

劳动合同期满不续签是否需要提前告知

□浙江国翱
律师事务所
俞肃平

用人单位决定劳动合同期满后不与劳动者续签合同，有没有提前 30 天告知劳动者的义务？如果没有提前 30 天告知，是否需要支付代通知金？

这个问题已有多人向我咨询过，其中既有用人单位，也有劳动者。

对于这个问题，首先应适用“合同约定原则”，如果没有合同约定则按照“法定原则”处理。

所谓“合同约定原则”，也可叫“合同优先原则”，就是用人单位与劳动者在劳动合同中明确约定“劳动合同期满后不再续签，用人单位应当提前 30 天通知劳动者”的，用人单位就应当在劳动合同期满前 30 天，通知劳动者劳动合同到期后不再续签。

如果用人单位与劳动者在劳动合同中没有此类规定，就需要遵循“法定原则”。

所谓“法定原则”，就是参照法律规定处理。此时，必须先厘清解除劳动合同与终止劳动合同的差别。

解除劳动合同，是指用人单位与劳动者签订了书面劳动合同，在劳动合同期满前，双方因各种原因提前解除了劳动合同。

终止劳动合同，是指用人单位与劳动者签订了书面劳动合同，在劳动合同期满或法律规定的情形下终止劳动合同。

出现本文开头的疑问，可能是没有很好地厘清“解除劳动合同”与“终止劳动合同”的不同，产生了对法律规定需要“提前 30 天通知”适用情形的困惑。当然，也是因为相关法律对“劳动合同期满后不续签是否需要提前通知”没有明确的规定。

《劳动合同法》规定需要提前 30 天通知的情形，包括该法的第三十七条、第四十条和第四十一条。而这三条规定中，第三十七条和第四十条是针对“解除劳动合同”，差别是提出解除劳动合同的主体不同，前者是劳动者提出解除劳动合同，后者是用人单位在符合相关情形时提出解除劳动合同。

该法第四十一条针对的是“裁减人员”（简称裁员），要求提前通知的对象不是劳动者，但本质上也是解除劳动合同。因此，这三个条款都不能在“终止

劳动合同”时适用。

终止劳动合同适用的法条是《劳动合同法》第四十四条和第四十五条，其中第四十四条规定：“有下列情形之一的，劳动合同终止：（一）劳动合同期满的；（二）劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的；（三）劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；（四）用人单位被依法宣告破产的；（五）用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的；（六）法律、行政法规规定的其他情形。”

该法第四十五条则规定：“劳动合同期满，有本法第四十二条规定情形之一的，劳动合同应当续延至相应的情形消失时终止。但是，本法第四十二条第二项规定丧失或者部分丧失劳动能力劳动者的劳动合同的终止，按照国家有关工伤保险的规定执行。”

也就是说，根据《劳动合同法》第四十四条第（一）款规定，有“劳动合同期满”之情形的，除第四十五条之外，劳动合同即行终止，无须提前告知。

这就意味着用人单位与劳动者都应提前考虑劳动合同期满后即行终止的后果，双方都应提前作出安排。

也就是说，终止劳动合同不是解除劳动合同，突然生效会给相对方造成措手不及。因此法律规定解除劳动合同需要提前通知相对方，以免给相对方造成损失。

提前通知无论作为用人单位的义务还是劳动者的义务，都需要由法律明确规定。

综上所述，针对“劳动合同期满后不续签是否需要提前 30 天告知”的问题，我想既然法律法规没有明确规定需要提前 30 天告知，如果用人单位与劳动者签订的劳动合同中也没有特别约定，那么用人单位也就没有提前 30 天告知劳动者的义务。

既然没有这一义务，也就不须支付代替提前 30 天告知义务的代通知金。

当然，用人单位与劳动者在双方订立的劳动合同期满前，提前做好好劳动合同期满后续签或者终止的事宜，对双方来说都更有利于后续工作的安排。

小区更换物业的资料移交问题

□上海市锦天城
律师事务所
宋安成

《民法典》第 949 条规定：“物业服务合同终止的，原物业服务人应当在约定期限或者合理期限内退出物业服务区域，将物业服务用房、相关设施、物业服务所必需的相关资料等交还给业主委员会、决定自行管理的业主或者其指定的人，配合新物业服务人做好交接工作，并如实告知物业的使用和管理状况。”

在实际生活中，经常碰到小区更换物业后管理资料的移交问题，这类案件在司法实践中常见的问题有两个，一是原物业服务企业的资料移交范围如何确定；二是原物业退场后，其管理期间公共部位、公共设施设施的维修义务如何界定。

