



劳动合同终止,用人单位都需要支付经济补偿金吗?

【经典案例】

廖某于2013年1月1日进入上海某汽车金属零部件有限公司,从事技术员岗位工作,签订的劳动合同期限到2015年12月31日止,工资为7000元。2015年11月30日,公司向廖某发出书面通知,说明在原待遇不变的情况下愿意继续与其续签劳动合同。但廖某觉得现在物价每年都在涨,自己的工作也做的不错,公司应该为其加工资,于是在公司的通知回单上明确提出需调薪至8000元,低于此标准不续签。2015年12月31日,公司向廖某发出书面终止劳动合同通知,以廖某不续签劳动合同为由,终止了双方的劳动关系。公司未支付经济补偿金。2016年1月5日,廖某向当地劳动人事争议仲裁委员会提出申请,要求公司支付终止劳动合同的经济补偿金。

【争议焦点 & 裁决结果】

本案的争议焦点是:劳动合同到期,用人单位和劳动者未能就续签劳动合同达成一致而终止劳动关系,用人单位是否要支付经济补偿金?

廖某认为,根据《劳动合同法》的规定,用人单位在与员工终止劳动合同时,需要向员工支付经济补偿金。

仲裁委员会认为,公司提供了其通知廖某在维持原劳动合同约定的前提下愿意与员工续订劳动合同,但员工不同意续订的书面证据。证明了公司在劳动合同期满终止双方劳动关系非公司方原因导致,公司无需支付终止劳动合同的补偿金。

【律师说法】

《劳动合同法》第四十四条第一项规定,劳动合同期满的,劳动合同终止。《劳动合同法》第四十六条第五项规定,除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同,劳动者不同意续订的情形外,依照本法第四十四条第一项规定终止固定期限劳动合同的,用人单位应当向劳动者支付经济补偿金。

从以上法律条文可知,劳动合同期满终止,有以下四种情况:(1)双方都不同意续订劳动合同的;(2)用人单位不同意续订劳动合同,劳动者同意续订劳动合同的;(3)用人单位同意续订合同,但是降低劳动合同约定条件,劳动者不同意续订劳动合同的;(4)用人单位同意续订合同,且维持或者提高劳动合同约定条件,劳动者不同意续订劳动合同的。这其中,只有第四种情况不需支付经济补偿,其他三种情况都需支付经济补偿。根据上述判断,公司在与廖某订立的劳动合同即将到期时书面通知他,在维持原工资待遇不变情况下同意与其续订劳动合同,体现了公司愿意与廖某之间续存劳动关系的意愿。双方最终未能续订劳动合同的原因,是廖某提出加薪而单位未能答应所致。因此,这种情况属于公司同意续订合同,且维持了劳动合同约定的条件,而廖某不同意,才导致合同未能续订,属于上述第四种情况,所以,公司不给他支付经济补偿是有道理的。

(文章来源:微信公众号(上海 HR 劳动法)文章有删改)



官方微信

劳动关系合规咨询

律师专线: 400-699-7800-2

非诉类业务

常年法律顾问 规章制度审计 经济性裁员
律师派驻服务 企业法律培训

诉类业务

诉前调解 案件代理

值得信赖的人力资源解决方案提供商
Hotline:400-699-7800 www.blueseahr.com