

合同期满未再续签 该由谁负举证责任

【基本案情】

2001年8月，李某到某塑料制品厂从事销售工作，双方签订了书面劳动合同，最后一次签订的劳动合同期限为2016年1月1日至12月31日。工作期间，塑料制品厂为李某缴纳了各项社会保险费。自2016年10月18日起，塑料制品厂经济效益大幅度下滑，只能暂时停产歇业，遂要求包括李某在内的职工回家待岗等待下一步安排。自此李某未再到塑料制品厂上班。直至2016年12月31日，李某与单位的劳动合同到期，双方未再续签劳动合同，塑料制品厂也停止为李某缴纳社保费。后来李某通过查阅法律得知，非因劳动者原因终止劳动合同，单位须支付经济补偿，李某遂提起劳动争议仲裁，要求塑料制品厂支付终止劳动合同的经济补偿25499元。而塑料制品厂则主张是李某拒绝续签劳动合同，不应获得经济补偿。

【处理结果】

仲裁委根据《劳动合同法》第44条、第46条、第47条，《劳动争议调解仲裁法》第6条之规定，裁决塑料制品厂支付李某终止劳动合同经济补偿。

【争议焦点】

案件审理中，仲裁委就是否应支持李某的诉求产生了分歧，焦点问题是：劳动合同终止原因的举证责任应当如何分配。

观点一认为，发生劳动争议，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。李某主张是单位未与其续签劳动合同，应就这一主张负举证责任。李某未

提供有效证据证明其主张，故对李某要求塑料制品厂支付终止劳动合同经济补偿的请求不应支持。

观点二认为，李某与塑料制品厂签订的劳动合同于 2016 年 12 月 31 日期满，塑料制品厂虽主张是劳动者不同意续签，但未举证证明存在自身作为用人单位维持或提高劳动合同约定条件续签劳动合同而李某不同意续签的情形，应当承担不利的法律后果。故对李某要求塑料制品厂支付终止劳动合同经济补偿的仲裁请求，应当予以支持。

【裁决要点】

综合双方的举证能力，最终仲裁委认为第二种观点更加公平公正，故对李某要求塑料制品厂支付终止劳动合同经济补偿的仲裁请求，应予以支持。

【点评分析】

根据《劳动合同法》第 44 条规定，劳动合同期满的，劳动合同终止；第 46 条规定，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，依照该法第 44 条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。因此，如果是用人单位不愿意续签或降低劳动合同约定条件导致劳动者不愿意续签的，劳动者都能够获得经济补偿。

在本案中，李某主张塑料制品厂未与其续签劳动合同，塑料制品厂则主张李某不同意续签。双方均无有效证据证明其主张，举证责任的分配成为本案的关键点。

《劳动人事争议仲裁办案规则》第 13 条规定：“当事人对自己提出的主张有责任提供证据。与争议事项有关的证据属于用人单位管理的，用人单位应当提供；用人单位不提供的，应当承担不利后果。”《劳动人事争议仲裁办案规则》第 14 条规定：“法律没有具体规定、按照本规则第十三条规定无法确定举证责任承担的，仲裁庭可以根据公平原则和诚实信用原则，综合当事人举证能力等因素确定举证责任的承担。”那么对于终止劳动合同的原因，哪一方负有举证责任？从双方所主张的事实来看，劳动者的举证能力要远远小于用人单位，无论是工资发放、考勤管理还是职工辞职、单位解雇等人事变动，单位均掌握更有效的证据。尤其是是否曾向劳动者明示维持或提高原劳动合同条件以续订劳动合同，用人单位更掌握直接的证据。

因此，根据公平公正的原则，综合双方的举证能力，对于终止劳动合同的原因，由用人单位承担举证责任更为合理合法。由于塑料制品厂并未举证证明存在单位维持或提高劳动合同约定条件续订劳动合同而劳动者不同意续订的情形，李某根据《劳动合同法》第 46 条要求用人单位支付终止劳动合同经济补偿的请求，仲裁委依法应当支持。（山东省淄博市临淄区劳动人事争议仲裁院 孟雪菲）