

维权帮 / 编

人生 法律 解答书

RENSHENG FALUJIEDASHU

- 涵盖职场生活常见疑难问题
- 法律专业人士以案释法详细解答
- 对症下药, 教您选择正确途径维权

职场卷

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

维权帮 / 编

人生 法律 解答书

REN SHENG FA LU JIE DASHU

涵盖职场生活常见疑难问题

法律专业人士以案释法详细解答

对症下药,教您选择正确途径维权

职场卷

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

人生法律解答书·职场卷 / 维权帮编. —北京:

中国法制出版社, 2019.4

(法律解答书系列)

ISBN 978-7-5093-9698-8

I. ①人… II. ①维… III. ①法律—中国—普及读物

IV. ① D920.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2018)第 191247 号

责任编辑: 戴蕊 李宏伟

封面设计: 周黎明

人生法律解答书·职场卷

RENSHENG FALÜ JIEDA SHU. ZHICHANG JUAN

编者 / 维权帮

经销 / 新华书店

印刷 / 三河市紫恒印装有限公司

开本 / 730 毫米 × 1030 毫米 16 开

版次 / 2019 年 4 月第 1 版

印张 / 13.25 字数 / 237 千

2019 年 4 月第 1 次印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978-7-5093-9698-8

定价: 39.80 元

北京西单横二条 2 号 邮政编码 100031

网址: <http://www.zgfzs.com>

市场营销部电话: 010-66033393

(如有印装质量问题, 请与本社印务部联系调换。电话: 010-66032926)

传真: 010-66031119

编辑部电话: 010-66054900

邮购部电话: 010-66033288

前 言

劳动关系是社会中的一个焦点性的法律关系，劳动关系的和谐稳定是构建社会主义和谐社会的基础。但是劳动关系中避免不了争议和纠纷，特别是利益之争，是各行各业、各种法律关系都无法避免的。在没有遇到争议和纠纷的时候，我们往往感受不到法律的重要性，但是当我们作为利益的主体之一，作为劳动者与用人单位之间产生争议和纠纷时，就需要法律作为保障来维护自己的合法权益。

都说“商场如战场”，其实，职场中也可能面临着种种危机。身在职场，我们应该对有关的劳动法律知识有所了解和把握，在遇到问题时，能够懂得如何才能最大限度地避免损失。也只有真正地了解相关的法律知识，才能正确分辨各种劳动争议的性质，对症下药，选择最佳的途径来维权。

或许，每位劳动者和受到劳动关系影响的人都需要一本与劳动者权益相关的法律书。为了帮助大家学习相关的劳动法知识，在职场自如地运用法律，我们编写了这本《人生法律解答书（职场卷）》。

本书结合实际生活，选取职场中可能遇到的各种小问题，由专业的法律人士做出详尽的解答，内容丰富、通俗易懂，是一本不可多得的普法之作。对于每一个小问题，我们都从以下五个部分来进行分析和阐述：

第一部分为职场在线，该部分主要为陈述案情事实。此处的案情有的是来源于真实的职场生活案例，有的是对真实职场状态的合理改编。不管是真实的故事还是合理的改编，相信每一位读者或多或少地都能从某个案情中找到自己的影子，从而引发思考。

第二部分为法律疑点，该部分结合职场在线的案情，直截了当地引出所涉及的法律问题。

第三部分为法律分析，该部分针对法律疑点从法律专业的角度进行分析，进一步探析案情中所延伸的知识点，真正为读者解疑释惑。

第四部分为条文链接，法律条文是解决所有法律纠纷的依据，任何纠纷的依法解决都离不开法律条文的支撑。配以法律条文，可以让每位读者都能弄清楚相关的

法律到底是如何规定的，从而更有利于帮助大家学习了解法律。

第五部分为职场人生，该部分主要是将法律与做人的道理相结合，给读者以启示。不忘初心，让法律更恰当地融入我们职场生活中去，为每一个人服务。

最后，衷心希望本书能给您带来帮助。书中如有不妥之处，敬请批评指正！

本书编委会

2019年3月

目 录

第一章 签订劳动合同

1. 劳动者与用人单位之间的劳动关系从什么时候起建立? 3
2. 计件制工作应当怎样签订劳动合同? ... 4
3. 大学生参加兼职工作是否需要订立书面劳动合同? 5
4. 在哪些条件下, 劳动者可以与用人单位签订无固定期限劳动合同? 6
5. 没有营业执照的分公司以自身名义与劳动者签订劳动合同的行为是否合法? 8
6. 用人单位可以对基层服务员进行竞业限制吗? 9
7. 劳动者在受用人单位胁迫的情况下签订的劳动合同有效吗? 10
8. 在没有劳动合同的情况下, 劳动者应当怎样证明其与用人单位之间存在劳动关系? 12
9. 劳动合同到期后, 劳动者仍在该单位继续工作的, 劳动合同应如何认定? 13

