

劳动法下“情势变更”原则的 实务运用与风险要点解析

主讲人：潘家琪 律师·合伙人

上海蓝白律师事务所



演讲人简介



潘家琪 (Jacky Pan)

上海市蓝白律师事务所 合伙人 律师

- 上海市律师协会劳动法业务研究委员会委员
- 上海市闸北区优秀青年律师

➤ **执业经历:**

多年从事企业法务管理工作，熟悉企业日常运营管理并熟练处理企业日常法律事务。执业以来，专业从事劳动法律实务和研究，善于将企业运营管理与劳动法律服务相结合，并擅长人事管理制度及人事操作流程的设计、劳动人事文本的制订、公司日常管理法律风险分析及操作指导。曾代理过多起劳动争议仲裁、诉讼案件，并参与执行过多起企业并购、关闭、搬迁、部门裁撤等引起的员工分流安置项目。多次接受新闻晚报、新闻晨报、上海法制频道等媒体采访并发表专业意见。

目录

- 一、 “客观情况重大变化” 解雇概述
- 二、 “客观情况重大变化” 解雇分析
- 三、 “情势变更” 与企业用工自主权

01

“客观情况重大变化”解雇概述

“客观情况重大变化”解雇概述

“情势变更原则”

“由于不可归责于当事人双方的原因，作为合同基础的客观情况发生了非当事人所能预见的根本性变化，以致按原合同履行显失公平的，可以根据当事人的申请，按情势变更的原则变更或解除合同。”

——《全国经济审判工作座谈会纪要》（法发[1993]8号）

第二十六条 合同成立以后客观情况发生了当事人在订立合同时无法预见的、非不可抗力造成的不属于商业风险的重大变化，继续履行合同对于一方当事人明显不公平或者不能实现合同目的，当事人请求人民法院变更或者解除合同的，人民法院应当根据公平原则，并结合案件的实际确定是否变更或者解除。

——《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国合同法〉若干问题的解释（二）》（法释〔2009〕5号）



“客观情况重大变化”解雇概述

“客观情况重大变化”

第二十六条 有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同，但是应当提前三十日以书面形式通知劳动者本人：
……（三）劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法履行，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议的。

——《中华人民共和国劳动法》（1995年）

第四十条 有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：

……（三）劳动合同订立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，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。

——《中华人民共和国劳动合同法》（2008年）



“客观情况重大变化”解雇概述

■ “客观情况重大变化”解雇实操要点

➤ 解雇条件:

情势变更 + 协商变更 + 未达成一致

➤ 经济成本:

“N” + “1” / 提前1个月通知



“客观情况重大变化”解雇概述

■ “客观情况重大变化”解雇争议要点

- 1、如何判断“客观情况发生重大变化”？
- 2、“客观情况重大变化”情形下如何“协商变更”？

02

“客观情况重大变化”解雇分析



“客观情况重大变化” 解雇分析

案例 1

“撤二建一” 变岗员工不服解雇案

2010.4.23

唐某入职上海某公司工作，双方当日签订自2010年4月23日起的《无固定期限劳动合同》。

2012.3.1

唐某所在部门依据全球总部决定根据公司产品线，被拆分为A产品部门和B产品部门，唐某被重新任命为B产品部门财务经理，A产品部门财务经理由公司另行招聘录用。

2015.3.31

全球总部决定在全球范围内将现有的A产品事业和B产品事业进行重新合并经营，并以A产品事业名义对外运营，上海公司也在此次调整范围之内。基于此，上海A产品部门与B产品部门进行了合并，上海公司的组织结构以及人员设置也随之调整，公司任命原A产品部门财务经理担任合并后新部门的财务经理，唐某原B产品部门财务经理的岗位被取消。

2015.4.1

公司通过电子邮件向唐某发出《协商调整员工职位信息协议书》，但唐某表示不同意新的工作安排，未在《协商调整员工职位信息协议书》上签名确认。

2015.4.25

公司与唐某多次协商不成后，公司以组织架构调整、唐某岗位撤销且双方未能就工作岗位变更事宜达成一致为由通知唐某解除劳动合同。

2015.5.10

唐某对公司解除决定不服，提起劳动争议仲裁。

劳动合同

- 唐某的工作岗位：中国
区财务经理
- 实行不定时工作制
- 工资为3万元/月
- 年终奖金为不超过3个月工资



协商调岗协议

- 将唐某的工作岗位调整：
财务合作伙伴，向新的
财务经理汇报工作
- 工资调整为4万元/月
- 年终奖金为不超过3个月的工资

“客观情况重大变化” 解雇分析

■ “客观情况发生重大变化”

• 劳动部 意见

第二十六条 有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同，但是应当提前三十日以书面形式通知劳动者本人：

- （一）劳动者患病或者非因工负伤，医疗期满后，不能从事原工作也不能从事由用人单位另行安排的工作的；
- （二）劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；
- （三）**劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法履行，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议的。**

