ISBN 978 - 7 - 5118 - 0947 - 6

I. ①谁… II. ①佟… III. ①农民—劳动就业—劳动
法—研究报告—中国 IV. ①D922.504

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 126274 号

©法律出版社·中国

责任编辑/李 群

装帧设计/汪奇峰

出版/法律出版社
总发行/中国法律图书有限公司
印刷/北京外文印刷厂

编辑统筹/法规出版分社
经销/新华书店
责任印制/吕亚莉

开本/A5
版本/2010年7月第1版

印张/9 字数/226千
印次/2010年7月第1次印刷

法律出版社/北京市丰台区莲花池西里7号(100073)

电子邮件/info@lawpress.com.cn

销售热线/010-63939792/9779

网址/www.lawpress.com.cn

咨询电话/010-63939796

中国法律图书有限公司/北京市丰台区莲花池西里7号(100073)

全国各地中法图分、子公司电话:

第一法律书店/010-63939781/9782 西安分公司/029-85388843 上海公司/021-62071010/1636
北京分公司/010-62534456 深圳公司/0755-83072995 重庆公司/023-65382816/2908

书号:ISBN 978 - 7 - 5118 - 0947 - 6

定价:28.00元

(如有缺页或倒装,中国法律图书有限公司负责退换)

前 言

2008年11月,我主编出版了《谁动了他们的权利——中国农民工权益保护研究报告》,这本书可以算是续集,主要关注的是《劳动合同法》以及《劳动争议调解仲裁法》(以下简称“两法”)这两部重要的劳动法律颁布施行后的情况。

总地来看,“两法”颁布施行后带来了很多积极变化,我们归纳了十点,如:劳动合同签订率有一定提高;案件类型呈多样化,原来主要是欠薪和工伤案件,“两法”实施后,解除劳动关系争议、社会保险争议和加班费争议案件明显增加,劳动者能够主张更多的权利;整个社会对《劳动合同法》的知晓程度有明显提高;在被派遣劳动者权利受到侵害时,劳务派遣单位与用人单位要承担连带责任等。毫无疑问,这些变化体现了中国社会的进步。

但要看到,“两法”颁布施行后,公开或隐性侵害劳动者权利的现象依然普遍:很多用人单位规避法律,逃避责任;劳务派遣用工形式增多,本来不符合《劳动合同法》规定的“临时性、辅助性、替代性”标准的岗位,也使用劳务派遣;申请实行特殊工时制的企业有所增多;一些企业甚至包括



跨国公司也使用隐蔽雇佣方式来逃避责任,本书中介绍的起诉家乐福的案件就是典型;用人单位公然违反劳动合同法的现象依旧非常普遍。

而问题是,劳动者维护劳动权利的历程依旧复杂、艰难。《劳动合同法》从草案公开征求意见直到颁布施行后的一段时间,一直都存在很大争议。这种争议成了对该法最好的宣传,劳动者的劳动权利意识有了空前的提高。但要看到,争议背后其实是一种利益博弈:缺乏话语权的广大普通劳动者,中央给以充分关注,所以国家立法能够比较好地反映普通劳动者利益;数量少但掌握话语权的用人单位,地方各国家机关更关注他们的利益。这两种截然不同的情形导致法律执行面临着挑战,对法律明文规定的不签订劳动合同的双倍工资问题、加班费问题、社会保险问题等,有些明明是用人单位公然违反法律,但某些政府官员或司法人员却认为是劳动者多事找茬,对劳动者的某些合法诉求就是不给予支持。所以尽管法律制定出来了,但劳动者维权的路依旧曲折。

北京致诚农民工法律援助与研究中心(原名为北京市农民工法律援助工作站)将坚定地站在劳动者一边,本着构建和谐、稳定的劳动关系的目标,努力依法维护劳动者权益。中心从建站至2010年6月底,免费提供咨询案件数30,285件,涉及人次124,491人次,涉及金额7亿9千多万元;受理案件数5342件,涉及人数7535人次;办结案件数4793件,涉及人数7030人次,帮助农民工讨回欠薪和工伤赔偿款5906万多元。