10. 用人单位更换负责人是否影响劳动合同的履行? 15
11. 什么情况下可以变更劳动合同? 16

第二章 约定试用期或服务期

12. 用人单位将试用期定为一年的行为是否合法? 21
13. 对于劳动合同期限不满三个月的员工, 用人单位可以约定试用期吗? ... 22
14. 用人单位可以对同一劳动者多次约定试用期吗? 23
15. 用人单位可以与非全日制的劳动者约定试用期吗? 24
16. 用人单位可以在试用期结束后再与劳动者签订劳动合同吗? 26
17. 劳动者在试用期内未完成工作任务的, 是否可以要求用人单位支付工资? 27
18. 用人单位可以与试用期内不合格的劳动者解除劳动合同吗? 29
19. 劳动者在试用期内解除合同的, 需

- 要提前多长时间通知用人单位？ 30
20. 劳动合同期限已满，而服务期尚未届至的，劳动者是否可以单方解除劳动合同？ 31
21. 劳动者因公司未及时足额发放工资在服务期内辞职的，是否需要承担违约责任？ 33
22. 劳动者因营私舞弊而在服务期内被解聘的，是否需要承担违约责任？ ... 34

第三章 工资规定与发放

23. 同工同酬是什么？劳动者的工资是否应当按照同工同酬的标准执行？ ... 39
24. 劳动合同履行地与用人单位注册地不一致时应当执行哪里的工资标准？ 40
25. 最低工资标准中是否要将加班费计算在内？ 41
26. 用人单位贴补给劳动者的伙食费应计入工资中吗？ 43
27. 什么是奖金？用人单位是否可以自行决定奖金的标准和形式？ 44
28. 非全日制用工的劳动报酬应该如何计算？ 46
29. 非全日制用工劳动报酬结算支付周期是多久？ 47
30. 用人单位必须以法定货币的形式支付劳动者工资吗？ 48
31. 用人单位没有足额支付劳动报酬的，劳动者应当怎么办？ 50
32. 当劳动合同无效时，用人单位还需要支付工资吗？ 51

第四章 休假与工作时间

33. 再婚者所享受的婚假待遇与初婚者相同吗？ 55
34. 劳动者在哪些情况下可以享受探亲假？ 56
35. 在产假期间没有与配偶团聚的女职工在同一年度内是否还能享受探亲假？ 57
36. 非劳动者本人原因而被调到新的工作单位的，其工作年限应当如何计算？ 59
37. 法律对于劳动者加班加点的时间是否有限制？ 60
38. 采用计件方式的用人单位强迫员工加班的，劳动者应该怎么办？ 62
39. 法律对于非全日制用工的工作时间是怎样规定的？ 63

第五章 工伤认定与处理

40. 工伤保险待遇具体包括哪些内容？是否包括伤残待遇？ 69
41. 工伤保险费用是否需要职工个人交纳？ 70
42. 不是上下班必经路线遭到意外而受伤，可以认定为工伤吗？ 72
43. 劳动者在上班期间因干私活所受伤害是否可以认定为工伤？ 73
44. 劳动者在外学习，休息期间受伤是否可以认定为工伤？ 75
45. 劳动者在申请工伤认定时需要准备哪些材料？ 76

