

核心
阅读

《中华人民共和国劳动合同法》第46条第5项规定,劳动合同期满,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,依法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。可见,续订劳动合同时,对于“维持或者提高劳动合同约定条件的正确判定,关系着劳动者在离职时能否获得经济补偿金。以下四个案例分别对相关疑问作出了详细的阐释。

续订劳动合同不成 能否获得经济补偿?

劳动合同の 续签



读者信箱

公司称已付欠薪却不举证 必须承担不利后果

编辑同志:

因公司通过微信向我确认欠薪金额及支付期限后,没有按照承诺支付,我遂提起了诉讼并提供了“微信聊天记录”及其打印件。而公司却主张已在半年前向我付清欠薪,但又以没有保留工资支付的书面记录为由,表示不能提供证据。请问:公司的主张能被采信吗?

读者 黄丹丹

黄丹丹读者:

公司的主张不能被采信。

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》第44条规定:“因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议,用人单位负举证责任。”

《最高人民法院关于适用〈民事诉讼法〉的解释》第90条也指出:“当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方诉讼请求所依据的事实,应当提供证据加以证明,但法律另有规定的除外。在作出判决前,当事人未能提供证据或者证据不足以证明其事实主张的,由负有举证证明责任的当事人承担不利的后果。”

简而言之,就是只要属于所列情形之一,用人单位就必须承担举证责任,否则便只能“承担不利的后果”。

结合本案,基于公司主张已经向你支付欠薪,对你而言属于“减少劳动报酬”,而你通过提供“微信聊天记录”及其打印件完成了基本举证,根据前述规定,切合《工资支付暂行规定》第6条第2款规定的“用人单位必须书面记录支付劳动者工资的数额、时间、领取者的姓名以及签字,并保存两年以上备查。用人单位在支付工资时应向劳动者提供一份其个人的工资清单。”公司本应按时保留工资支付的书面记录却没有保留,又借口没有保留而不能提供证据,其主张自然不能采信。

律师 廖春梅

1

企业因劳动者漫天要价拒绝续订,无需支付补偿

● 案例 ●

张某于2024年6月入职某公司,双方签订的劳动合同期限为2年,合同约定张某的工资为计件制。2026年6月,张某的劳动合同到期时,公司与其面谈相关事宜,公司表示愿意续签,各项待遇不变,但张某提出续签条件为“月薪2万元、签订10年”。公司答复其岗位为计件制,无法满足固定月薪要求。因双方未能就续签条件达成一致,劳动合同到期终止。在办理离职

手续时,张某要求公司依法支付其经济补偿金。那么,张某可以拿到经济补偿吗?

● 说法 ●

根据《中华人民共和国劳动合同法》第46条第5项规定,劳动合同期满时劳动者离职,用人单位应当向劳动者支付经济补偿金的情形包括:一是用人单位不同意续订劳动合同的;二是用人单位同意续订劳动合同,但降低劳动合

同约定的条件,劳动者不同意续订的。相反,如果用人单位愿意与劳动者续签,并且维持或者提高劳动合同约定条件,而劳动者不愿意续订的,或者劳动者提出高于原劳动合同约定的条件以致未能续签的,用人单位则不用支付经济补偿金。

本案中,张某提出高于原条件的续签要求,属于不同意维持原劳动合同约定条件进行续订,因此公司无需支付经济补偿。

2

员工拒续长于原期限劳动合同,无权索要补偿

● 案例 ●

刘某入职时,与公司签订了一份1年期的劳动合同,合同到期日为2026年5月29日。该劳动合同到期前3天,公司发给刘某一份续订劳动合同意见单,写明“合同期满后,本公司拟与你续订一份3年期的劳动合同,请你将个人意见记录在个人意见栏内并签名。若不认可上述条件或逾期不交此单,将视作本人拒绝续订劳动合同。”刘某在意见单上签字“同意续签合同1年”并按时交了意见单。2026年5月29日,公司以刘某不愿续订为由终止了双方的劳动合同。在办理离职手续时,刘某要求公司支付经

济补偿,但被拒绝。那么,公司应否向刘某支付经济补偿金呢?

● 说法 ●

续订长于原合同期限的劳动合同,应属于提高了劳动合同约定条件。其理由如下:其一,劳动合同期限是订立劳动合同的9项必备条款之一,是双方当事人可以约定的劳动合同条件事项。其二,我国的劳动立法强调保护劳动者的合法权益,提倡劳资双方建立长期稳定的劳动关系,增加劳动合同期限客观上增加了用人单位解除或终止劳动关系的难度,这正是建立稳定劳动关

系、保障劳动者就业权的体现。其三,增加劳动合同期限,意味着劳动者劳动报酬、社会保险等权利的增加。其四,续订长于原合同期限的劳动合同,并不会影响劳动者的自由择业权,劳动者完全可以选择预告辞职。因此,将劳动合同期限提高到较长期限,应当视为用人单位提高了劳动合同条件。

本案中,公司同意与刘某续订劳动合同,并将劳动合同期限提高到3年,无疑属于提高了劳动合同条件。在刘某拒绝续订3年期劳动合同的情况下,公司在终止劳动合同时自然无需向其支付经济补偿金。

3

员工因社保待遇降低拒签,有权获得经济补偿

● 案例 ●

周先生与某公司签订的首份劳动合同期限为5年。2026年5月,公司受政策因素影响且为了进一步降低生产成本,将厂址从市区搬迁至外地某县。在公司搬迁之前,周先生的劳动合同已到期。由于公司新址所在县的社会保险待遇标准低于市区,周先生拒绝与公司续订劳动合同,并在离职时要求公司支付经济补偿金。

公司认为,厂址搬迁并未对周先生的生活和双方继续履行合同带来太多不便。公司已承诺周先生原待遇不变,至

于周先生提出的搬迁后社会保险待遇降低,是由于市县之间因地域及政策不同所造成的,并非公司恶意为之。因此,在周先生执意不愿续签劳动合同的情况下,公司应视其为因自身原因不同意续订劳动合同,对其离职无需支付经济补偿金。那么,公司应否向周先生支付经济补偿金呢?

● 说法 ●

社会保险待遇属于劳动合同的必备条款之一,涉及到劳资双方的权利和义

务,应当纳入双方续订劳动合同时的条件事项范围。在原本的劳动报酬、用工时间、岗位等条件不变的情况下,社会保险待遇的降低不属于“维持或者提高劳动合同约定条件”。

本案中,尽管公司不是恶意降低周先生的社会保险待遇,但周先生一旦与公司续订劳动合同,其社会保险待遇势必被降低。因此,周先生因社会保险待遇降低而拒绝续订劳动合同时,公司应当向其支付经济补偿金。

潘家永