本条第（一）项指劳动者医疗期满后，不能从事原工作的，由原用人单位另行安排适当的工作之后，仍不能从事另行安排的工作的，可以解除劳动合同。

本条第（二）项中的“不能胜任工作”，是指不能按要求完成劳动合同中约定的任务或者同工种、同岗位人员的工作量。用人单位不得故意提高定额标准，使劳动者无法完成。

本条中的“客观情况”指：发生不可抗力或出现致使劳动合同全部或部分条款无法履行的其他情况，如企业迁移、被兼并、企业资产转移等，并且排除本法第二十七条所列的客观情况。

——《劳动部关于〈中华人民共和国劳动法〉若干条文的说明》（劳办发[1994]289号）

“客观情况重大变化” 解雇分析

■ “客观情况发生重大变化”

• 北京 意见

- “劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化”是指劳动合同订立后发生了用人单位和劳动者订立合同时无法预见的变化，致使双方订立的劳动合同全部或者主要条款无法履行，或者若继续履行将出现成本过高等显失公平的状况，致使劳动合同目的难以实现。
- 下列情形一般属于“劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化”：
 1. 地震、火灾、水灾等自然灾害形成的不可抗力
 2. 受法律、法规、政策变化导致用人单位迁移、资产转移或者停产、转产、转（改）制等重大变化的
 3. 特许经营性质的用人单位经营范围等发生变化的。

——北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会关于审理劳动争议案件适用法律问题的解答(2017年4月24日)第12条

“客观情况重大变化” 解雇分析

■ “客观情况发生重大变化” -企业搬迁

• 广东 意见

9、因企业搬迁引起的劳动合同履行问题如何处理

企业因自身发展规划进行的搬迁，属于劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，用人单位应与劳动者协商变更劳动合同内容。未能就变更劳动合同内容达成协议的，劳动者要求解除劳动合同以及用人单位支付解除劳动合同的经济补偿金的，予以支持。但如企业搬迁未对劳动者造成明显的影响，且用人单位采取了合理的弥补措施（如提供班车、交通补贴等），劳动者解除劳动合同理由不充分的，用人单位无须支付解除劳动合同的经济补偿金。

——《广东省高级人民法院关于审理劳动争议案件疑难问题的解答》（2017年8月1日）

“客观情况重大变化” 解雇分析

■ “客观情况发生重大变化” -企业搬迁

• 深圳 意见

85、用人单位在**深圳市行政区域内**搬迁的，劳动者因此提出解除劳动合同并要求用人单位支付经济补偿金没有法律依据，不予支持。

用人单位由**深圳市行政区域内**向**深圳市行政区域外**搬迁的可以依据《劳动合同法》第四十条第一款第（三）项的规定，对劳动者要求支付经济补偿金的请求，予以支持。

——《深圳市中级人民法院关于审理劳动争议案件若干问题的指导意见》（2009年）

八十、用人单位在**深圳市行政区域内**搬迁，劳动者要求用人单位支付经济补偿的，不予支持。

用人单位由**深圳市行政区域内**向**深圳市行政区域外**搬迁，劳动者要求支付经济补偿的，应予支持。

——《深圳市中级人民法院关于审理劳动争议案件的裁判指引》（2015年9月2日）

“客观情况重大变化” 解雇分析

■ “客观情况发生重大变化” -企业搬迁

• 上海 口径

- 1、企业在**市中心区内**搬迁，不作为客观情况发生重大变化，即劳动合同可以正常履行。
- 2、企业从**中心区搬到郊区**或从**郊区搬到郊区**，凡是**明确安置方案**（如安排班车、发放交通费、推迟到岗时间等）的，不作为客观情况发生重大变化；**未明确安置方案**的，作为客观情况发生重大变化。
- 3、企业从**本市搬到外省市**，作为客观情况发生重大变化。



“客观情况重大变化” 解雇分析

■ “客观情况发生重大变化” -其他情形

股权收购

《劳动合同法》第三十三条 用人单位变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资人等事项，不影响劳动合同的履行。

合并分立

《劳动合同法》第三十四条 用人单位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用人单位继续履行。

架构调整

“口径不一，个案处理，具体分析” / 上海、北京-外部客观性

“客观情况重大变化” 解雇分析

■ “客观情况发生重大变化”

➤ 判断要素：“各地口径不一”

- 变化原因：客观性、不可预见性
- 变化程度：重大性、实质性/根本性
- 变化后果：无法继续履行（全部或部分）/目的难以实现
——（工作岗位、工作职能、劳动条件、生活影响/补救措施.....）



“客观情况重大变化” 解雇分析

■ 如何“协商变更”

一般合理性

岗位、职级、薪酬 / 工作地点

“客观情况重大变化” 解雇分析

■ 解雇条件

解雇条件

➤ 客观情况重大变化 + 协商变更 + 未达成一致

解雇限制

《劳动合同法》第四十二条 劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照本法**第四十条**、**第四十一条**的规定解除劳动合同：

- (一) 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) 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；
- (三) 患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；
- (四) 女职工在孕期、产期、哺乳期的；
- (五) 在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；
- (六) 法律、行政法规规定的其他情形。

“客观情况重大变化” 解雇分析

■ 经济补偿: “N” + “1”

“N”

