



# gowlings

---

## 企业出售时员工的“资历”与遣散费

几个月来一直有传言老吴所在的公司陷入困境。上周一，老吴和全体员工都被召集起来开会，会上告诉他们，企业已经卖给了一家竞争对手。老吴被告知，新业主仍然会给他一份工作，不过他怀疑自己15年来对公司的忠诚服务是否会得到承认。还有，他是否可以获得任何遣散费？这些问题的答案将取决于企业出售的方式以及新业主提供的工作条件。这些答案对于寻求收购其他企业的公司而言也很重要，因为他们需要了解自己对于新接收的员工要承担哪些责任。

在少数企业出售案例中，新业主购买的是雇主公司的股份。在出售股份的情况下，雇员不需要担心丧失对其“资历”的承认，因为雇主法人身份并未变更。在这种情况下，无需支付遣散费，因为雇用合同没有终止。只有在新业主单方降低雇用条件时（例如，降低工资或职务），雇员才有权要求获得遣散费。

由于大多数收购人并不想通过购买股份的方式承担企业的全部责任，因此绝大多数的企业出售所采取的是资产出售的方式。采用这种方式时，新业主取得资产和部分或全部雇员。在资产出售的情况下，老吴所提的问题才需要回答。许多与雇用相关的法律都包含规定新业主承担前雇主所发生的责任的内容。本文重点讨论其中两类最重要的责任，即《雇用标准法》（以下称“ESA”）所规定的责任和雇用合同的“普通法”所规定的责任。

### 雇用标准责任

根据ESA的规定，企业的收购人被视为应承担支付所有权变更前雇员所赚得的全部工资。其中包括定期工资、假期工资、佣金和奖金，尽管ESA将责任限于最近六个月内所赚得的金额。在一项令人意外的裁决中，雇用标准裁判庭曾判定收购人甚至要对其从未雇用过的员工承担责任！所以，在老吴的案例中，他的同事如果没有从新业主那里得到工作，仍然可以从收购人那里获得工资和ESA雇用终止费。当然，前雇主仍然基本上应对此类工资承担首要责任。根据ESA的规定，在资产出售时，支付工资的责任随资产转移。对于那些继续受雇于收购人的雇员，ESA要求在计算以服务年限为基础的ESA权利时，比如假期工资和雇用终止费，新雇主必须承认员工以往的服务年限。

至于ESA规定的雇用终止费，裁判庭判定，只要新业主向雇员提供了“相若的”工作，就不需要发出ESA雇用终止通知，也不需要支付雇用终止费。所以关于老吴的第二个问题，根据ESA的规定，只要新业主给他提供相若的雇用条件，他就无权获得ESA雇用终止费。关于“相若”的标准，新工作必须在薪金、职务和工作地点方面都与企业出售前的工作类似或相同。如果提供给老吴的工作在薪水或职务方面有了实质性的降低，则他可以拒绝并要求支付ESA雇用终止费。

### 合同责任

在普通法对不当解雇的规定中，雇主责任通常会远超过ESA规定的责任。根据普通法的规定，大多数雇员都有权获得雇用终止的“合理通知”（除非他们有书面雇用协议）。合理通知的期间主要取决于雇员的服务年限长短。



通常情况下，如果作为出售方的雇主没有向雇员提供普通法规定的雇用终止通知，则所有雇员均有权对出售方索取不当解雇索赔。不过，那些接受了新业主提供的相当工作的人未必能提出索赔，因为他们避免了一切收入损失，因此没有发生任何损害。甚至那些拒绝新业主提供的相当工作的人，法庭通常也不会判决给予赔偿。只有那些新业主没有提供相当工作的人，可以提出不当解雇索赔，但该索赔只能对前业主提出。

被收购企业若有雇员，收购方要在同意购买之前确保自己彻底调查了该企业对雇员负应付的责任。在资产出售协议中，收购方应当就避免非预期的工资索赔进行谈判。收购方还需要考虑会否想豁免其对雇员于收购前服务的普通法责任，尽管这一点可能不受雇员的欢迎。为了搞清楚对雇员的潜在责任，收购方的法律顾问中需要包括一名精通雇用相关责任的律师。

作者：郝杰夫[J. Geoffrey Howard]，高林律师事务所[Gowling Lafleur Henderson LLP]

以上法律常識並不構成法律意見；如有疑問，請向您的律師查詢。