

# 欢迎各位参加中培在线的培训

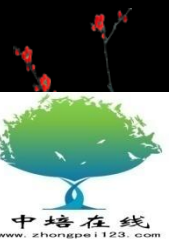
现在我们开始学习第十七节

什么是“企业转产”及  
“经营方式调整”？



## 二十七、什么叫企业转产？

企业转产是指原企业的产品性能落后，科技含量低，已不适应企业的发展。企业重组改革，开发新的以适应市场的高科技产品，以更快的速度来促进企业获得新的生命力。



## 二十七、什么叫企业转产？

《劳动合同法》第41条第1款第（3）项规定的裁员理由之一“企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的”，其中，对何为“企业转产”，到目前为止，还没有具有法律效力的文件对此予以明确。

实践中，应当理解为：企业的主营业务发生变化，导致全部或一部分劳动者成为冗员的情况。如一家制衣厂因服装行业市场形势不好，转产成为一家房地产公司，则原有的服装设计师在新的房地产领域无法发挥所长，无法具备房地产行业所需要的工作技能



## 二十七、什么叫企业转产？

企业须注意，为了更好地保护劳动者合法权益，同时引导用人单位尽量不使用经济性裁员，《劳动合同法》要求：企业转产，只有在变更劳动合同后，仍需要裁减人员，才可进行经济性裁员。

对于何为“经变更劳动合同后”，法律没有具体规定，也无法明确是单方变更，还是双方变更。一般来讲，应当理解为：对原劳动合同约定的工作内容，由用人单位单方进行变更，因为前提是“企业转产、重大技术革新、经营方式调整”。至于工作地点和劳动报酬的变更，似仍应当协商确定。



## 操作提示：

1) 企业以转产为由裁员，应当注意时间点：企业只有在能有事实依据证明自己确实在进行转产，并符合“经变更劳动合同，仍需裁减人员的”这一法律要求之后才能适用这一理由裁员，否则可能会欲速而不达。企业关闭原业务、为新业务组建团队、配备资源、与部分员工变更了劳动合同等应当可以作为事实依据。



## 操作提示:

2) 裁员的方案应当与转产的方案有内在联系,企业并应当就此向工会、职工代表大会等机构做出说明,取得认同。比如,裁减的岗位应是转产以后不再适用的岗位等。

3) 裁员方案的理由若能取得工会、职工代表大会或者职工大会的认同,对企业会十分有利。若不能取得完全认同,企业也应当履行听取工会、职工大会意见的程序,并对此保留证据。



## 二十八、“经营方式调整”如何理解？

经营方式是经济单位经营的具体形式，如制造、批发、零售、咨询、租赁、代理等。

对何为“经营方式调整”，到目前为止，还没有具有法律效力的文件对此予以明确。实践中，应当理解为：企业的商业模式、组织架构、客户网络、管理方法等发生实质性的变化，导致在新条件下，部分劳动者原有劳动合同所依赖的条件不复存在，劳动合同客观上已经无法继续履行的情形。



## 二十八、“经营方式调整”如何理解？

企业须注意：《劳动合同法》要求，企业有经营方式调整时，只有在变更劳动合同后，仍需要裁减人员，才可进行经济性裁员。对于何为“经变更劳动合同后”，法律没有具体规定，也无法明确是单方变更，还是双方变更。

一般来讲，应当理解为：对原劳动合同约定的工作内容，由用人单位单方进行变更，因为前提是“企业转产、重大技术革新、经营方式调整”。至于工作地点和劳动报酬的变更，似仍应当协商确定。





## 企业需注意，有下列7种情形的，企业不能以经营方式调整的名义裁员：

- 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；
- 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；



