

用人单位提前解散 可以与医疗期内劳动者终止 劳动合同

案情简介：

杨某于 1996 年 5 月到某有限公司工作，2016 年 9 月，杨某因患病开始休病假，医疗期至 2018 年 8 月。2017 年 8 月公司决定提前解散，遂与杨某协商终止劳动关系事宜，提出支付杨某经济补偿和医疗补助金，并于次月终止与杨某的劳动关系。杨某不同意，于 2017 年 11 月申请劳动争议仲裁，以自己尚在医疗期内为由，要求用人单位支付违法终止劳动合同的赔偿金。

那么，用人单位提前解散，与医疗期内劳动者终止劳动合同是否合理？

处理结果：

经仲裁委与双方当事人沟通，此案调解结案，双方终止劳动合同，由用人单位支付相当于至杨某医疗期满时工资的补偿，并支付经济补偿及医疗补助金。

案例评析：

《劳动合同法》第 42 条规定，劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内，用人单位不得依照该法第 40 条、第 41 条的规定解除劳动合同。该法第 45 条规定，劳动合同期满，有该法第 42 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。由此可见，《劳动合同法》第 42 条和第 45 条对处于医疗期的员工给予了特殊的保护。在用人单位仍然存续的前提下，用人

单位不得以客观情形发生变化或劳动合同期满等理由解除或终止尚在医疗期内的劳动者的劳动合同。

《劳动合同法》第 44 条第 5 项规定，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。该法第 46 条规定，依照该法第 44 条第 5 项规定终止劳动合同的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。由此可见，公司解散是劳动合同终止的法定情形。在“公司决定提前解散”的情形下，用工主体已不再存续，所有劳动者，也包括医疗期内的劳动者的劳动合同都应当终止。

因此，用人单位提前解散，可以与医疗期内的劳动者终止劳动合同，但应支付相关补偿。（辽宁省沈阳市劳动人事争议仲裁院 刘志明）