46. 劳动者需要等到医疗终结后才能申请工伤认定吗? 78
47. 劳动能力鉴定是否可以由工伤职工的近亲属代为申请? 79
48. 职工因工多处受伤并且伤残等级不同, 其伤残等级应怎样认定? 81
49. 我国劳动能力鉴定的范围是什么? ... 82
50. 劳动者旧伤复发, 用人单位能否以存在医疗事故为由而拒绝支付医疗费? 83
51. 工伤职工在享受工伤保险的同时还可以要求用人单位承担赔偿责任吗? 85
- 第六章 养老、医疗、失业、生育保险与住房公积金**
52. 劳动者跨省就业时, 基本养老保险关系是否随之转移到外省? 89
53. 员工被公司解聘后, 能否要回已经缴纳的基本养老保险? 90
54. 因用人单位的原因未给职工缴纳养老保险的, 可以事后补缴吗? 91
55. 单位能以职工是外地人为由拒绝给职工缴纳养老保险吗? 93
56. 因单位原因未给职工足额缴纳基本养老保险费的, 职工缴纳的部分能否记入个人账户? 94
57. 职工意外死亡的, 家人可否继承他的社保账户余额? 96
58. 职工在异地看病的, 医疗费可以从医疗保险中报销吗? 97
59. 职工被他人打伤的, 医疗费用可以从医保中支付吗? 98
60. 如何计算职工以及单位各自应当缴纳的失业保险费的金额?100
61. 失业人员领取失业保险金的条件有哪些?101
62. 失业保险金的领取期限为多久?103
63. 职工主动提出解除劳动合同的, 还能领到失业保险金吗?104
64. 用人单位是否需要为未婚职工缴纳生育保险?105
65. 单位为职工缴存的住房公积金是否属于职工个人所有?107
66. 职工死亡的, 其住房公积金可以被继承吗?108
67. 住房公积金可以被用来支付房租吗? ...110
- 第七章 对女员工的特别劳动保护**
68. 企业是否有权要求女职工超过一定的工作年限才能结婚?115
69. 用人单位可以要求处于经期的女职工到食品冷冻库工作吗?116
70. 怀孕女职工禁忌从事的劳动范围有哪些?117
71. 用人单位安排哺乳期内的女职工延长工作时间的行为合法吗?119
72. 公司能解除与怀孕女职工的劳动合同吗?120
- 第八章 劳动安全**
73. 劳动者对工作岗位上存在的危险因素享有知情权吗?125

74. 生产经营单位不为员工提供必需的劳动防护用品的行为是否合法?126
75. 职工在未掌握安全操作技能之前能否上岗作业?127
76. 用人单位强令冒险作业的, 劳动者是否有权拒绝?129
77. 员工作业时遇到直接危及人身安全的紧急情况, 可以立即停止作业吗?130
78. 从业人员是否有义务及时报告事故隐患?131
79. 工厂是否可以封堵员工宿舍的出口?133
80. 员工不服从管理违反安全生产规章制度的, 生产经营单位应当如何处理?134

第九章 参与企业管理

81. 公司把股份奖励给本公司职工的行为是否合法?139
82. 人事部经理能否制定公司的基本管理制度?140
83. 董事会中的职工代表是如何产生的?142
84. 谁是职务发明创造的专利权人? 发明人又有何权利?143
85. 受委托创作的作品, 著作权的归属问题如何确定?144
86. 在何种条件下, 企业应当建立工会?146
87. 用人单位裁员是否需要经过工会? ...147

第十章 解除劳动合同

88. 当用人单位未按劳动合同约定支付报酬时, 劳动者有权单方解除劳动合同吗?151
89. 劳动者有权随时辞掉兼职工作吗? ...152
90. 用人单位能否因劳动者在上班路上出车祸失去工作能力而将其解聘? ...153
91. 劳动者雇人代替自己上班, 用人单位有权解聘该劳动者吗?155
92. 用“末位淘汰制”解聘员工, 合法吗?156
93. 用人单位能否因劳动者患精神疾病而将其辞退?158
94. 当企业经营发生严重困难时, 可以大规模裁员吗?159
95. 企业精减人员, 能否将即将退休的老员工辞退?160
96. 劳动者患病或非因工负伤拒绝接受工作安排, 用人单位可以解聘该劳动者吗?162
97. 女职工怀孕时, 用人单位绝对不能将其开除吗?163
98. 劳动者被判刑时, 用人单位与其解约是否需要支付违约金?165
99. 负有竞业限制义务的人员离职, 应该得到公司的经济补偿吗?166
100. 用人单位有权拒绝给员工开具劳动合同解除证明吗?168

