



用人单位停产解散情形下不签订无固定期限劳动合同的责任

【经典案例】

吴某于2001年进入上海市一家印刷有限公司工作，双方于2001年4月1日签订了劳动合同，之后多次续签了固定期限劳动合同，最后一次劳动合同于2012年9月30日到期。合同到期后，吴某以在用人单位连续工作满十年主张继续签订无固定期限劳动合同，遭到用人单位的拒绝。用人单位声称，企业发生严重经营困难，于2012年9月10日已全面停产，10月5日进入清算阶段，员工要求签订无固定期限劳动合同客观上已不能履行。吴某遂向当地劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，仲裁机构裁决驳回申请人的申请请求。吴某不服，诉至法院，要求签订无固定期限劳动合同，并支付2012年10月1日起至被告与原告签订无固定期限劳动合同止期间的二倍工资。法院没有支持吴某的上述请求，吴某遂提起上诉。

【争议焦点 & 裁决结果】

本案的争议焦点是：1、用人单位签订无固定期限劳动合同是否需要具备用工能力？
2、用人单位因客观情况发生变化不能签订无固定期限劳动合同是否应向劳动者支付经济补偿金？
一审法院认为被告印刷公司现已停产清算，原告吴某要求签订无固定期限劳动合同客观上已不能履行，遂驳回吴某的诉讼请求。宣判后，吴某仍不服一审判决，向中级人民法院上诉。本案最终经二审法院调解结案，双方劳动关系于2012年9月30日终止，印刷公司资产清算小组向吴某支付了经济补偿金。

【律师说法】

《劳动合同法》第十四条第(一)款规定，劳动者在该用人单位连续工作满十年的，劳动者提出或同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同。此种情况下，用人单位在劳动者提出签订无固定期限劳动合同时，就负有与劳动者签订的法定义务，否则就要承担《劳动合同法》第八十二条规定的支付二倍工资的义务。但本案的特殊性在于劳动者提出签订无固定期限劳动合同时，用人单位已经处于停产状态，不具有用工能力和用工事实。对此，用人单位是否要与劳动者签订无固定期限劳动合同，《劳动合同法》并无明确规定，需要我们结合劳动法规的立法精神和相关条款予以理解。

《劳动合同法》第四十四条第(五)项规定，用人单位决定提前解散是劳动合同终止的情形之一。《劳动合同法实施条例》第十九条第(十二)项规定，用人单位生产经营发生严重困难是法定的无固定期限劳动合同解除的条件。可见，要求用人单位签订无固定期限劳动合同，应以用人单位存在用工事实为前提，否则要用人单位履行无固定期限劳动合同就存在客观不能。另根据《劳动合同法》第八十二条第一款规定：“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。”第二款又规定：“用人单位违反本法规定不与劳动者签订无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。”由此可知，支付二倍工资的前提也是用人单位具有用工的事实。本案中，用人单位在最后一次固定期限劳动合同期满后已不具有用工事实。因此，原告要求被告支付二倍工资的诉求无法得到支持。

《劳动合同法》第四十六条第(六)项规定，用人单位被依法宣告破产、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，用人单位应向劳动者支付经济补偿。即立法对非因劳动者过错而导致合同终止的情形，规定用人单位给予劳动者经济补偿，这是立法对公平原则和过错责任原则的体现，过错方应该给予非过错方一定的补偿。本案中，对用人单位因破产清算客观不能签订无固定期限劳动合同时是否要补偿劳动者，立法并没有做出规定，但结合前面两项条款的理解，在劳动者符合签订无固定期限劳动合同的情况下，因用人单位破产清算，客观上不能签订本该签订的合同，类似于合同的非正常终止，过错方在用人单位，应比照《劳动合同法》第四十六条的规定，给予劳动者一定的经济补偿。本案的调解正是基于这样的考虑，符合立法精神和法律规定。

< 文章来源：微信公众号(劳动法库)和《人民司法·案例》 文章有删改 >



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