



用人单位决定提前注销的,可以终止与三期女职工的劳动合同吗?

【经典案例】

狄谋于2014年3月进入亚玛贸易(深圳)有限公司上海分公司(以下简称亚玛上海分公司)担任市场专员,该公司为外商投资企业的分支机构。双方签订了2014年3月1日至2016年2月29日为期2年的劳动合同,月工资为5500,另有500元报销补贴。2015年3月,狄谋怀孕,同年6月9日,亚玛上海分公司向狄谋发出关于关闭亚玛上海分公司的说明:“兹正式通知亚玛贸易(深圳)有限公司上海分公司将于2015年9月30日关闭并注销,关于您的劳动合同的处理将作分别通知。”被告签字确认。同年8月25日,亚玛上海分公司向狄谋发出劳动合同终止通知:“因经营状况不佳,总公司及其股东决定解散上海分公司。因此,公司于2015年9月30日终止您与公司的劳动关系。没有未支付的加班费,2015年的年休假也已全部休完。自收到本通知之日起,您被免除工作。公司将向您支付工资和社会保险至2015年9月30日。此外,公司将向您支付经济补偿金(税前)16583元。”狄谋在接到该通知后,去工商行政部门信访,导致亚玛上海分公司注销申请处于暂缓状态。并于2015年10月9日,狄某向当地劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁,要求亚玛上海分公司撤销解除决定并恢复劳动关系。仲裁裁决亚玛上海分公司于2015年9月30日起恢复与狄某的劳动关系。亚玛上海分公司不服裁决,诉至法院。

【争议焦点 & 裁决结果】

本案的争议焦点是:用人单位决定提前解散的,可以终止与三期女职工的劳动合同吗?

狄谋认为:根据《女职工劳动保护规定》,用人单位不得在女职工孕期、产期、哺乳期内辞退女职工,且亚玛上海分公司尚未注销,故要求维持仲裁裁决。

亚玛上海分公司认为,公司因经营状况不佳,深圳总公司及其股东决定解散上海分公司。2015年8月25日正式通知狄谋,双方的劳动关系将于9月30日终止,并支付了终止合同经济补偿金人民币16583元及2015年9月工资。由于狄某去工商行政部门信访,导致公司注销申请处于暂缓状态。上海分公司经股东决定已解散,属于依法与员工终止劳动关系,已无经营场所,故本公司无需与狄谋恢复劳动关系。

法院经查明后判决亚玛上海分公司无需与被告狄谋恢复劳动关系。

【律师说法】

根据《劳动合同法》第四十四条第五款规定,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,劳动合同终止。本案的亚玛上海分公司系外商投资企业的分支机构。根据《外商企业法实施细则》第七十二条之规定,外资企业经营不善、严重亏损,外国投资者决定解散的,应予终止。由于上海分公司在经营期内,经营状况不佳,亏损,作为亚玛贸易(深圳)有限公司的股东决定于2015年9月30日解散在上海设立的分公司,并办理注销登记,符合法律规定。《劳动合同法》规定,用人单位决定提前解散的,其与劳动者订立的劳动合同终止。狄谋确属三期女职工,但《劳动合同法》仅规定,对三期女职工不得依据《劳动合同法》第四十条及第四十一条的规定解除劳动合同。本案系劳动合同的终止,并不适用上述条款,故亚玛上海分公司因解散而终止与被告的劳动关系符合法律规定。

< 文章来源: 法院判决书(2015)黄埔一(民)初字第10098号 文章内容有删减 >



官方微信

每日为你提供最新最有价值的人力资源信息!
Hotline:400-699-7800 www.blueseahr.com