第十一章 劳动仲裁

101. 劳动合同被依法确认无效, 劳动者

的损失应该由用人单位承担吗?	173
102. 用人单位因提前解散而解除劳动合同, 给劳动者的经济补偿标准应一致吗?	174
103. 用人单位支付的经济补偿中的“月工资”的标准是什么?	175
104. 劳动者与用人单位签订了以完成一定工作任务为期限的劳动合同, 合同终止后, 劳动者可以要求经济补偿吗?	177
105. 因工伤丧失劳动能力后合同依法终止的, 劳动者可以因此获得赔偿吗?	178
106. 劳动者不按照生效的仲裁裁决执行, 公司有权强制执行吗?	180
107. 公司有权要求出卖公司客户信息的员工进行赔偿吗?	182
108. 要求补发工资提起仲裁的诉讼时效是多久?	183
109. 因为工伤正在进行仲裁, 期间可以申请先予执行吗?	184

第十二章 常见职场犯罪

110. 不知财务报表中存在虚假内容, 是否还需要为此承担法律责任?	189
111. 故意销毁应当保存的会计凭证, 会构成犯罪吗?	190
112. 因过于自信而导致锅炉房发生爆炸的, 是否构成过失犯罪?	192
113. 老板指使司机逃逸的, 老板是否构成交通肇事罪的共犯?	193
114. 员工因泄愤偷拿公司大额现金, 是否构成盗窃罪?	195
115. 以牟利为目的在互联网上传播淫秽物品的行为, 构成何种犯罪?	196
116. 为了不缴纳税款, 威胁、殴打税务工作人员的行为, 构成犯罪吗?	197
117. 为保护公司财物, 与歹徒搏斗过程中失手将其打死的, 可以认定为正当防卫吗?	199
118. 员工为了避免更大的损失发生, 情急之下毁损了部分财物, 其行为构成紧急避险吗? 为此造成的损失应由谁承担?	200

第一章

签订劳动合同

1. 劳动者与用人单位之间的劳动关系从什么时候起建立?



职场在线

吴某是某校市场营销专业的一名大学毕业生。2017年9月,吴某在某房地产公司的网站上看到该公司销售部招聘人员的信息。吴某在经过详细了解之后,认为这份工作的薪资待遇比较好。于是,他便前去应聘。经过三轮选拔之后,吴某最终应聘成功。在被录用后,该房地产公司称,由于担心吴某不能胜任此份工作,因此,需要吴某在正式工作之前进行试岗半个月,合格后才能与其签订劳动合同。吴某答应了公司的要求,但是他很疑惑:一旦自己与该单位签订劳动合同,那么自己与用人单位之间的劳动关系应当是从实际参加工作之日起建立,还是从签订劳动合同之日起建立呢?



法律疑点

劳动者与用人单位之间的劳动关系应当从什么时候起建立?



法律分析

劳动者与用人单位之间的劳动关系应当自用工之日起建立。

我国《劳动合同法》第七条规定:“用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。”第十条规定:“建立劳动关系,应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系,未同时订立书面劳动合同的,

应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。”由此可知,从用工之日起,劳动者与用人单位之间的劳动关系就已经建立。换言之,劳动者与用人单位是否建立劳动关系并不是以是否签订劳动合同为标准,即便没有签订劳动合同,劳动者已经开始在用人单位工作,也意味着已经建立了劳动关系。

依据我国法律的规定,劳动关系应当是自用人单位用工之日起确立,并且要求用人单位应当在法定时间内与劳动者签订书面劳动合同,否则将承担一定的法律责任。法律之所以如此规定,是因为自用工之日起确立劳动关系,能够保护劳动者的合法权益,避免用人单位以试用期为由而不与劳动者签订劳动合同,从而使劳动关系以书面的形式稳定下来,便于双方根据合同的内容履行各自的义务,维护各自的正当利益。

在上面的案例中,虽然吴某与用人单位是在试岗半个月后才签订劳动合同。但是,根据上述法律的规定,劳动者与用人单位之间的劳动关系自用工之日起确立。因此,吴某与用人单位之间的劳动关系从其在单位工作的第一天起就已经建立。



