# 附件1

# 关于做好企业转型升级过程中

# 劳资纠纷预防处理工作的意见

为积极预防和妥善处理企业在改制、兼并重组、转型等（以下简称“转型升级”）过程中发生的劳资纠纷，维护职工和企业的合法权益，促进劳动关系和谐稳定和经济可持续发展，根据《劳动合同法》、《劳动争议调解仲裁法》、《劳动合同法实施条例》、《浙江省劳动人事争议调解仲裁条例》、《浙江省企业工资支付管理办法》和《宁波市人民政府关于印发宁波市优化产业政策促进产业转型发展意见的通知》等规定，结合我市实际，提出以下意见。

一、充分认识做好劳资纠纷预防处理工作的重要性

全面实施创新驱动发展战略，加快推进企业转型升级是市委市政府为实现我市经济社会平稳健康发展的重大决策。受宏观经济形势等多重因素影响，部分企业面临改制、兼并重组、转型等多方面压力。转型升级过程中，劳资纠纷时有发生，有时甚至演变成群体性事件。积极做好企业转型升级过程中劳资纠纷的预防处理工作，既是确保市委市政府重大战略决策顺利实施的重要举措，也是依法维护职工和企业合法权益，维护社会稳定的重要保障。各级人力资源和社会保障部门要提高认识，高度重视，加强指导，积极稳妥地做好劳资纠纷预防处理工作。

二、指导企业理顺劳动关系应重点把握的几个问题

在企业转型升级过程中，各级人力资源和社会保障部门要指导企业依法理顺劳动关系和社保关系，对下列重点问题按本意见有关要求予以指导，切实维护职工合法权益，促进企业稳定发展。

（一）关于提前告知和依法制定工作方案问题

企业转型升级中涉及劳动关系处置时，应向职工说明企业转型升级的原因、时间、步骤、相关变动事项和企业的发展前景等。企业应根据法规政策和本单位的实际情况，认真制定理顺职工劳动关系工作方案，内容包括：企业的经营情况和人员状况；劳动合同变更、解除或终止及重新签订办法；社保关系转移接续办法等。制定工作方案应当依照《劳动合同法》第四条的有关规定和程序，充分听取职工意见，依法保障职工的知情权、参与权、表达权和监督权。国有企业改制应按规定程序报批。

（二）关于劳动合同继续履行问题

根据《劳动合同法》第三十三条的规定，企业变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资人（股东）等事项，不影响劳动合同的履行。

根据《劳动合同法》第三十四条的规定，企业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企业继续履行。

原劳动合同继续履行的，企业不需支付经济补偿。企业与职工应当按照劳动合同的约定，全面履行各自的义务，企业不得擅自降低职工薪酬待遇；职工的本企业工作年限连续计算，双方可

在劳动合同或以其他书面形式注明职工在本企业的工作年限。

（三）关于劳动合同变更、解除与终止问题

企业与职工协商一致，可以解除劳动合同。

企业转型升级过程中，订立劳动合同时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的，企业应当与职工平等协商，协商达成协议的应当采用书面形式变更劳动合同；经协商未能就变更劳动合同内容达成协议的，企业可依据《劳动合同法》第四十条第（三）项的规定解除劳动合同。

根据《劳动合同法》第四十一条规定，企业裁减人员20人以上（含20人）或者裁减不足20人但占企业职工总数10%以上的，参照《企业裁员操作指引》（详见附件2）。

企业被依法宣告破产或决定提前解散的，应依据《劳动合同法》第四十四条第（四）、（五）项的规定与职工终止劳动合同。企业被依法宣告破产的，以法院出具的裁定书为依据。有限责任公司决定提前解散的以股东会决议及向市场监管部门备案材料为依据;股份有限公司决定提前解散的以股东大会决议为依据。

企业以本条前四款情形与职工依法解除或终止劳动合同的，应向职工支付经济补偿金，经济补偿金的计发办法按照《劳动合同法》、《劳动合同法实施条例》等有关规定执行。

企业依法解除或者终止劳动合同的，应当在解除或者终止劳动合同之日起5日内一次性结清职工工资。企业存在拖欠职工工资、欠缴社会保险费情况的，应当依法补发、清欠。

企业应当在解除或者终止劳动合同时及时为职工出具解除或终止劳动合同的证明，告知其按规定享受失业保险待遇的权利，并自解除或终止劳动合同之日起15日内，将解除或终止劳动合同人员名单报社会保险经办机构，办理社会保险中断缴费手续。职工可持解除或终止劳动合同证明等资料，到公共就业和人才服务机构办理失业登记，符合条件的，可申请失业保险待遇。

（四）关于特殊人员处理问题

对在孕期、产期、哺乳期内的女职工，除法定情形外，企业不得解除劳动合同，在此期间劳动合同期满的，也不得终止劳动合同，应将合同期限延续至哺乳期满为止。

对患病或非因工负伤并在医疗期内的职工，除法定情形外，企业不得与其解除劳动合同，在医疗期内劳动合同到期的，也不得终止劳动合同，应将劳动合同期限延续至医疗期满，由企业继续履行劳动合同。

对患职业病或因工负伤的职工，按国务院《工伤保险条例》有关规定办理。

（五）关于劳务派遣问题

企业使用被派遣劳动者的，要按照《劳务派遣暂行规定》妥善处理好用工单位、劳务派遣单位、被派遣劳动者三方的权利和义务。

三、积极预防和妥善处理劳资纠纷

各级人力资源和社会保障部门要会同相关部门和单位，在各

自职责范围内加强企业转型升级过程中的政策指导，积极稳妥地做好劳资纠纷预防处理工作，维护劳资双方合法权益和社会稳定。

（一）加大法规政策宣传指导力度。人力资源和社会保障部门要对实行转型升级可能引发群体性事件的企业实行重点监控，并根据本地区企业实行转型升级需要，通过召开企业座谈会、约谈或派员上门等形式开展法规政策宣传，指导企业规范运作，引导职工理性维权，促进劳资双方沟通对话。对企业转型升级引发的群体性事件，要充分发挥劳动监察两网化作用，加强舆情分析和舆论引导，防止不当炒作。

（二）公正高效处理集体劳动争议。对因企业转型升级引发的劳动争议，各地仲裁机构应加大调解力度，促成双方达成调解协议；劳资双方对调解协议提出仲裁审查确认申请的，经审查依法出具仲裁调解书。对符合劳动争议受理条件的，应视情启动绿色通道，优先受理、优先审结；对重大集体争议案件，必要时可派员到企业现场立案受理，并开庭审理。

（三）积极做好群体性事件现场稳控。对企业转型升级引发的群体性事件，当地人力资源和社会保障部门要积极会同各相关部门迅速赶赴现场做好稳控，对企业侵害职工合法权益的行为依法查处，并及时向上级部门报告。企业应在事前制定相关的应急预案，对实施人身伤害、破坏生产设备、扰乱公共秩序或妨害社会管理等行为，要及时制止并报告当地公安机关，构成犯罪的由司法机关依法追究刑事责任。

（四）加强职工技能培训和再就业工作。各级人力资源和社会保障部门在推动企业转型升级过程中，要督促企业落实对留用职工的技能提升培训和继续教育培训，实现企业生产经营与职工技能同步升级。要强化乡镇（街道）社会服务管理中心的就业服务职能，加大对失业职工的再就业服务力度，建立健全招聘信息发布平台，加强对再就业困难群体、家庭困难群体等就业弱势群体的就业扶持工作。

本意见自2016年6月5日起施行。