在全国律师协会的支持下,以北京致诚农民工法律援助与研究中心作为秘书处的法律援助与公益法律事务委员会组织、协调的各地农民工法律援助专门机构进展良好。17家农民工法律援助专门机构从建立至2010年6月底,免费提供咨询案件数41,561件,涉及116,061人次,涉及金额82,666万元;受理案件数11,169件,涉及人数19,600人,涉及金额27,540万元;办结案件数7141件,涉及人数12,269人,切实帮助农民工拿到金额约9594万元。

还有一个好消息是,从2010年开始,在财政部和司法部的支持下,中国法律援助基金会获得财政部公益彩票专项基金的支持,每年将有5000万人民币专门用来支持法律援助事业,中国法律援助基金会负责具体执行。中国法律援助基金会不仅为北京致诚农民工法律援助与研究中心和其他17家农民工法律援助专门机构提供办案补贴,而且愿意支持更多类似专业的法律援助专门机构。这将是中国的法律援助事业发展的大事,体现了中央政府对法律援助事业尤其是农民工法律援助工作的重视,相信农民工及更多弱势群体将从中受益!

我们的理想是构建和谐社会,我们多么期望将来需要援助的人少了,我们也可以轻松一下。但现实终究就是现实,权利明显受到伤害的农民工是那么多!当他们的权利受到伤害而不能获得帮助和救济,就可能引发诸多反社会事件甚至恶性案件,前段时间富士康连发的跳楼事件和多起针对校园幼儿的伤害事件足以让社会警醒。依法维护他们的权益是避免矛盾激化、尤其在矛盾高发时期构建和谐社会的有效举措。但如何依法维权?说说话轻松,总要有人去做。北京致诚农民工法律援助与研究中心和各地农民工法律援助专门机构的专职律师就是优秀的代表,他们不畏辛劳,有时还要面对一些势力的威胁恐吓,他们是保障农民工劳动权益、构建和谐社会的勇士。

某种程度上说,这本书就是劳动者心声的理性表达。我们希望把问题和建议提出来,供立法机关和政府部门去思考,以在未来制定更加科学、更具操作性的好的法律和政策。

只有劳有所得,人民才能安居乐业,社会方能安定和谐!

感谢所有长期支持我们的各界人士!

