

张某诉上海某国际货物运输代理有限公司劳动合同纠纷案

——劳动合同到期终止，用人单位无需支付经济补偿金情形的认定

关键词：民事 劳动合同 到期终止 经济补偿金 免除

基本案情

张某诉请：1. 判令上海某国际货物运输代理有限公司（以下简称某公司）支付张某2017年4月1日至2020年5月30日期间的工资差额人民币27,300元；2. 判令某公司支付张某2020年6月1日至2020年7月31日期间的工资差额5,200元；3. 判令某公司支付张某终止劳动合同经济补偿金104,500元。张某于2009年11月9日入职某公司，双方签订的最后一份劳动合同期限为2015年8月1日至2020年7月31日。2020年7月2日，某公司通过微信向张某发送《劳动合同续签通知书》，但未将劳动合同文本交予张某。某公司未足额发放张某工资，应予补足。某公司应当支付张某相应的经济补偿金。

某公司辩称，张某的工资组成为基本工资+绩效的浮动工资制，某公司已经足额发放了张某上述期间的工资，不存在差额。某公司不同意支付张某主张的工龄工资。某公司在2020年7月2日即通知张某劳动合同将于2020年7月31日期满，要求其到公司办公室续签，但张某并未前往续签，而且在合同期满后自行离岗，应视为张某不同意续签劳动合同，故某公司无需支付经济补偿金。综上，不同意张某的诉讼请求。

法院经审理查明，张某于2009年11月9日进入某公司工作。双方签订的最后一份劳动合同期限为2015年8月1日起至2020年7月31日止，劳动合同约定工资计发形式为基本工资2,020元/月+其他。2020年7月2日，某公司代理人成某通过微信向张某发送了落款日期为2020年4月30日的《通知》，载明“张某：因公司受物流行业大环境和疫情影响，公司原有业务萎缩，公司变更业务模式，调整了管理模式，自2020年4月开始你以不愿意接受其他公司人员管理为由拒绝履行

工作职责，公司决定取消你的岗位工资”；以及落款日期为2020年7月1日的《劳动合同续签通知书》，载明“张某你好，公司与你的《劳动合同》的期限将于2020年7月31日到期，现通知你于2020年7月20日前至公司办公室办理续签劳动合同”。当日，张某通过微信回复某公司“一、愿意续签合同；二、不同意取消工资”。某公司按照3,500元/月的标准支付了张某2020年6月1日至2020年7月31日期间的工资，双方劳动合同于2020年7月31日到期终止。张某离职前12个月的平均工资为7,000元/月。2020年9月8日，张某向上海市浦东新区劳动人事争议仲裁委员会（以下简称仲裁委员会）申请仲裁，仲裁委员会于2020年9月14日依法受理，张某申请仲裁要求某公司支付：1、2017年4月1日至2020年5月30日期间工资差额27,300元；2、2020年6月1日至2020年7月31日期间工资差额13,504元；3、终止劳动合同经济补偿金104,500元；4、2019年1月1日至2020年7月31日期间未休年休假折算工资13,080元。在仲裁审理阶段，仲裁员询问“申请人是否不同意续签劳动合同？”张某回答“合同终止原因是被申请人取消岗位工资，故申请人不愿意续订”。仲裁员询问“被申请人，与申请人续签劳动合同时候，新合同里是否取消了岗位工资？”某公司回答“没有取消，且申请人从未就岗位工资事宜与我方进行沟通。之前不发放岗位工资是因为申请人没有履行理货的岗位职责”。仲裁委员会于2020年11月12日作出仲裁裁决，判令某公司支付张某2020年2月至2020年5月的工资差额7,750元、2020年6月至2020年7月的工资差额4,500元、2019年1月1日至2020年7月31日期间未休年休假工资7,356.32元，对张某的其他请求不予支持。张某不服该裁决结果，遂向上海市浦东新区人民法院提起诉讼。

