**案例解析：提前办理离职手续引发的劳动争议**

案例回放：

　　申请人系被申请人职工，双方订立有劳动合同，最后一份合同期限从2007年1月1日起至2008年12月31日止。根据被申请人提供的经由申请人当庭确认的2008年12月份工资表记载：2008年12月14日，被申请人支付申请人当月正常工作时间工资2500元，并在备注栏写“09年1月停社保，补年休假10天”。2008年11月29日，被申请人向申请人发出《终止劳动合同通知书》，内容为：“劳动合同将于二00八年十二月三十日满期，经公司研究决定，二00八年十二月三十一日起与你终止劳动合同，请你于二八年十二月三十日前办理终止劳动合同手续。”申请人于2008年12月14日办理离职交接手续。被申请人于2009年1月4日为申请人出具《终止劳动合同证明》，内容为申请人“于2003年11月3日至2008年12月30日在我公司工作。于2008年12月31日合同期满，终止劳动合同关系。”

　　申请人认为，劳动合同在2008年12月31日才到期，而被申请人于2008年11月29日发出“终止”劳动合同的通知，并于12月14日办理劳动合同解除手续，实质上属于劳动合同未到期而提前解除，据此要求被申请人支付解除劳动合同的经济补偿金15000元。

　　被申请人认为，双方属于劳动合同到期终止，且提前办理工作交接手续而非办理解除劳动合同手续，申请人主张属于解除劳动合同并据此要求解除劳动合同的经济补偿金，没有事实依据。

　　仲裁结果:

　　劳动争议仲裁委员会依据《中华人民共和国劳动合同法》第第四十四条、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十七条、第五十条的规定，裁决如下：

　　1、申请人与被申请人于2008年12月31日终止劳动合同。

　　2、被申请人支付申请人终止劳动合同经济补偿金2500元。

　　3、驳回申请人的其他仲裁请求。

　　根据申请人的仲裁请求，本仲裁裁决为非终局裁决。

　　案例解析：

　　本案争议的焦点问题集中在，用人单位在劳动合同期限届满前，要求劳动者提前办理离职的相关手续，是否构成解除劳动合同。

　　在案件审理过程中存在两种观点：

　　一种观点认为：用人单位在劳动合同期限届满前，要求劳动者办理离职手续，不为其提供劳动条件，属于明显的用人单位停止履行劳动合同，劳动合同无法履行到期限届满，应按照劳动合同提前解除处理。

　　另一种观点认为：用人单位虽然提前终结劳动者的劳动条件，但办理离职手续之后到劳动合同期限届满前，劳动者处于享受年休假状态，而且2008年12月的工资按正常工作时间工资标准支付，足以证明双方的劳动关系仍然存续，劳动合同在期限届满前仍具有效力。因此，应认定为劳动合同到期终止，不应按提前解除劳动合同处理。

　　劳动争议仲裁委员会经审理后认为：被申请人于2008年11月29日向申请人发出《终止劳动合同通知书》，明确作出了劳动合同期满后不再续订的意思表示。此外，双方虽于2008年12月14日提前办理终止劳动合同的相关手续，但被申请人全额支付申请人2008年12月的工资并安排补休年休假10天，当月社会保险费依法缴纳，足以证明被申请人作为用人单位已充分履行劳动合同的义务直至合同期限届满。劳动合同属于期满不再续订而终止。被申请人没有提前解除劳动合同的意愿和意思表示，申请人主张系被申请人提前解除劳动合同，没有事实依据，不予支持。

　　根据《中华人民共和国劳动法》第二十三条的规定，劳动合同期满即行终止。申请人要求被申请人支付解除劳动合同的经济补偿金和额外经济补偿金，没有事实依据，不予支持。

　　通过处理此案，发现某些用人单位有时会因为客观需要，例如针对某些特定岗位的劳动者如财务、厨师、高级管理人员或其他掌握商业秘密、技术秘密的人员等，要求提前办理离岗、交接手续，虽然绝大多数用人单位会履行相关劳动关系的义务和责任至劳动合同期限届满，但由于劳动者的劳动权利受到限制甚至剥夺，由此极易产生争议。

　　通过此次案例，现提出如下两条建议：

　　1、作为用人单位，应当在规章制度或劳动合同中明确规定劳动合同终止或解除时工作交接的内容、期限等程序，并在提前办理离职手续时向劳动者充分说明，避免劳动者误解而导致争议的发生。

　　2、作为劳动争议仲裁机构，应当在日常工作中，以仲裁建议书等形式加强对用人单位劳动用工管理的指导。