北京致诚农民工法律援助与研究中心主任 佟丽华

2010年7月15日

目 录

前言 /001

第一章 《劳动合同法》、《劳动争议调解仲裁法》 给农民工带来什么 /001

一、两法实施后对农民工维权带来的积极
影响 /002

二、两法实施后出现的问题 /018

三、建议 /037

附：检察日报：佟丽华：取消劳动仲裁，让劳动监察唱
主角 /043

工人日报：法律的权威性不容损害 /046

第二章 工伤保险怎样“保”农民工？

——《社会保险法》工伤保险部分以及
《工伤保险条例》修改立法建议 /050

一、现行工伤保险制度中存在的问题 /052

二、结合《社会保险法》（草案）、国务院《工伤
保险条例》（征求意见稿），对工伤保险制度
改革提出建议 /082



附:中国律师网:佟丽华提立法建议完善工伤保险制度 /096

财经网:农民工工伤维权遭遇制度“瓶颈” /100

北京晚报:律师建议设立“劳动警察” /103

第三章 从家乐福案看超市销售女工的艰难处境 /106

一、案件介绍 /106

二、家乐福等超市与销售女工存在劳动关系,是真正的用人单位 /108

三、超市销售女工的艰难处境 /110

四、跨国公司的双重用工标准 /112

五、司法应真正保护劳动者权益 /114

附:中国青年报:“隐蔽雇佣”成超市避责挡箭牌 /115

民主与法制时报:隐蔽用工成劳动合同法新隐患 /119

第四章 理不清的加班费 /126

一、加班费案件中基本情况分析 /127

二、农民工加班工资案件中存在的问题 /130

三、建议 /151

附:法制日报:劳动者讨要加班费遇三大“拦路虎” 计算标准混乱 /157

第五章 劳务派遣的是与非

——从农民工维权案例分析劳务派遣制度 /161

一、劳务派遣的“非正常繁荣” /161

二、案例 /165

三、从案例来看《劳动合同法》实施后劳务派遣中存在的问题 /176

四、建议 /184

五、劳务派遣职工的工伤保险应当由用工单位承担 /189

六、劳动行政部门应当作为对劳务派遣行业的准入审查和监管机构,而不是自己开办劳务派遣公司 /189

七、连带赔偿责任的界定 /190

八、同工同酬原则的落实 /191

第六章 一裁终局:新制度还需要细规定 /196

一、案例 /197

二、“一裁终局”争议事项该如何界定 /198

三、“一裁终局”的案件范围如何确定 /201

四、“一裁终局”案件的程序衔接问题 /203

第七章 解除劳动合同:公正程序与合法补偿 /205

一、案件统计分析 /205

二、解除或终止劳动合同(关系)案件分析 /211

第八章 特殊工时制:规避《劳动合同法》的用工方式? /225

一、关于“未经审批,能否适用特殊工时制”问题 /226

二、关于“适用特殊工时制的行业限制”问题 /227

三、关于“特殊工时制是否有加班费”问题 /228

四、关于“特殊工时制下,如何保障劳动者休息休假的权利”问题 /231

五、针对特殊工时制法律问题的对策建议 /232

第九章 农民工维权成本应由败诉单位承担

——中外诉讼成本转付制度比较研究 /235

一、美国诉讼成本转付制度介绍 /235

二、欧洲国家诉讼成本转付的简要介绍 /251

三、日本引进律师费转付制度中遭遇的困境 /264

四、关于我国诉讼成本转付的建议 /267

第一章 《劳动合同法》、《劳动争议调解仲裁法》给农民工带来什么

2008年实施的《劳动合同法》、《劳动争议调解仲裁法》(以下简称两法)对劳资关系以及劳动争议案件的处理都有广泛的影响。作为专门维护农民工劳动权利的北京致诚农民工法律援助与研究中心(以下简称北京致诚中心),我们收集了分布在全国15个省(自治区、直辖市)的16个农民工法律援助专门机构自2008年1月1日起至2009年6月30日止办结和受理的865件^①农民工案件,裁判文书共计1276份,涉及农民工2592人;同时,我们还在2009年上半年在15个省(自治区、直辖市)进行了《劳动合同法》实施效果的问

^① 当事人为同一人的,无论该案件经过几个阶段(仲裁、一审、二审,有的还经过行政诉讼),均按照一案计算;农民工一方人数众多、单位同一、同时受理的群体性案件,也按一案计算。



卷调查,^①共计收回 805 份,其中有效问卷 581 份。^②通过对全国 15 个省(自治区、直辖市)的农民工专门机构办理的援助案件以及调查问卷的统计分析,来看两法实施后,给农民工带来了什么,对劳动争议案件有哪些影响,同时,还存在哪些问题,向立法机关、政府和社会提出建议。

一、两法实施后对农民工维权带来的积极影响

(一) 劳动合同签订率有一定提高

表 1: 援助案件统计

是否有劳动合同	有	无	合同由单位保存	非劳动争议
人数(人)	318	2025	121	128
比例(%)	12.3	78.1	4.7	4.9

统计基数:2592 人

表 2: 调查问卷统计

是否有劳动合同	有	无	合同由单位保存	空白
人数(人)	160	386	33	2
比例(%)	27.5	66.4	5.7	0.4

统计基数:581 人

从援助案件统计来看,劳动合同签订率为 17% (包括农民工签

① 从援助案件中,可以直观和准确地分析出法律适用中存在的利弊,是我们分析新法实施效果的主要依据;但是,工作站在向农民工提供援助时会有所侧重,如没有劳动合同、证据较少、当事人情况紧急或者有其他情况的会优先选择,因此在某些方面,仅仅从援助案件来分析却可能会失之偏颇。为了弥补不足,我们对农民工进行随机的调查,两者互相补充,尽可能地反映真实状况。

② 为了保证问卷的真实性以及统计分析的客观性,部分调查问卷没有计入统计范围:没有记录被调查者联系电话的,不采用;被调查的农民工在同一单位工作的,调查问卷选取不超过 3 份;在同一地点随机调查的,尽量选取农民工在不同行业的。经过筛选后,共计有 581 份问卷。