另查明，1. 2020年6月30日，某公司通过银行转账的方式支付了张某2020年4月的税后工资2,742.20元以及2020年5月的税后工资2,742.20元；2. 2020年7月1日，张某通过微信向某公司实际控人李某发送消息“李总成总你们好我工资发的不对希望尽快给我补齐”，李某未予回复。

上海市浦东新区人民法院于2021年4月27日作出（2021）沪0115民初9755号民事判决：一、上海某国际货物运输代理有限公司于本判决生效之日十日内支付张某2020年2月1日至2020年5月31日期间的工资差额7,750元；二、上海某国际货物运输代理有限公司于本判决生效之日十日内支付张某2020年6月1日至

2020年7月31日期间的工资差额4,500元；三、上海某国际货物运输代理有限公司于本判决生效之日十日内支付张某2019年1月1日至2020年7月31日期间的未休年休假折算工资7,356.32元；四、驳回张某的其余诉讼请求。

一审判决后，张某不服，提起上诉，要求撤销一审判决第四项，改判某公司支付经济补偿金77,000元。上海市第一中级人民法院于2021年10月25日作出（2021）沪01民终10455号民事判决：一、维持上海市浦东新区人民法院（2021）沪0115民初9755号民事判决第一、二、三项；二、撤销上海市浦东新区人民法院（2021）沪0115民初9755号民事判决第四项；三、上海某国际货物运输代理有限公司于本判决生效之日起十日内支付张某终止劳动合同的经济补偿金77,000元。

裁判理由

法院生效裁判认为：

其一，劳动合同因期满而终止的情况下，如用人单位主张其无需支付经济补偿金，应当举证证明存在《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条第五项规定的无需支付经济补偿金的情形。本案中，从某公司于2020年7月1日发送给张某的《劳动合同续签通知书》的内容来看，并未明确是否维持或提高原劳动合同条件。

其二，某公司于同日向张某发送了续订劳动合同通知与取消岗位工资通知，张某据此而将其理解为某公司的意思表示为以取消岗位工资为条件续签劳动合同，亦符合通常逻辑。在张某明确回复“一、愿意续签合同；二、不同意取消工资”的情况下，某公司也未再进一步与张某解释或沟通确认，故有理由认为某公司的实际意思表示确为以取消岗位工资为条件续签劳动合同。

其三，就某公司取消张某岗位工资事宜，某公司虽称其此前已经跟张某口头沟通过，但对此未能提供证据证明。反之，其公司于2020年6月30日方才通过银行转账方式支付张某2020年4月及5月的税后工资，张某次日即对工资金额提出异议，可见2020年7月1日某公司通知张某续签劳动合同时，双方对于取消岗位工资事宜并未达成一致，亦即双方对于原劳动合同约定的工资标准的降低尚

未达成一致。而就岗位工资的取消，某公司所举证据尚不足以证明该降薪行为充分合理。在此前提下，其提出取消岗位工资并续订劳动合同，难谓以维持原劳动合同约定条件续订。

综上，本案不符合用人单位以维持或提高原劳动合同约定条件续订合同而劳动者不同意续签的情形，某公司应支付张某终止劳动合同经济补偿金。

裁判要旨

劳动合同到期终止后，用人单位主张无需支付经济补偿金的，应就其以维持或者提高劳动合同约定的条件续订劳动合同而劳动者不同意续订承担举证责任。续订条件是否相对维持或提高的识别应以原合同终止前所达成的约定条件为基准。劳动者因不满降薪决定而拒绝续订合同，用人单位需举证证明双方就此达成一致或者降薪具备合理性，否则用人单位以劳动者不同意续订为由主张无需支付经济补偿金的，人民法院不予支持。

关联索引

《中华人民共和国劳动合同法》第46条

一审：上海市浦东新区人民法院（2021）沪0115民初9755号民事判决（2021年4月27日）

二审：上海市第一中级人民法院（2021）沪01民终10455号民事判决（2021年10月25日）