

Study on human resource management of termination of fixed term labor contract

Xiangrong Zhang Chunting Fan

Liaoning Province Social Insurance Service Center, Shenyang, Liaoning, 110003, China

Abstract

The termination of the fixed term of the labor contract should be treated, for the conclusion of the labor contract, after the expiration of the contract, the worker and the employer have the right to terminate the contract, based on the reason of not renewal, judge whether the employer needs to pay economic compensation to the worker. To the case of concluding two consecutive fixed term labor contract, the laborer enjoys the option of whether to renew after expiration. To unit of choose and employ persons character, want laborer to put forward to renew labor contract without fixed term only, ought to conclude with it. After the contract expires, no matter what cause the termination does not renew, the laborer can apply for unemployment insurance gold.

Keywords

fixed term, contract renewal, termination of contract, economic compensation, unemployment benefits

固定期限劳动合同终止的人力资源管理研究

张向荣 范春婷

辽宁省社会保险事业服务中心, 中国·辽宁 沈阳 110003

摘要

终止固定期限的劳动合同要分情况对待, 对于只订立一次固定期限的劳动合同, 合同到期后劳动者和用人单位均有权终止合同, 基于不续签的原因, 判断用人单位是否需向劳动者支付经济补偿。对于连续订立二次固定期限劳动合同的情况, 期满后劳动者享有是否续订的选择权。对于用人单位而言, 只要劳动者提出续订无固定期限劳动合同, 就应当与其订立。合同到期后, 无论何种原因导致的终止不续签, 劳动者都可以申领失业保险金。

关键词

固定期限、续签合同、终止合同、经济补偿金、失业金

1 引言

所谓劳动合同终止, 是指基于特定法律事实的出现导致劳动关系终结, 劳动者和用人单位之间不再享有原合同约定的劳动权利, 也不再履行相应的劳动义务。劳动合同期满终止看似是一种简单常见的合同终止情形, 但在具体操作中却存在很多法律风险和隐患, 那么用人单位应注意哪些法律问题呢?

2 只订立一次固定期限劳动合同

在 2008 年《劳动合同法》实施之前, 劳动法上并不区分签订一次固定期限劳动合同, 还是签订两次、多次, 但在《劳动合同法》实施之后, 就很有必要区分签订的次数了, 因为签订的次数直接决定了终止劳动合同时的方式方法。

【作者简介】张向荣 (1983-), 女, 中国辽宁沈阳人, 硕士, 高级人力资源管理师, 从事劳动人事争议调解仲裁及企业人力资源管理研究。

早期的《劳动法》第 23 条以及后来的《劳动合同法》第 44 条均规定, 劳动合同期满劳动合同即告终止。对于只签订了一次固定期限的劳动合同, 合同期满时, 用人单位和劳动者都可以选择终止劳动合同。无论劳动者还是用人单位, 经过一个合同期, 双方对彼此都有了一定的了解, 此时决定是否续签劳动合同, 是法律赋予劳资双方的权利。

2.1 是否支付经济补偿金

以 2008 年《劳动合同法》为界, 之前《劳动法》对于劳动合同到期终止的情形, 无论企业基于何种原因不续签, 都无需向员工支付经济补偿, 这在当时是理所当然的情况。从当时的立法倾向来看, 立法者更倾向于将劳动法归类于民事法律关系的一种特殊形式, 其在基本的立法理念和原则上应遵循民法的立法宗旨, 比如平等自愿。劳资双方自愿签订劳动合同, 且按照合同履行了各自的权利义务, 合同到期后, 只要一方不同意继续履行, 劳动合同即终止, 双方再无法律上的权利义务关系, 这是典型的民事法律思想。但是, 2008 年《劳动合同法》实施之后, 立法者对劳动合同法的

定性更倾向于社会法的属性,在立法上适度的增加了国家政策干预的力度,倾向于保护劳动者,同时也是当时社会经济发展的需要。国家希望通过法制的力量,维护劳动关系的稳定性、持续性。这也正是劳动合同法在劳动合同到期终止后要求单位支付经济补偿金的立法目的。

2.2 不续签支付经济补偿的判断标准

从《劳动合同法》第46条第(五)项的规定中可以看出,对于签订一次固定期限劳动合同的双方,合同期满均可选择不续签,但是否支付经济补偿的判断标准则是要确定各自在不续签中的过错,如果企业方原因不续签则需支付经济补偿,如果员工原因不续签则无需支付经济补偿。

