

欢迎各位参加中培在线的培训

现在我们开始学习第十五节

什么是“订立合同时的客观情况发生
重大变化”



二十四、“订立合同时的客观情况发生重大变化”是什么意思？

对何谓客观情况发生重大变化,《劳动法》和《劳动合同法》均未作具体规定。一般而言,客观情况变化程度必须非常重大,导致劳动合同无法履行。劳动部规范性文件认为“客观情况”包括发生不可抗力或企业迁移、被兼并、企业资产转移等。为减少劳资争议,企业可在劳动合同或在企业规章制度中以列举形式提前予以约定。



二十四、“订立合同时的客观情况发生重大变化”是什么意思？

企业用《劳动合同法》第40条第3项“订立合同时的客观情况发生重大变化”来解除劳动合同时：

- 1)必须是客观情况发生了重大变化；
- 2)客观情况发生重大变化必须导致原合同无法履行，比如单位转产，原来的专业性员工的劳动合同就可能无法履行；



二十四、“订立合同时的客观情况发生重大变化”是什么意思？

3)未能就变更劳动合同内容达成协议，如果在没有与员工就合同变更事宜进行协商的情况下单方解除合同，则是违法的，属于违法解除。

企业还需注意，有以下7种情形的，企业不能以“客观情况发生重大变化”来解除与劳动者的劳动合同：

1) 从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的；



二十四、“订立合同时的客观情况发生重大变化”是什么意思？

- 2) 在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；
- 3) 患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；
- 4) 女职工在孕期、产期、哺乳期的；
- 5) 在本单位连续工作满15年，且距法定退休年龄不足5年的；
- 6) 员工在试用期的；
- 7) 法律、行政法规规定的其他情形。



操作提示:

- 1)确认客观情势发生重大变化，用人单位对此负有举证责任。
- 2)因为并购，导致用人单位变更名称、主要负责人或投资人等事项，不影响劳动合同的继续履行，不属于法律规定的“客观情况发生重大变化”。
- 3)要确认发生劳动合同无法履行。劳动合同是否已经无法继续履行，应当实事求是地进行判断，主要看劳动者的原来的工作条件是否还存在。仅仅是企业名称或投资人发生变化，并不必然导致劳动合同不能继续履行。



操作提示:

4)与劳动者进行必要的协商变更程序。也就是说,如果双方当事人经过协商能够就变更劳动合同达成协议,用人单位不能解除劳动合同;用人单位对此负举证责任。

5)将劳动合同解除理由通知工会并听取工会意见。

6)提前30日向员工发出解除劳动合同书,并让其签收。

7)按劳动者在本单位工作年限,每满1年给予劳动者本人1个月工资收入的经济补偿金,6个月以上不满1年的,按1年计算,不满6个月的,向劳动者支付半个月工资的经济补偿金。



这一节我们就讲到这里，欢迎大家继续学习下一节，谢谢各位！

愿我们的共识
强大您的事业

