

(以下附錄節錄自廣東省人力資源和社會保障廳的網站，全文可參閱
<http://www.gdhrss.gov.cn/publicfiles/business/htmlfiles/gdhrss/s62/201306/43332.html>)

附錄

广东省人力资源和社会保障厅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 粤人社规〔2013〕3号

各地级以上市人力资源和社会保障（人力资源、社会保障）局，顺德区人力资源和社会保障局：

现将《广东省人力资源和社会保障厅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》印发给你们，请认真贯彻执行。执行中遇到的问题，请迳向省厅调解仲裁管理处反映。

广东省人力资源和社会保障厅
2013年6月19日

广东省人力资源和社会保障厅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、搬迁、股权变更、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》、《中共广东省委、广东省人民政府关于推进产业转移和劳动力转移的决定》（粤发〔2008〕4号）和省政府《关于促进加工贸易转型升级的若干意见》（粤府〔2008〕69号）等规定，结合我省实际，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

加快推进企业转型升级是省委省政府为实现我省经济社会跨越发展的重大战略决策。受宏观经济形势等多重因素影响，企业特别是外向型劳动密集型企业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，既是确保省委省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和社保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，将维护职工合法权益与促进企业稳定发展有机结合起来，实现劳资合作共赢与可持续发展。

（一）关于信息公开与提前告知问题。企业转型升级前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，涉及用工管理和有关劳动关系、社保关系处置等重大事项，应当依照《劳动合同法》第四条的规定提

前如实告知职工，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。

(二) 关于依法制定工作方案问题。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和社保关系的工作方案，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，国有企业改制应按规定程序报批。

(三) 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。

“三来一补”企业转型登记为企业法人后，劳动合同由承继权利义务的新企业继续履行。

企业在本市行政区域内搬迁，职工上下班可乘坐本市公共交通工具，或企业提供交通补贴、免费交通工具接送等便利条件，对职工生活未造成明显影响的，劳动合同继续履行。

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。

(四) 关于劳动合同变更与解除问题。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并依法支付经济补偿。

企业与职工协商一致，可以解除劳动合同并依法支付经济补偿。

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，依照《劳动合同法》第四十一条规定，提前 30 日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者全体职工的意见，并将裁员方案向人力资源社会保障行政部门报告后，可以裁减人员并依法支付经济补偿。

经济补偿的计发办法按照《劳动合同法》及有关规定执行，计发经济补偿的月工资按照职工应得工资计算，包括正常工作时间工资、加班工资以及奖金、津贴和补贴等货币性收入。依法终止或者解除劳动关系的，应当在终止或者解除劳动关系当日结清并一次性支付职工工资。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、清缴。

企业应当及时为失业人员出具终止或解除劳动关系的证明，告知其按规定享受失业保险待遇的权利，并自终止或解除劳动关系之日起 15 日内将终止或解除劳动关系人员名单报社会保险经办机构备案。失业人员持终止或解除劳动关系的证明，到社会保险经办机构办理申请领取失业保险待遇手续。

(五) 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》和《广东省工伤保险条例》等有关规定办理。

三、积极预防和妥善处理劳资纠纷

各级人力资源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。加强舆情分析和舆论引导，防止不当炒作。

（二）及时组织劳资双方开展集体协商。对企业转型升级引发的群体性事件，各地应迅速会同工会组织、企业代表组织、企业党团组织和企业主管部门及社会工作者等有关方面参与事件的调处。及时组织职工推选代表，督促企业派出包括有决策权限人员的企业代表，引导劳资双方进行协商，尽快恢复正常生产、工作秩序。

（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，各地相关部门应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）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申请的，依法出具仲裁调解书。对符合劳动争议受理条件的，应启动绿色通道，优先受理、优先审结；必要时可派员到企业现场立案受理，组成特别仲裁庭在企业现场开庭审理。对重大集体争议案件，由仲裁委员会主任挂牌督办、限时办结。

（五）及时启动部门联动处置机制。人力资源社会保障部门应积极会同公安、工商、住房和城乡建设、司法行政、税务、财政、国资等有关部门以及企业的主管单位，在出台本地企业转型升级政策时充分沟通，统筹考虑；发生集体劳资纠纷时，应及时启动部门联动处置机制，各司其职，形成调处合力，共同做好稳控及后续调处工作。

（六）加强职工技能培训和再就业工作。各地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。要依托基层人力资源社会保障服务平台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。