

# 劳动法最前线——从公司人事的角度看劳动法动向

## 第 123 回 关于公司解散情形下的劳动合同终止

（撰稿人：徐开元）

2016 年 3 月 1 日

这两年在我国整体经济形势下滑的影响下，为了终止持续亏损状态，不少的公司可能正在考虑是否提前解散。根据我们的实务经验，在提前解散公司的情况下，如何员工处理是公司面临的重大难题。其中，怀孕女员工的处理可以说是让公司最头疼的问题。因为怀孕女员工属于劳动合同法及相关劳动法规重点保护的主体，公司一般是希望和怀孕女员工协商解除劳动合同的，但是在怀孕女员工提出高额经济补偿金要求的情况下，作为一家因亏损而提前解散的公司，往往又无法承担这部分经济补偿金。此时，公司依法是否可以以提前解散为由单方终止与怀孕女员工的劳动合同，成了公司管理层最为关心的一个法律问题。本文将就此做一些法律层面和实务操作层面的分析。

根据《劳动合同法》第 44 条第 5 款的规定，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。与此同时，根据《劳动合同法》第 42 条的规定，对三期女员工，不得依照劳动合同法第 40 条及第 41 条的规定解除劳动合同，并没有规定不得依照劳动合同法第 44 条终止劳动合同。因此，从劳动法的角度来说，公司在决定提前解散的情况下，是有权单方终止与怀孕女员工的劳动合同的。与此同时，在司法实务中，关于公司提前解散的实务操作，公司有以下几点需要注意。

### 1、存在解散的事由

公司存在解散的事由，是提前解散的前提和基础。公司提前解散的事由，需要符合《公司法》及公司章程的相关规定，目前实务中比较常见的是公司因严重亏损无力继续经营。

### 2、实施解散行为

公司实施解散行为，首先应当做出正式决定，例如根据公司章程的规定召开股东会或董事会，做出解散公司的决定。股东决议或董事会决议的召开程序、书面记录等形式需要符合法定要求及公司章程的规定，法院一般会对召集手续、会议记录、会议决议等进行形式审核。根据《中外合资经营公司法实施条例》及《外资公司法实施细则》的相关规定，中外合资公司及外资公司进行提前解散的，其解散还应报审批机构批准。

### 3、履行法定的通知程序

根据《劳动合同法》第 4 条的规定，用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。公司解散，涉及员工切身利益，应当履行通知程

序，将解散的相关事宜，如解散事由、解散时间以及安置方案等，采用会议传达、分发书面材料、发送电子邮件、局域网登载、张贴公告等形式，让劳动者知晓。当然，这并不代表，公司解散需要与劳动者进行协商。

从以上分析可知，外资、合资公司，其解散决定在等到有关审核批准后，公司方可正式解散，并终止与员工（包括怀孕女员工）的劳动合同，操之过急的话会出现程序性瑕疵，可能会面临违法终止劳动合同的法律风险。