条文链接

《中华人民共和国劳动合同法》

第七条 用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。用人单位应当建立职工名册备查。

第十条 建立劳动关系,应当订立

书面劳动合同。

已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。

用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。

第八十二条第一款 用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。

职场人生

在实际的工作中，先试用再签订劳动合同的现象是非常多的。而很多劳动者都会认为试用期间劳动关系是不成立的，但实际上，我国法律明确规定劳动关系建立的时间是劳动者在用人单位开始工作之日。也就是说，试用期间是计算在劳动合同期限内的。因此，劳动者在实际的工作中需要注意，在实际开始工作时间与劳动合同的签订时间不一致时，要以实际的工作时间为准。

2. 计件制工作应当怎样签订劳动合同？

职场在线

杜女士是某企业的下岗工人。下岗后，为了减轻家里的经济负担，杜女士又在某市的一个电子配件厂找到了一份工作，该电子配件厂是计件工资，工资的计算方法为每完成手机某个部件的装

配的数量乘每件的报酬。在应聘成功之后，杜女士非常满意这份工作。但是，她并不清楚这种计件制工作应当怎样签订劳动合同，担心自己以后在该电子配件厂的工作没有保障。因为计件制工作可能没有固定的劳动期限，她害怕用人单位会随时辞退自己。于是，杜某便四处询问，想打听一下计件制工作应当如何签订劳动合同。可是，在经过打听之后，她发现身边的人很少有自己这种按计件方式计算工资签订劳动合同的。

法律疑点

计件制工作应如何签订劳动合同？

法律分析

计件制工作可以以完成一定工作任务为期限的方式签订劳动合同。

根据《劳动合同法》第十二条和第十五条的规定，劳动合同分为固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同和以完成一定工作任务为期限的劳动合同。其中，以完成一定工作任务为期限的劳动合同，是指用人单位与劳动者约定以某项工作的完成为合同期限的劳动合同。而对于无固定期限的劳动合同，在劳动者与用人单位协商一致的情况下，可以订立以完成一定工作任务为期限的劳动合同。工作性质是计件制，不是正常情况下的常规性比较稳定的工作，没有固定的劳动期限。因此，对于参加计件制工作的劳动者，其可以采用以完成一定工作任务为期限的方式与用人单位签订

劳动合同。

对于计件形式的工作，在用人单位和劳动者协商一致的前提下可以签订以完成一定任务为期限的劳动合同。这样既有利于维护劳动者在此阶段的合法权益，也能保证用人单位充足的劳动力，为按时完成任务提供了可靠的保障，这项规定具有双赢的特点。

在上面的案例中，杜女士所在的工作单位采用的是计件形式计算工资。对此，杜女士为了保障自己合法权益，在与电子配件厂签订劳动合同时，可以订立以完成一定工作任务为期限的劳动合同。等到本次工作任务完成后，可以再与其签订其他工作任务为期限的劳动合同。



条文链接

《中华人民共和国劳动合同法》

第十二条 劳动合同分为固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同和以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

第十五条 以完成一定工作任务为期限的劳动合同，是指用人单位与劳动者约定以某项工作的完成为合同期限的劳动合同。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立以完成一定工作任务为期限的劳动合同。



职场人生

劳动合同的形式不但有我们常见的为期几年的固定期限模式，还有不确定

具体期限的劳动合同和以完成一定工作任务为期限的计件合同模式。作为劳动者，我们最常见的是固定期限的劳动合同。但是，我们不能错误地认为，像计件形式的工作模式就无须签订劳动合同。对此，劳动者应当明确不固定期限的劳动合同应当如何订立，以便在实际的工作中保护自己的合法权益。

3. 大学生参加兼职工作是否需要订立书面劳动合同？



职场在线

小玲是某学校的一名在读大学生，在大二时，小玲觉得自己课程比较少，因此，便想利用课余时间去做兼职，在锻炼自己的同时也能减轻父母的负担。后来，在同学的介绍下，小玲在某个餐厅找到了一份工作。但是，开始工作后，该餐厅一直都没有与小玲订立书面劳动合同，只是餐厅的经理告诉她每天的工资和工作时间。对此，小玲心里觉得非常没有底，担心与餐厅没有订立书面劳动合同会导致自己的工作没有保障。而且小玲曾经听说，只要参加工作都应当与用人单位签订书面劳动合同。因此，小玲便找到餐厅经理，询问订立书面劳动合同的时间。而餐厅的经理称，在小玲入职时已经订立了口头协议，她是兼职人员，所以就无须再订立书面劳动合同。