在此需注意的是,判断过错的基础是“原劳动合同约定条件”,该条件是否等同于《劳动合同法》第17条规定的“必备条款”?本文认为,工作内容、劳动报酬、工作时间等关乎劳动者切身利益且直接相关的核心条款可以定义为劳动合同约定条件,只要这些条款维持不变就应当认定为维持了原劳动合同约定条件,对此应采用审慎的态度,不应随意做扩大解释。另外,对劳动合同条件的要求是“维持或提高”,并不是完全排斥“变更”,比如原合同期限为3年,续签期限为2年,原工作地点在城市的某个区,续签工作地点在另一个区,也应认为劳动合同条件维持。实际工作的情况千差万别,每天的情况都不一样,只有不是实质性的影响到劳动者的劳动利益,就不应认定为降低了约定条件。

3 连续订立二次固定期限劳动合同

《劳动合同法》第14条是劳动合同法实施之后争议最大的条款之一。根据该规定,已经订立过二次固定期限合同,在合同期满后,员工提出续订无固定期限劳动合同,作为享有经营自主权的企业是否就必须与其订立无固定期限合同?如果直接终止劳动合同的,企业就构成违法终止?这是企业无论如何也不能接受和理解的。对此,长期存在两种截然相反的声音。

第一种观点认为:“用人单位同意”是续签无固定期限劳动合同的前提条件,比如上海的《上海劳动合同实施条例》。劳动合同到期时是否续订以及如何续订,原则上由用人单位和劳动者根据自己的意愿协商确定。【1】《劳动法》第20条就曾规定,对于在同一用人单位连续工作满十年的情况,如果劳动者提出续订无固定期限劳动合同,那么用人单位此时就应当与其订立无固定期限劳动合同,但前提条件仍是用人单位和劳动者均同意延续。劳动法上虽然没有规定连续两次签订固定期限的情形,但从立法的本意以及法律思想的延续上来看,续签无固定期限劳动合同的前提也是“双方同意”。劳动法从本质上说也是民事法律领域的,也应坚持平等自愿的原则,所以是否续签应征得用人单位的同意,只是其一旦同意续订就只能与劳动者签订无固定期限劳动合同。

第二种观点认为:不考虑单位意愿,只要条件成就,劳动者提出续订无固定期限合同,用人单位在收到劳动者续订的意愿后,没有选择的余地,只能与其订立。支持该观点的主要依据是《劳动合同法实施条例》第11条。

我国一直存在劳动合同短期化、劳动关系不稳定的问题,为了解决这些问题,在立法上就借鉴了一些发达国家的做法。比如欧洲大部分国家把无固定期限劳动合同作为企业用工的主导形式,而将固定期限劳动合同作为特殊的劳动合同,一般都是用于临时性、季节性的劳动关系。【2】基于此,劳动合同法在明确双方可以自主协商签订无固定期限劳动合同的基础上,对于一些特殊劳动者规定了用人单位应当与其订立无固定期限劳动合同的义务,将是否签订无固定期限劳动合同的决定权赋予了劳动者。

4 如何签订无固定期限劳动合同

4.1 劳动者的选择权

连续签订两次固定期限劳动合同后,法律赋予了劳动者选择权,其可以选择继续签订固定期限的,也可以选择签订无固定期限的合同。但对于企业而言,只要劳动者一旦提出选择无固定期限,用人单位即使不愿意,但也只能被动接受,法律将该选择权赋予了劳动者。

4.2 不续签劳动合同的特殊情形

实践中,一些企业在规章制度中规定,当劳动者出现某种情况,比如绩效考核部门垫底,或者是用人单位出现某种情形,比如业务下滑,经营不佳时,将不再与劳动者续签劳动合同。且该规章制度经过了民主程序,在与劳动者签订合同之初也告知了劳动者。那么当劳动者出现约定的情形时,用人单位是否可以以此为由直接终止劳动合同呢?《劳动法》上的确曾规定劳资双方可以在劳动合同中约定合同终止的条件,一旦条件出现,合同即终止,但在《劳动合同法》实施之后,该规定被否定,劳动合同的终止只能是法定的情形出现后才能终止,不能由双方约定,更不能由被申请人在规章制度中约定。《劳动合同法实施条例》第13条对此做出了明确规定。因此,对于终止连续签订两次固定期限劳动合同的情况,终止时,只能依据以下法定情形终止。

第一、劳动者存在《劳动合同法》第39条规定的情形。劳动者存在重大过错时,即使劳动者提出续签无固定期限劳动合同,用人单位也可以与其直接终止劳动合同,且不予支付经济补偿金。

