



这些情形， 劳动者不能要求继续履行合同

诉讼期间劳动合同到期的，不具备继续履行条件

黄先生系某证券公司员工，于2015年7月1日入职，担任客户经理一职，从事客户招揽和投资咨询工作。双方曾签订有期限至2018年8月31日的书面劳动合同。2017年12月5日，该公司以无故旷工、违反公司考勤制度为由与黄先生解除劳动合同。2018年3月12日，黄先生起诉至法院要求公司继续履行劳动合同；公司主张在向黄先生发送通知函后其仍无故不到岗，应属旷工，违反单位考勤管理制度，解除劳动合同属于合法

解除。

法院经审理后认为，在劳动争议中，用人单位做出开除、除名、辞退、解除劳动合同等决定发生争议的，由用人单位负举证责任。黄先生为客户经理，其工作内容的特殊性决定其无法在一个固定的工作地点进行考勤，某证券公司提供的考勤记录亦无劳动者签字确认，故不足以证明黄先生具有违反单位考勤制度的过错情形。因此法院认定某证券公司与黄先生解除劳

动合同系违法解除。

黄先生要求继续履行之主张是否支持，还需厘清本案中是否存在“确实无法继续履行”的情形。由于在审理过程中，黄先生的劳动合同已到期且不符合可以签署无固定期限劳动合同的情形，出现客观上无法继续履行劳动合同的情况。最后，法院驳回了黄先生的诉讼请求，确认双方劳动合同已解除，并告知黄先生可就违法解除劳动合同赔偿金另行主张权利。

信任基础丧失，不具备继续履行条件

赵先生原系某互联网公司创始人之一，同时担任首席技术官。某互联网公司以其诋毁公司业务、煽动公司员工离职、侮辱诽谤公司高层等理由将赵先生辞退。赵先生则认为其作为公司创始人、股东之一，因经营理念不同与公司其他管理人员发生争议，其在经营例会中发表意见属于正当行为，不存在诋毁公司、侮辱诽谤他人的情况。某互联网公司于

2017年5月19日向赵先生送达《解聘通知书》，与赵先生解除劳动合同，但该通知书未载明解除理由。

法院经审理后认为，某互联网公司提交的证据材料不足以证明赵先生具有违反职业道德的情形，某互联网公司与赵先生解除劳动合同理由并不成立，因此认定某互联网公司解除劳动合同属于违法解除。同时，法院审理发现赵先生与某互联

网公司另有股东知情权纠纷、股权纠纷等多个诉讼尚在审理过程中，可见双方的信任基础已经丧失。赵先生作为公司首席技术官，其工作性质必然要求其可接触公司核心机密，双方的信任基础是继续履行劳动合同的关键。在赵先生与某互联网公司存在多个诉讼的情况下，法院认定双方劳动合同不再具备继续履行条件，故确认劳动合同已解除。

唯一性岗位已换人，不再具备继续履行条件

李先生于2016年7月12日入职某建设公司，担任总经理，双方签订期限至2019年7月11日的劳动合同，试用期3个月。2016年9月26日，某建设公司认为李先生试用期间不能胜任工作，遂向李先生以邮件通知的方式发送解除劳动合同通知。某建设公司称李先生出任总经理后未能及时改善公司经营状况，使公司持续亏损，无法胜任总经理的工作。李先生则

称其出任总经理仅两个月，在整体经济下行、该公司持续亏损的情况下根本不可能在两个月内扭亏为盈，因此主张某建设公司违法解除劳动合同。

法院经审理后认为，某建设公司主张李先生不能胜任工作，但未能提供相应证据予以证明，仅以公司持续亏损为由主张李先生不能胜任工作，依据不足。因此某建设公司与李先生解除劳动合同属于违

法解除。然而，某建设公司提交的北京海淀区人力资源和社会保障局责令（限期）改正通知书、李先生与公司董事长争吵的录音等证据，表明双方具有不可调和的矛盾。且总经理职务属于不可替代的、唯一性岗位，某建设公司已另行聘用他人担任总经理，故李先生要求继续履行劳动合同亦不具备客观条件，因此确认双方劳动合同无法继续履行。

劳动者不能要求继续履行合同的七种情形

法官释法

依据《中华人民共和国劳动合同法》第48条规定，用人单位违反本法规定解除或终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当按照本法第87条规定支付赔偿金。

依据上述规定，在劳动者要求继续履行劳动合同的劳动争议案件中，法院需对劳动合同是否具备继续履行条件进行审查。在司法实践中，劳动合同确实无法继续履行主要有以下几种情形：（一）用人单位被依法宣告破产、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；（二）劳动者在仲裁或者诉讼过程中达到法定退休年龄的；（三）劳动合同在仲裁或者诉讼过程中到期终止且不存在《劳动合同法》第14条规定应当订立无固定期限劳动合同情形；（四）劳动者原岗位对用人单位的正常业务开展具有较强的不可替代性或唯一性（如总经理、财务负责人等），且劳动者的原岗位已被他人替代，双方不能就新岗位达成一致意见的；（五）劳动者已入职新单位的；（六）仲裁或诉讼过程中，用人单位向劳动者发出复工通知，要求劳动者继续工作，但劳动者拒绝的；（七）其他明显不具备继续履行劳动合同条件的。在法院确认劳动合同无法继续履行的情况下，劳动者仍旧可以就违法解除劳动合同赔偿金另行主张权利。

法官提示

虽然劳动者有权要求继续履行劳动合同，然而继续履行劳动合同是否可实际执行受多方面因素影响，包括用人单位是否可提供劳动条件、劳动者是否可接受用人单位用工管理，用人单位与劳动者就工作地点、工作岗位是否可协商一致，乃至用人单位与劳动者之间的信任程度、矛盾激化程度等。上述任何一个因素均可导致继续履行劳动合同无法实现。

还有的劳动者为实现诉讼目的，在“一裁两审”长达一年或两年的维权阶段处于“待业”状态，以保证劳动合同处于可继续履行的客观状态。其名义上可在另案中主张后续工资待遇，实际上丧失了最佳就业时机，浪费了宝贵的时间成本，反而影响了长期的职业规划。

（马敬 杨秋阳）