广西一位网友老李在工厂担任操作工5年时间，2022年5月1日合同到期，5月20日被企业主以看不顺眼为由单方面通知不要再来上班了。老李很是不解，任劳任怨的工作这么多年，说赶走就赶走，自己心中不服，也是咨询了身边的一些人，得出结论是企业是“违法解除劳动合同了”，应当要支付工作年限双倍的赔偿金。

随后其自己操刀提起劳动仲裁
，草拟劳动仲裁申请书，主要申请事项有二：一是单位支付2N赔偿金，二是单位支付5月1日-20日未签订劳动合同
的双倍工资。本来想着仲裁结果应该顺利能得到仲裁庭支持。哪想结果一出，两项主要仲裁申请均被驳回。

首先劳动合同到期后合同自然终止了，用人单位应当与劳动者协商签订合同，劳动者不签署的责任在己，用人单位不承担责任，如果超过1个月用人单位仍未与劳动者续签合同且仍然在岗工作的，劳动关系自然延续，形成新的事实劳动关系。

其次在本案中用人单位并非解除合同，而是应当协商续签而没有续签，属于单方通知离职，应当要基于劳动者补偿，补偿金是工作年限*月平均薪酬，不满6个月的按0.5月计算。

最后要强调的是
这种情形并非解除劳动合同，也
不是非法行为，但劳动法
为了照顾到劳动者的期待利益以及鉴于在用人单位的联系服务，特别设定的补偿条款，是合法有效的。

而老李最大的失误就在将申请项目补偿金错写成了赔偿金，一字之差，被裁决不支持。当然补偿金的金额不具有惩罚性，也没有双倍了。但是总归是有补偿的，稳稳的争取到自己合法利益不好吗？

现在老李又要咨询如何向法院提起诉讼，重新再来一遍，费时费力。所以郑重提醒各位劳动者，一定要清晰表达自己的申请或诉讼请求。不要张冠李戴，弄巧成拙