《民法典》规定了上家物业应当移交物业管理所必需的资料，何为必需的资料？《物业管理条例》39 条规定是“本条例第 29 条第一款规定的资料”，包括：（一）竣工总平面图，单体建筑、结构、设备竣工图，配套设施、地下管网工程竣工图等竣工验收资料；（二）设施设备的安装、使用和维护保养等技术资料；（三）物业质量保修文件和物业使用说明文件；（四）物业管理所必需的其他资料。

上述规定在具体操作中存在两个问题：一是如果没有更为具体的清单，在司法判决执行时很难确定物业公司具体应提供的相关资料；二是前期物业在承接物业管理时，开发商可能存在未将《物业管理条例》第 29 条规定的资料移交给物业公司的问题，况且有些

作为原告的业主委员会，应当根据《条例》原则的规定列举详细的移交清单，比如说具体的设备名称和资料及维修保养清单。

楼盘是在《物业管理条例》实施前就交给物业公司管理的。

对于第一个问题笔者认为，作为原告的业主委员会，应当根据《条例》原则的规定列举详细的移交清单，比如说具体的设备名称和资料及维修保养清单，司法实践中，大多数法院还会支持在物业服务过程中形成的资料，如小区监控系统、电梯、水泵、电子防盗门等共用设施设备档案及其运行、维修、养护记录，小区弱电系统、消防系统、水泵系统维修、养护记录，小区公共收益账册等。对于是否增加开发商为第三人以查清当时开发商与原物业移交情况，笔者认为也是有必要的。

大多数业主委员会认为原物业公司服务不佳，在管理期间不及时维修对设施设备造成了损害，可能要求其对公共部位、公共设施设备进行维修。法院一般是怎么处理的呢？从笔者遇到的案例看，对于业主委员会诉求物业公司的上述维修义务，法院大多数情况下是不支持的，首先，小区的设施设备一般情况下使用时间较长，如果让物业公司来承担这些设施设备年久失修的责任，显然不具有合理性；其次，小区设施设备的维修，一般情况下应当使用维修资金，但是业主委员会没有成立，或者成立后不愿意使用维修资金，也是造成小区设备设施失修的重要原因，在物业公司有证据证明其已经尽到一定保养义务情况下，法院一般不会再让物业公司承担退场后的维修责任。

说说离婚后子女抚养费

□高朋(上海)
律师事务所
王丹丹

夫妻离婚，一方抚养孩子的，另一方有支付抚养费的义务。由于抚养费的多少直接关系到孩子的生活质量，不少当事人表示拿不准抚养费费用的标准。此外还担心社会经济状况发生变化后，抚养费不能满足孩子日后的实际需要。

笔者在接待咨询时，不少当事人会引用《最高人民法院关于适用《民法典》婚姻家庭编的解释（一）》第四十九条，认为抚养费是按照不抚养孩子一方每月总收入的 20-30% 的比例给付，工资越高给的抚养费就应当越多。其实，这是对法条的误读，其忽略了该规定的第一款，即抚养费的数额根据子女的实际需要、父母双方的负担能力和当地的实际生活水平确定。

司法实践中，当夫妻双方无法就子女的抚养费数额问题达成一致时，法院判决一般有三个参考标准，一是子女的实际需求；二是父母的收入情况；三是当地的实际生活水平。

由于我国经济发展的不平衡性，全国各地的抚养费数额差距还是比较大的。根据笔者的办案经验，近两年上海地区判决支付抚养费的数额多数在 2000 到 3000 元范围内，一般不超过 4000 元。

抚养费的给付一般至子女

十八周岁为止。那么在子女十八周岁以前，抚养费的数额能不能变更呢？答案是可以的。

根据相关规定，当原定抚养费数额不足以维持当地实际生活水平，或者因子女患病、上学，实际需要已超过原定数额，或者有其他正当理由应当增加抚养费时，子女可以在父或者母有负担能力的前提下要求其增加抚养费。

虽然现行《民法典》及其司法解释对抚养费的减少没有明确规定，但上海市高级人民法院于 2005 年发布的《婚姻家庭纠纷办案要件指南（二）》第五条针对抚养费减少给出了指导性意见。该意见指出，父母具有下列情形之一的，可适当减少抚养费：（1）给付方的收入明显减少，虽经努力仍维持在较低的水平；（2）给付方长期患病或丧失劳动能力，又无经济来源，确实无力按原定数额给付，而直接抚养子女一方又有抚养能力；（3）给付方因违法犯罪被收监改造或被劳动教养，失去经济能力无力给付的，但恢复人身自由后有经济来源的，则应按原协议或判决给付。需要注意的是，父或母减少或中止给付抚养费后，一旦恢复甚至超过原有的抚养能力，子女仍有权要求恢复至原定的抚养费数额，甚至要求增加抚养费。

资料图片