第二、劳动者存在《劳动合同法》第40条第一项的情形。劳动者存在患病等非过错情形,医疗期满后,因身体原因或其他原因无法从事原工作,单位此时不能直接与其终止劳动关系,而应另行给劳动者安排适合其身体条件的工作,只有当劳动者在新岗位仍然不能胜任的,用人单位才能与其终止劳动合同。

第三、劳动者存在《劳动合同法》第40条第二项的情

形。实践中,用人单位在此存在的主要管理错误有两点,一是将“末位淘汰”等同于“不胜任工作”,但实际上,末位淘汰制本身是不合法的。在一个团队里,既然有考核,就一定有第一名,也一定有最后一名,第一名不见得业绩突出,而最后一名也不代表工作不胜任。用人单位一定要有明确的不胜任工作的岗位要求和标准,只有达到一定的标准和要求后才能确认为不胜任工作。第二个错误就是没有对不胜任工作的员工进行培训或调岗,而是直接与其终止劳动关系,正确的做法是只有在调岗或培训后仍不胜任的,才可以与其终止劳动合同。

4.3 除合同期限外,其他合同条款的协商确定

通过上述例外情况的分析可以看出,国家法律是尽可能的引导双方劳动关系的长期稳定,倡导双方通过协商保持劳动关系。但这并不意味着劳动者与用人单位续签无固定期限劳动合同后,原劳动合同条件就只能保持或提高,此处应与终止的补偿金发放条件相区别。《劳动合同法实施条例》第11条前半段肯定了劳动者订立无固定期限合同的自主权、选择权,但在后半段又规定了合同内容劳资双方的平等协商权,这就说明了续订的无固定期限合同不是对原合同的照抄照搬,

而是除了期限没有协商的余地外,其余条款都是可以协商的,这也在一定程度上减轻了企业续期的顾虑。

5 终止后支付经济补偿的特殊问题

5.1 是否需要提前一个月通知

实践中,有的劳动者主张,用人单位没有提前一个月通知不再与其续签合同,因此,在单位提出终止时要求多支付一个月的补偿金或者要求用人单位承担未提前通知的损失。该要求目前看是没有法律依据的,但从行业惯例或诚实信用的原则出发,无论签与不签都应提前告知,给对方准备的时间,至于提前多少,只能结合实际情况灵活掌握了。

5.2 分段计算

因2008年《劳动合同法》实施之前终止劳动合同是无需支付经济补偿金,因此,对于劳动合同在2008年之前签订,在2008年之后终止的情形,用人单位在支付经济补偿金时就要分段计算,即在2008年之前的劳动期间无需支付

经济补偿金,对2008年之后的时间段按规定支付经济补偿金即可。

5.3 对不胜任工作终止的,无需支付代通知金

当劳动者出现《劳动合同法》第40条规定的情形,用人单位决定不再与其续签,终止时,用人单位除了支付经济补偿金外还一并支付了代通知金。实际上,此种情形下代通知金是无需支付的。法律没有规定终止劳动合同需支付代通知金,代通知金仅在法定情形下才需支付,且劳动合同的终止与解除是完全不同的法律概念,合同是否到期有明确约定,双方对此均有预期,因此,对不胜任工作终止的情形,用人单位无需支付代通知金。

6 终止后申领失业保险金

劳动合同到期后,因劳动者原因不同意续签,这种情形下劳动者能否申领失业金?大部分的律师和学者都认为是不能申领的,因为失业金的申领条件之一必须是“非因本人意愿”导致的中断就业。但根据《实施〈中华人民共和国社会保险法〉若干规定》第13条的相关规定,劳动合同期满终止的情形也属于“非因本人意愿”导致的中断就业。按照上述规定,劳动合同到期终止的,劳动者就可以按照规定申领失业保险金,而无需考量不续签的原因。也就是说“中断就业”是以结果论的,实践中也是这么做的。事实上,能否领取失业金和是否支付经济补偿金是完全不同的两个概念,一个是社会责任,一个是企业责任,企业担责要适当收紧,社会责任要适当放松,特别是对于失业保险金这种保底性的民生责任,除非劳动者有明显的自我责任。因此,即使是劳动者个人原因不续签,也是可以申领失业保险金的,用人单位应在终止合同后及时为劳动者办理失业登记,帮助劳动者申领失业保险金。

参考文献

- [1] 王淑焕等编著:《企业法律风险防控实务应用全书》中国法治出版社第139页
- [2] 闫宝卿、邱小平、李建主编:《中华人民共和国劳动合同法实施条例释义》中国市场出版社第48页
- [3] 方元庆.浅析无固定期限劳动合同在企业人力资源管理中的作用[J].科学咨询(科技·管理),2014,(04):27-28.