法律疑点

小玲是否需要与用人单位订立书面劳动合同？餐厅经理的说法是否正确？



法律分析

大学生参加兼职是需要与用人单位订立劳动合同的。

我国《劳动合同法》第六十九条规定：“非全日制用工双方当事人可以订立口头协议。从事非全日制用工的劳动者可以与一个或者一个以上用人单位订立劳动合同；但是，后订立的劳动合同不得影响先订立的劳动合同的履行。”由此可见，不管是全日制用工还是非全日制用工，都需要与用人单位签订劳动合同。但不同的是，非全日制用工即兼职工作受劳动合同的形式限制比较少，非全日制用工中签订书面劳动合同并不是必需的，用人单位与劳动者可以订立口头协议，也可以签订书面劳动合同。

非全日制用工具有灵活性、自主性，因此，法律对此规定也相对比较宽松。从事非全日制工作的劳动者，在与用人单位协商一致的情况下，既可以订立口头协议，也可以签订书面劳动合同。法律作出如此规定，是为了更好地保持非全日制用工形式的灵活性以促进就业，提高效率，节约企业的用工成本。

在上面的案例中，小玲作为餐厅的兼职人员，在入职时，餐厅经理已经与其订立了口头协议。根据上述法律的规定，非全日制用工订立的口头协议也是

有效的。因此，该餐厅经理的说法是正确的，该餐厅在小玲入职时已经与其订立了口头劳动协议，就无须再签订书面劳动合同了。



条文链接

《中华人民共和国劳动合同法》

第六十九条 非全日制用工双方当事人可以订立口头协议。

从事非全日制用工的劳动者可以与一个或者一个以上用人单位订立劳动合同；但是，后订立的劳动合同不得影响先订立的劳动合同的履行。



职场人生

现实生活中，大学生参加兼职的现象是非常多见的。对于非全日制劳动者而言，其与用人单位在协商一致的情况下，订立口头协议即可。但是，即使是口头协议也具有法律效力，双方应该按照口头约定的内容履行各自的义务，不得损害另一方的合法权益。

4. 在哪些条件下，劳动者可以与用人单位签订无固定期限劳动合同？



职场在线

陈某是某珠宝公司设计部的一名员工，其从2010年起就在该公司工作。自从工作以来，陈某已经与该珠宝公司签订了两次固定期限劳动合同。2018

年5月6日，陈某与公司的劳动合同期限再次届满。由于陈某觉得与同事们相处得非常好，而且公司的领导非常重视她，因此，陈某决定与该公司续签劳动合同。但是，一次在与同事聊天时，陈某听说，这次再签订劳动合同时，公司应当与她签订无固定期限的劳动合同。陈某听到后非常开心，但是，她并不清楚自己是否可以与公司签订无固定期限的劳动合同。因此，她非常想了解一下职工与用人单位签订无固定期限劳动合同的条件。



法律疑点

在哪些条件下，劳动者可以与用人单位签订无固定期限劳动合同？



法律分析

劳动者在四种法定情形下，可以与用人单位签订无固定期限劳动合同。

根据《劳动合同法》第十四条的规定，有下列情形之一时，劳动者可以与用人单位订立无固定期限劳动合同：（1）在用人单位连续工作满十年的；（2）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十年且距法定退休年龄不足十年的；（3）与用人单位连续订立二次固定期限劳动合同，且不存在用人单位可以单方解除劳动合同的情形，续订劳动合同的；（4）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。

所谓无固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。订立无固定期限劳动合同的目的是为了维护为企业奉献多年的劳动者的合法权益，为他们今后的发展提供可靠的保障，这样有利于员工职业生涯的发展，也有利于企业的发展。但是，订立无固定期限劳动合同时必须符合法律规定的具体条件。

在上面的案例中，陈某已经与珠宝公司签订了两次固定期限劳动合同，在此次劳动合同期限届满之后，陈某准备续订劳动合同。因此，根据上述法律规定的第三个条件，陈某是可以与用人单位签订无固定期限劳动合同的。



条文链接

《中华人民共和国劳动合同法》

第十四条 无固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。

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：

（一）劳动者在该用人单位连续工作满十年的；

（二）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十