完合同后由单位保管的情形),调查问卷的统计比例则为 33.2%。^①与北京致诚中心 2005 - 2006 年一周年报告(劳动合同签订率 4.3%)、2005 - 2007 年两周年报告(签订率 6.2%)以及《中国农民工调研报告》(签订率 12.5%)相比,农民工劳动合同签订情况可以说是有一定改善。但是,相对于全国人大常委会执法检查得到的劳动合同签订率高达 93% 的比例^②而言,仍然相差悬殊。出现差异的主要原因是,全国人大常委会执法检查的是“规模以上企业”,也就是国有企业和年销售额在 500 万以上的私营企业,但农民工大多在中小型企业、个体工商户甚至非正规经济领域中就业,而恰恰是这些小企业、小作坊才是不签订劳动合同的重灾区,因此,93% 的劳动合同签订率,并不能反映农民工的劳动合同签订情况。从我们本次所做的调查问卷中也可以反映出上述差异:受调查的 581 人中,在国有企业工作的有 84 人,签订劳动合同的有 41 人,签订率为 48.8%;而在私营企业和个体工商户工作的有 353 人,签订劳动合同的有 111 人,签订率则为 31.4%。

劳动合同签订率提高的一个重要原因是,《劳动合同法》规定了用人单位在一年内不与劳动者签订劳动合同的,应当支付双倍工资。该规定对用人单位有非常明显的威慑作用。此类案件是在《劳动合同法》实施后新出现的案件类型,在劳动关系能够证明的情况下,用人单位需要承担举证责任。如果不能向裁判机关提交双方签订的劳动合同,就需要承担双倍工资的责任。因此,只要双方没有签订劳动合同的,农民工一方的胜诉率很高(排除单位签订合同后单方收回以及伪造农民工签名的特殊情况)。通过增加其违法成本的方式来提高劳动合同签订率,无疑是有效的。

① 由于专门机构在向农民工提供法律援助时,会根据不同情况提供咨询或案件代理不同的法律服务。缺乏证据尤其是劳动合同的会优先考虑受理,因此根据援助案件统计的劳动合同签订率会低于社会的平均情况,而随机进行的调查问卷则弥补了这一不足。

② “劳动合同法实施后合同签订率由不足 20% 提升至 93%”,载中新网,2009 年 3 月 9 日访问,访问地址 http://news.xinhuanet.com/legal/2009-03/09/content_10977393.htm。



(二)案件类型多样化,更多劳动者权利受到保障

表 3①:援助案件统计(以人数统计)

案件类型	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
人数(人)	375	483	435	271	1433	407	344	113	25	91	128
比例(%)	14.5	18.6	16.8	10.5	55.3	15.7	13.3	4.4	1	3.5	4.9

统计基数:2592人(由于一个案件中可能涉及多项请求,因此各项统计的总和要超过统计基数)

表 4:援助案件统计(以案件统计)

案件类型	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
人数(人)	130	193	144	94	176	161	329	62	11	18	60
比例(%)	15	22.3	16.6	10.9	20.3	18.6	38	7.2	1.3	2.1	6.9

统计基数:865案(由于一个案件中可能涉及多项请求,因此各项统计的总和要超过统计基数)

由于农民工案件中群体性案件较多,如果仅按照人数来统计案件类型,则无法准确反映出各类案件的变化情况。因此,除了人数统计之外,我们根据案件数量进行统计。从统计数据来看,建筑领域追讨欠薪和工伤仍然是比例最高的两类案件。其中,建筑行业拖欠工资的有 1433 人(55.3%),176 个案件(20.3%);工伤案件中人数虽然少(344 人,占 13.3%),但从案件数量统计却有 329 件(38%),所占比例最高。

但是,这两类案件所占的比重已经开始有所下降,不再占援助案件的绝对多数。农民工劳动争议案件扩展到更多类型,如加班费争

① 案件类别说明:A 加班费争议;B 解除劳动关系纠纷;C 社会保险争议;D 未签订劳动合同双倍工资;E 建筑领域拖欠工资;F 其他领域拖欠工资;G 工伤;H 人身损害赔偿;I 无固定期限合同争议;J 劳务派遣;K 其他纠纷。

