

企业经营期满终止劳动合同应否给员工补偿 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/483/2021\\_2022\\_\\_E4\\_BC\\_81\\_E4\\_B8\\_9A\\_E7\\_BB\\_8F\\_E8\\_c122\\_483333.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/483/2021_2022__E4_BC_81_E4_B8_9A_E7_BB_8F_E8_c122_483333.htm)

【背景和案情简介】2001年9月13日，我所在的公司（一个效益不错的有几百名员工的中外合作企业名为合作实为外商独资）突然发出一个“结业通知”，说公司已于2001年7月12日经营期满（1989年7月12日开业），因种种原因延期不果，现依法停业清算，员工工作至9月底将全部终止劳动合同。另公司将成立一个新公司继续经营，欢迎表现好的员工到新公司申请工作。公司开业十二年来，从未为员工办理过养老、医疗、失业等社会保险。公司超期两个多月才突然告知员工经营期满之情。公司经营期满后还非法用工近三个月。公司与员工签订的劳动合同是到2002年2月28日才到期的（公司与高薪管理人员没有签订劳动合同，是公司故意不签的）。老板结束旧公司另立新公司的目的，是为了得到税收优惠和规避对员工的经济补偿。围绕公司因经营期满终止或解除劳动合同应否给予员工经济补偿或赔偿的问题，因法律规定不明显（明确但不明显），加上可能全国均未见过此类案例，所以此案引起全国各地许多法律专家、律师、仲裁员、法官、法律爱好者的兴趣和关注。我用了一个多月的时间，买了过千元的有关劳动法律法规和案例的书籍，花了过千元的电话费、上网费、材料费和咨询费，与全国各地近百名法律专家、律师、仲裁员、法官、法律爱好者共同研究和探讨过此案，现此案已有了清晰和肯定的答案企业经营期满而劳动合同期也同时届满的，或者劳动合同约定企业经营期满劳动合同即行终止的，企业经

营期满时，劳动合同即行终止，依法可不给员工经济补偿；企业经营期满而合同期未届满，企业故意不延期经营或因客观原因不能延期经营而解散的，劳动合同自行解除，但应当给员工经济补偿或赔偿；如果是用人单位故意隐瞒企业经营期限，订立超过企业经营期限的劳动合同，被劳动争议仲裁委员会或人民法院确认为合同无效或部分无效的，则应当依《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》（下称《最高院解释》）第十四条的规定赔偿劳动者的经济损失。这已得到参与探讨此案的律师、仲裁员、法官、法律爱好者的普遍认同。以前大家探讨此案时，进入了一个误区，一直在查找企业经营期满解除劳动合同是否有经济补偿的法律规定，并被《深圳经济特区劳动合同条例》（下称《深圳合同条例》）和《深圳经济特区劳务工条例》（下称《深圳劳务工条例》）关于用人单位依法解散，劳动合同自行解除（既没有规定有经济补偿，也没有规定没有经济补偿）的规定所困惑。认为有关劳动法律法规对此没有明确规定；认为《广东省劳动合同管理规定》（下称《广东省规定》）关于用人单位歇业、停业、依法宣告破产可以解除劳动合同，并应依法给予劳动者经济补偿的规定，难以理解和把握。其实不然，法律不可能面面俱到，事事都规定得详尽而明白。就本案而言，只要我们从劳动合同的法律约束力，从订立劳动合同的目的、意义和作用，从合同的有效或无效，从造成合同不能履行或不能完全履行的原因是哪一方的过错造成的，来分析和认定违约责任和侵权责任，便会发现本案的所有问题，法律法规都有明确的规定。合同期限超过企业经营期限的劳动合同，可以是一个有效的劳动合同。因为企业

完全可以在经营期满后延期经营，以全面履行劳动合同义务。法律也没有规定合同期限超过企业经营期限的劳动合同无效。如果无法延期经营不是用人单位和员工的过错而是客观原因造成的，则属于《劳动法》第二十六条第（三）规定的“客观情况”，用人单位解除劳动合同，依法应给员工经济补偿；如果是用人单位的故意或过失造成不能延期经营而解除劳动合同的，则依《劳动法》第十七条和第九十八条、《广东省规定》第四十一条、《深圳劳务工条例》第二十条的规定，用人单位应承担违约赔偿责任，赔偿劳动者因合同解除所造成的经济损失。经济损失应当按照《劳动部违反劳动法有关劳动合同规定的赔偿办法》的规定和比照《最高院解释》第十四条第二款“根据《劳动法》第九十七条的规定，由于用人单位的原因订立的无效合同，给劳动者造成损害的，应当比照违反和解除劳动合同经济补偿金的支付标准，赔偿劳动者因合同无效所造成的经济损失”的规定计算。

