

劳动合同终止条件不能约定



“虽然说当时劳动合同是那么约定的，可是现在我回过神来了，这个条款对我很不公平，就是公司想啥时候‘炒’我都行，还不用承担责任。这怎么办？”劳动者杨某日前来到当地劳动保障监察机构，咨询他所遇到的难题。

1年前，某机械生产公司从国外购置了一条新生产线，急需招聘熟悉这种生产线操作和维护的技术管理人员。杨某恰好符合公司的录用条件，公司便迅速录用了他。公司在与他的劳动合同中约定，劳动合同期限3年，但在到期前，如果发生生产线更新换代的情况，双方劳动合同即行终止。杨某当时也没太在意，就签字了。谁知，由于公司所在行业转型升级加快，这条生产线不到

两年的时间就需要改造升级成其他型号了。于是公司便向杨某提出，根据劳动合同的约定提前终止劳动合同。突然间被“炒鱿鱼”，杨某这才觉得之前合同约定有问题。

接待他的工作人员了解情况后告诉他，约定终止劳动合同是违法的。《劳动合同法》第 44 条规定了劳动合同终止的几项情形。《劳动合同法实施条例》第 13 条规定，用人单位与劳动者不得在《劳动合同法》第 44 条规定的劳动合同终止情形之外约定其他的劳动合同终止条件。因此，公司与劳动者约定生产线更新换代就要终止劳动合同的做法，实际上是违法终止劳动合同。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，即支付双倍的经济补偿。

最终，经过监察人员的执法，公司向杨某支付了赔偿金。