议、解除劳动关系争议、社会保险争议等。从统计数据来看,解除劳动关系争议的案件有 193 件(22.3%),涉及 483 人(占 18.6%);社会保险争议有 144 件(16.6%),涉及农民工 435 人(16.8%);加班费争议有 130 件(15%),涉及 375 人(14.5%)。无论从案件数还是人数来看,这几类案件的比例都不低。尤其是加班费案件,据媒体报道,在有些地方一半以上的劳动争议案件中都涉及加班费诉求。^①此外,有三类案件则是《劳动合同法》实施后出现的新类型:要求单位支付未签订劳动合同双倍工资有 94 件(10.9%),涉及农民工 271 人(10.5%);劳动者单方解除劳动合同并要求经济补偿金有 55 件(6.4%),涉及农民工 77 人(3%);劳动合同到期终止后要求经济补偿金有 18 件(2.1%),涉及农民工 20 人(0.8%)。

除了案件类型多样化,在很多案件中劳动者主张的都不仅是某一项权利。在本次统计的 865 件援助案件中,涉及多项请求的有 322 件,占总数的 37.2%。^②这些都说明劳动者可以主张更多权利,这是与两法落实劳动者权利分不开的。

(三)对劳动合同法的知晓程度有所提高

表 5:你对《劳动合同法》有什么看法

看法	很好	没什么用处	将来会用	其他	空白
人数(人)	338	117	64	50	12
比例(%)	58.2	20.1	11	8.6	2.1

统计基数:581 人

① “专家:劳动争议案件将‘井喷’ 半数为讨加班费”,载新华网,2008 年 4 月 14 日访问,访问地址 http://news.xinhuanet.com/legal/2008-04/14/content_7973889.htm;“九成劳动争议案件涉及加班费”,载东莞市中级人民法院网,2009 年 3 月 18 日访问,访问地址 <http://www.dgcourt.gov.cn/news/xilan.asp?id=98>。

② 从统计数字来看,似乎涉及多项请求的案件数量比例并不算太高,但需要注意的是,只有一项请求的以工伤案件、人身损害赔偿案件建筑领域拖欠工资案件为最多(其中工伤和人身损害赔偿案件中只涉及一项请求的有 374 件,建筑领域拖欠工资的则有 157 件),而这三类案件是新法实施前的主要案件类型,如果不计算这三类案件,涉及多项请求的案件则占 96%。



表 6:你是怎么知道《劳动合同法》的

如何知道	电视报纸	工友介绍	上网看到	工会宣传	老板说的	其他	一直不知道	空白
人数(人)	296	97	47	22	11	64	60	15
比例(%)	50.9	16.7	8.1	3.8	1.9	11	10.3	2.6

统计基数:581人(受调查者可以选择多项,所以人数总和要超过统计基数)

这两项统计均来自调查问卷,从受访者的态度来看,半数以上的农民工(58.2%)对劳动合同法持肯定态度,但也有20.1%的人表示法律没什么用处,感觉不到新法实施后带来的积极变化。从了解渠道来看,多数人(59%)是从电视报纸网络等媒体了解到《劳动合同法》的情况,而10.3%的农民工直到接受调查时仍然不知道有这样一部法律。从统计数据来看,大多数受访农民工知道《劳动合同法》,而且认为该法的实施会更有利于保护其权利,这是新法积极的一面。但是,在法律实施一年多后,仍然有超过20%的农民工认为这部法律对自己没什么用处,从侧面反映出《劳动合同法》在实施中还存在一些问题,有待改进。

(四)劳务派遣有了初步规范,派遣劳动者权利受到损害的,劳务派遣单位与用工单位须承担连带责任

在《劳动合同法》实施之前向社会公布征求意见稿时,对劳务派遣的规范一直是社会争议的焦点。虽然最终实施的《劳动合同法》没有采纳征求意见稿中对劳务派遣一年的时间限制,但相对于过去劳务派遣用工处于几乎完全失范的状态,新法对劳务派遣有了初步规范,除了劳务派遣单位与用工单位各自遵守的义务之外,《劳动合同法》和《劳动合同法实施条例》明确规定:劳务派遣单位或用工单位给派遣员工造成损害的,应当承担连带责任。