# 二十九、员工可以单方面解除劳动合同的情形有哪些？

员工可以单方面解除劳动合同的情形总的来说包括三类：

- 1、提前通知；
- 2、因用人单位有过错；
- 3、因用人单位有重大过错。

第一类提前通知辞职情形，即用人单位没有任何过错，员工因个人原因提出辞职的，需符合以下通知条件：



## 二十九、员工可以单方面解除劳动合同的情形有哪些？

劳动者提前30日、以书面形式通知用人单位；  
如果在试用期内，则劳动者提前3日通知用人单位

第二类因用人单位有过错的情形，即员工因用人单位有过错而辞职，此时员工仍需履行通知义务，但不需要提前30天。此类过错情形是法定的，具体包括：

- 用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；
- 用人单位未及时足额支付劳动报酬的；



# 三十、员工可以单方面解除劳动合同的情形有哪些？

- 用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的；
- 用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；
- 用人单位以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使劳动者在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；
- 用人单位在劳动合同中免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；
- 用人单位违反法律、行政法规强制性规定的。



# 三十、员工可以单方面解除劳动合同的情形有哪些？

第三类因用人单位有重大过错的情形，即为员工因用人单位威胁到其人身自由或人身安全而辞职的，可以立即辞职，无须通知。用人单位威胁人身自由或人身安全是指：

用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的；

用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的。



## 操作提示:

1)员工主动辞职，除非存在企业威胁员工人身自由、人身安全的情形，员工有义务通知企业并留出交接工作的时间

2)员工辞职，但若企业不同意，最好以书面方式明确表明拒绝的态度，并表示尊重员工的合法权利。

3)若辞职员工不配合交接工作，往往给企业造成被动。而企业在这种情形下救济的方式很少。所以企业应在规章制度或劳动合同中规定员工离职手续，将员工办理工作交接、清理遗留债务等作为员工的义务，如果不履行，造成损失的，员工应该赔偿。



## 三十一、员工合法辞职的基本条件是什么？

除非用人单位有威胁员工人身自由或人身安全的情形，员工合法辞职的基本条件包括：

与用人单位协商一致并按协商一致的方式离职；  
或者

履行提前三十天以书面的形式提出的法定义务；

无论属于上述哪种情形，员工应配合用人单位交接工作、办理离职手续。



# 三十一、员工合法辞职的基本条件是什么？

员工辞职的权利与员工的就业选择权和发展权是联系在一起的，因此法律只为员工辞职规定了非常简单易行的义务，即协商一致或提前通知。劳动者提前通知的时限依具体情况不同而不同。

法律并未明确规定员工离职应当配合企业交接工作、办理离职手续，但这是《劳动法》与《劳动合同法》平等、公平、诚实信用等原则默认的义务。另外，企业的规章制度中通常都会规定离职程序，而遵守劳动纪律也是员工的义务。





# 三十一、员工合法辞职的基本条件是什么？

## 操作提示：

企业对员工辞职是否合法有异议时，要慎重使用以扣减工资的方式维权，否则一旦认定员工辞职合法，企业可能要承担赔偿责任的责任。



## 三十二、员工主动辞职，企业仍需支付补偿的情形有哪些？

员工主动辞职，企业仍需支付补偿的情形主要是员工主动辞职的原因是企业存在过错或重大过错的情形。

这样的情形具体包括：

- (1) 用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；
- (2) 未及时足额支付劳动报酬的；
- (3) 未依法为劳动者缴纳社会保险费的；



(4) 用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；

(5) 用人单位以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；

(6) 用人单位在劳动合同中免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；

(7) 用人单位违反法律、行政法规强制性规定的

(8) 用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的；



## 三十二、员工主动辞职，企业仍需支付补偿的情形有哪些？

### 操作提示：

1)实践中，劳动者提前30日通知解除劳动合同的，用人单位应当以书面形式答复并确认系由劳动者单方面解除合同，用人单位并不同意但尊重劳动者权利，即可避免造成被认定为“协商一致”的后果，也可避免造成“阻挠”的结果。



## 操作提示:

2)在劳动者提出与单位协商辞职的情况下,如果单位既无意挽留员工,也无意支付补偿金的,应当告知员工书面提出申请,并书面答复员工明确单位同意其辞职的条件是不支付补偿金。

3)员工口头提出辞职时,用人单位不宜主动向员工提供格式“辞职申请书”。在很多情况下,用人单位提供辞职申请书让员工填写的行为被认定为企业首先提出了解除劳动合同的意向。



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

