

不续签无固定期限劳动合同 该如何支付“补偿”



“我们终止合同和给你补偿的计算方式都是按照法律来的，咱们就好聚好散吧。”

对于公司的说法，小杨很不认同，但却不知道该如何反驳。

小杨 4 年前进入这家公司，连续签订了两次固定期限劳动合同。眼看第二次固定期限劳动合同即将到期，公司却没有像以前那样，提前一个月通知他续订事宜。小杨觉得有些不安，几次去人事部询问，得到的答复都是公司正在研究中，要他等待。小杨咨询了一些律师朋友，得知连续签订两次固定期限劳动合同后，劳动者是可以要求续签无固定期限劳动合同的。他怀疑公司正是因为

这个原因迟迟不回复他是否续签。为了占据主动地位，他通过发电子邮件的方式，告知公司自己想续签无固定期限劳动合同。

不料，公司收到邮件后，却派人事部刘经理与他沟通，表示将终止劳动合同，不予续签，并表示将根据工作年限给予他经济补偿。小杨觉得很不是滋味，续签无固定期限劳动合同明明是自己的合法权益，怎么能由公司说否定就否定了呢？而且，他对公司的补偿计算方式也有意见。他向公司提出，如果要终止劳动合同，就必须支付双倍的经济补偿，作为公司侵犯他权益的赔偿。但刘经理却说，根据《劳动合同法》第 44 条和第 46 条，劳动合同期满的，用人单位可以终止劳动合同，只要按年限支付经济补偿就可以。

无法说服公司的小杨来到当地劳动保障监察机构，询问公司的做法是否合法。监察员了解情况后告诉他，公司的做法是违法的。根据《劳动合同法》第 14 条，连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有该法第 39 条和第 40 条第 1 项、第 2 项规定的情形，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。因此，小杨可以提出续订无固定期限劳动合同，而他的公司没有选择是否终止劳动合同的权力。根据《劳动合同法》第 48 条，用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照该法第 87 条规定支付赔偿金。

最终，经过监察员的执法，公司支付了赔偿金。