在新法实施前,北京致诚中心办理的劳务派遣案件,如徐延格诉肯德基劳务派遣案件、马玉辉工伤案件、李洪解除劳动关系争议案

等,主要问题就是用工单位不愿意对派遣员工承担任何责任,而根据当时的劳动法律法规又很难追究其责任。在新法实施后,我们统计的18个涉及劳务派遣的援助案件中,有6个案件中劳务派遣单位与用工单位承担了连带赔偿责任。^①在《劳动合同法》实施之前,用工单位使用劳务派遣就是要逃避对劳动者应承担的用工责任,而连带责任的规定使用工单位不可能通过使用这种方式彻底摆脱对劳动者的责任,被派遣员工可以向任何一方主张权利。

如刘金英劳务派遣案件中,刘金英于1997年到北京千禧苑物业管理有限公司工作。1999年,物业公司让刘金英与北京团兴劳动与社会保险服务公司签订合同,要求其以劳务派遣工的身份“派遣”到单位工作,工作岗位不变,工资也仍是由千禧物业公司发放。2009年12月刘金英与千禧物业公司发生争议并提起了仲裁,要求千禧物业公司与团兴公司承担连带责任。在仲裁期间,三方达成和解协议,两公司一次性支付刘金英17000元。

(五)推动无固定期限劳动合同的签订,建立稳定的劳动关系

在两法实施之前,“劳动关系长期化、劳动合同短期化”是非常严重的现象,尤其体现在农民工就业中。北京致诚中心咨询和受理的案件中,有的农民工虽然已经在同一家用人单位连续工作七八年甚至数十年,但是劳动合同却都是一年一签,甚至半年一签;或者强制性要求农民工与劳务派遣单位签订派遣合同后才能继续工作。用人单位利用这种方式可以随意解雇员工而不必承担任何责任,这不利于经济的稳定发展和职业稳定性,而且使用了劳动者的黄金时代后任意将其辞退也是不公平的。因此,《劳动合同法》着力推动建立稳定的劳动关系,尤其体现在推动无固定期限劳动合同的签订。

^① 在这18个案件中,有3件是涉外劳务派遣案件,劳动者只能向国内的派遣单位主张权利;有7件是在新法实施前就发生争议并提起仲裁,裁判机关按照原有法律规定裁决派遣单位向劳动者承担责任;有2件是要求确认与用工单位之间存在直接劳动关系,因缺少证据被判败诉。



《劳动合同法》实施之前，无固定期限劳动合同的订立条件有两个：^①一是劳动者在同一用人单位连续工作满10年并提出要求订立无固定期限劳动合同的；二是用人单位同意续延劳动合同的。从该规定来看，是否签订无固定期限合同，主动权是掌握在用人单位手中的，只要单位不同意继续签订合同，劳动合同到期只能终止。《劳动合同法》则放宽了订立无固定期限合同的条件，只要劳动者在用人单位连续工作满10年并提出订立无固定期限劳动合同的，就应当订立无固定期限劳动合同；除非劳动者本人提出订立固定期限劳动合同。除了在同一用人单位连续工作满10年的情形之外，《劳动合同法》对订立无固定期限合同的适用范围也扩大了，还包括以下三种情形：

（1）用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在该用人单位连续工作满10年且距法定退休年龄不足10年的；

（2）连续订立两次固定期限劳动合同，且劳动者没有《劳动合同法》第39条和第40条第1项、第2项规定的情形，续订劳动合同的；

（3）用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

其中，第（2）种情形是很明显倾向于维持劳动关系稳定，试图将无固定期限劳动合同作为劳动关系的常态，而使固定期限合同成为补充。但是从调查问卷的统计数据来看，短期合同仍然占据着主导地位：

^① 主要依据《劳动法》第20条：“劳动者在同一用人单位连续工作满十年以上，当事人双方同意续延劳动合同的，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。”