《广东省规定》第十九条第（四）项和第二十二条明确规定，用人单位歇业、停业、依法宣告破产或濒临破产处于法定整顿期间的，可以解除劳动合同，但应当依法给予劳动者经济补偿。这里从企业歇业到停业到宣告破产，按停业程度由轻到重列具了劳动合同未满而停业经营的一切情形（企业经营期满解散也不例外）。在合法有效的劳动合同期内，无论用人单位有无过错，只要劳动者没有过错，用人单位解除劳动合同，都应给劳动者经济补偿。其实，《广东省规定》的规定，并不难解释和理解。如果根据《劳动法》的精神和订立劳动合同的目的，根据经济补偿的“补偿”性质，并结合《劳动法》对有经济补偿和无经济补偿的几种情形去分析去

理解，不难得出上述解释和结论。根据《劳动法》规定，当事人协商一致（本案用人单位提出解除劳动合同，劳动者也同意，也可视为协商一致）、劳动者不能胜任工作、发生不能履行合同的客观情况、濒临破产整顿、生产经营状况发生严重困难等情形解除劳动合同，都应当给予劳动者经济补偿。《劳动部规章》只规定劳动合同终止、试用期内、劳动者有严重过错时，终止或解除劳动合同，才可不支付经济补偿。如果一个企业生意兴隆，效益好好，只是为了规避对劳动者的经济补偿，在经营期满后另起炉灶，无视合法有效的劳动合同的约束，反而可以不给予劳动者经济补偿或赔偿的话，那么无论依情依理依法都不合。有哪一个法律、法规、规章作出规定，企业经营期满而劳动合同未满时解除劳动合同可不劳动者经济补偿或赔偿？有哪一个法律、法规、规章作出规定，违反劳动合同可以不承担违约赔偿责任？当然，如果企业经营期满时，劳动合同也同时届满，或者劳动合同约定企业经营期满时合同终止，则另当别论，因为这时已经不违法也不违约了。合同期限超过企业经营期限的劳动合同，也可以是一个无效或部分无效的劳动合同。根据《劳动法》第十八条第一款第（二）项的规定，采取欺诈手段订立的劳动合同无效或部分无效。如果用人单位故意隐瞒经营期限的真实情况，诱使员工作出错误意思表示而订立超过经营期限的劳动合同，则劳动争议仲裁委员会或人民法院可依法确认所订劳动合同无效或部分无效。员工因此造成的损失，应当根据上述《最高院解释》第十四条第二款的规定赔偿。综上所述，由于本案用人单位的过错（欺诈、故意、过失、违法、违约）是相当明显而严重的，而员工则没有任何过错。无

论合同是否有效，无论哪一种情形解除劳动合同，员工都可依法依合同请求经济补偿或赔偿。《深圳合同条例》和《深圳劳务工条例》规定用人单位依法解散，劳动合同自行解除，并不免除用人单位的违约和侵权责任，也不影响和限制员工依法依合同请求经济补偿或赔偿的权利。《深圳劳务工条例》第二十条明确规定：“劳动合同依法成立，当事人必须全面履行，任何一方不得擅自变更或解除劳动合同。当事人一方不按劳动合同规定履行劳动合同的，另一方有权要求履行，并有权要求赔偿损失”。可见，即使用人单位依法解散，劳动合同自行解除，劳动者也完全可以依法依合同请求经济补偿或赔偿。《广东省规定》是在《劳动法》颁布之后，根据《劳动法》的精神和规定而制定的现行规定。《广东省规定》规定得合情合理合法，也规定得清楚明确。就本案而言，已签订劳动合同的员工，可依法依合同请求经济补偿或赔偿，已无多大争议。那么没有签订劳动合同的员工，能否得到经济补偿或赔偿呢，回答也是肯定的没有签订劳动合同的员工，因工作年龄不同而分为两种情况。一种是连续工作十年以上的，一种是连续工作不满十年的。先说连续工作十年以上的员工。根据《劳动法》第二十条第二款和《最高院解释》第十六条第二款的规定，用人单位应当与劳动者签订无固定期限劳动合同而未签订的，人民法院可以视为双方之间存在无固定期限的劳动合同关系。根据《劳动部意见》第二十条第二款“无固定期限的劳动合同不得将法定解除条件约定为终止条件，以规避解除劳动合同时用人单位应承担支付给劳动者经济补偿的义务”的规定的精神，只要劳动者没有严重过错，用人单位解除无固定期限的劳动合同，是应当

给劳动者经济补偿的。用人单位不得以经营期满解散，劳动合同也自行终止为由，或者以用人单位与劳动者之间没有签订劳动合同为由，来逃避应支付劳动者经济补偿的义务。所以连续工作十年以上的员工，即使与用人单位不签订劳动合同，也可依法请求经济补偿或赔偿。再说连续工作未满十年的员工。根据《劳动法》第九十八条和《劳动部意见》第十七条的规定，用人单位故意拖延不订立劳动合同而对劳动者造成损害的，应当按照劳动部《违反 劳动法 有关劳动合同规定的赔偿办法》的规定，赔偿劳动者因用人单位不签订劳动合同而给劳动者造成的经济损失。本人认为，还可比照《最高院解释》第十四条的规定，赔偿劳动者因用人单位不签订劳动合同而给劳动者造成的经济损失。欢迎律师朋友站在用人单位的立场上反驳我的观点！100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)