

用人单位合并或分立原劳动合同继续有效

2019年1月，笔者在工作中接待了一位劳动者骆先生。骆先生称，他到某服装批发公司工作3年了，双方订立了期限为5年的书面劳动合同。2018年11月，该公司与某鞋帽公司合并，注册成立了某服装鞋帽批发公司，他被留用，劳动合同中的“用人单位”也重新变更为新的公司名称。由于他与原服装批发公司尚有工资、社保方面的争议未了，便向新成立的公司请求协商解决。但公司却以“新公司不理旧账”为由拒绝了他。骆先生询问，他该向谁主张权利？

笔者认为，骆先生可以向新公司主张权利。

《劳动合同法》第34条规定：“用人单位发生合并或者分立等情况，原劳动合同继续有效，劳动合同由承继其权利和义务的用人单位继续履行。”

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》（法释〔2001〕14号）第10条规定：“用人单位与其他单位合并的，合并前发生的劳动争议，由合并后的单位为当事人；用人单位分立为若干单位的，其分立前发生的劳动争议由分立后的实际用人单位为当事人。用人单位分立为若干单位后，对承受劳动权利义务的单位不明确的，分立后的单位均为当事人。”

上述法条是关于用人单位发生合并、分立等情况后劳动合同效力以及劳动权利义务分配的规定。

实践中，用人单位的合并和分立，容易产生各种债权债务纠纷和劳动争议的问题。为了防止一些用人单位假借合并和分立转移债务，逃避应当承担的各种法律责任，包括对劳动者的义务，我国《民法通则》第44条第2款规定：

“企业法人分立、合并，它的权利和义务由变更后的法人享有和承担。”这一规定就是要在法人或者其他组织合并或者分立时，尽最大可能地保护相对人的合法权益。《劳动合同法》关于用人单位合并和分立的规定，是民法领域的上述立法精神在劳动法领域里的具体体现，即要尽最大可能地保护劳动者的合法权益。

用人单位的合并，一种情况是指用人单位与其他法人或者组织联合成立一个新的法人或者其他组织，承担被合并的用人单位的权利和义务；还有一种情况是指一个用人单位被撤销后，将其权利和义务一并转给另一个法人或者其他组织。这两种情况下，原用人单位在合并后均不再存在。为了保护原用人单位劳动者的合法权益，合并后的法人或者其他组织作为一个新的用人单位，必须承继原用人单位所有的权利和义务，包括原用人单位对其劳动者的权利和义务。因此，用人单位订立劳动合同后合并的，原劳动合同继续有效，由合并后的新的用人单位继续履行该劳动合同。

用人单位发生分立，是指在订立劳动合同后，用人单位由一个法人或者其他组织分裂为两个或者两个以上的法人或者其他组织。一种情况是原用人单位只是分出一部分财产设立了新的用人单位，原用人单位不因分出财产而终止；另一种情况是，原用人单位分解为两个以上的用人单位，原用人单位随之解体。为了充分保护劳动者的权利，法律规定用人单位发生分立的，原劳动合同

继续有效，这是为了防止用人单位以分立后原用人单位不存在或者劳动者权利
义务已经转移到新的用人单位为由，损害劳动者的合法权益。

据此，骆先生有权向合并后新成立的服装鞋帽批发公司主张自己的权利。

(湖南省衡阳市人社局 陈昌衡)