《劳动合同法》第四十六条 有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：
……（三）用人单位依照本法第四十条 规定解除劳动合同的；……

《劳动合同法》第四十七条 经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。

本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

✓ 2008年前经济补偿计算？

“客观情况重大变化” 解雇分析

■ 经济补偿: “N” + “1”

“1”

《劳动合同法实施条例》第二十条 用人单位依照劳动合同法第四十条的规定，选择额外支付劳动者一个月工资解除劳动合同的，其额外支付的工资应当按照该劳动者上个月的工资标准确定。

五、用人单位解除劳动合同时如需要向劳动者支付一个月的替代通知期工资（简称“代通金”），其支付标准如何确定

用人单位是否需要支付“代通金”，应当根据法律的规定来判断，法律没有规定的，不能要求用人单位支付。

《实施条例》规定“代通金”的支付标准，应当以上个月的工资标准确定，但只以单月的工资为准，可能过高或过低，既有可能对用人单位不利，也有可能对劳动者不利，从整体上看不利于促进和形成和谐稳定的劳动关系。所以，结合劳动法和劳动合同法的立法精神，上个月的“工资标准”，应当是指劳动者的正常工资标准。如其上月工资不能反映正常工资水平的，可按解除劳动合同之前劳动者十二个月的平均工资确认。

03

“情势变更”与企业用工自主权

企业基于用工自主权调整

劳动关系变更

双方协商一致变更

1、《劳动合同法》第三十五条：用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同，应当采用书面形式。

2、《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（四）》第十一条：变更劳动合同未采用书面形式，但已经实际履行了口头变更的劳动合同超过一个月，且变更后的劳动合同内容不违反法律、行政法规、国家政策以及公序良俗，当事人以未采用书面形式为由主张劳动合同变更无效的，人民法院不予支持。

基于法定事由变更

1、《劳动合同法》第四十条：有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：

（一）劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；

（二）劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

（三）劳动合同订立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，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。

基于经营自主权变更

企业基于经营自主权调岗如何操作？

企业基于用工自主权调整

案例2

• 北京市人社局“2018年劳动争议十大典型案例”：案例3

孙某于2014年7月1日入职某模具公司，双方订立了无固定期限劳动合同，约定孙某的工作地点为北京，岗位为“后勤辅助岗”，具体工作内容为“事务、预算管理和领导安排的其他工作”，并约定模具公司可以根据生产经营的需要及孙某的工作能力和表现等，调整其工作岗位、工作内容及工作地点。

入职后，孙某被安排在模具公司位于某城区的开发中心从事财务、人事等辅助性工作。

2016年7月，基于公司生产经营需要，为了减轻各部门的工作负担，模具公司将各部门担当的财务工作统一转回公司财务部管理。据此，孙某办理了开发中心全部财务凭证的交接。模具公司与孙某沟通协商，提出安排其到开发中心其他岗位工作，但均被孙某拒绝。后模具公司安排孙某到位于另一城区的公司总部从事人事相关工作。

2017年1月，孙某提出仲裁申请，要求模具公司按照劳动合同的约定提供劳动条件，在原岗位及原工作地点履行劳动合同。

企业基于用工自主权调整

✓ 各地司法口径

• 北京 意见

5、用人单位调整劳动者工作岗位的，如何处理？

用人单位与劳动者约定可根据生产经营情况调整劳动者工作岗位的，经审查用人单位证明生产经营情况已经发生变化，调岗属于合理范畴，应支持用人单位调整劳动者工作岗位。

用人单位与劳动者在劳动合同中未约定工作岗位或约定不明的，用人单位有正当理由，根据生产经营需要，合理地调整劳动者工作岗位属于用人单位自主用工行为。判断合理性应参考以下因素：用人单位经营必要性、目的正当性，调整后的岗位为劳动者所能胜任、工资待遇等劳动条件无不利变更。

用人单位与劳动者签订的劳动合同中明确约定工作岗位但未约定如何调岗的，在不符合《劳动合同法》第四十条所列情形时，用人单位自行调整劳动者工作岗位的属于违约行为，给劳动者造成损失的，用人单位应予以赔偿，参照原岗位工资标准补发差额。对于劳动者主张恢复原工作岗位的，根据实际情况进行处理。经审查难以恢复原工作岗位的，可释明劳动者另行主张权利，释明后劳动者仍坚持要求恢复原工作岗位，可驳回请求。

用人单位在调整岗位的同时调整工资，劳动者接受调整岗位但不接受同时调整工资的，由用人单位说明调整理由。应根据用人单位实际情况、劳动者调整后的工作岗位性质、双方合同约定等内容综合判断是否侵犯劳动者合法权益。

——北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会关于审理劳动争议案件适用法律问题的解答(2017年4月24日)

企业基于用工自主权调整

✓ 各地司法口径

• 北京 意见

6. 用人单位与劳动者在劳动合同中宽泛地约定工作地点是“全国”、“北京”等，用人单位在履行劳动合同过程中调整劳动者的工作地点，劳动者不同意，用人单位依据规章制度作出解除劳动合同决定是否支持？

用人单位与劳动者在劳动合同中宽泛地约定工作地点是“全国”、“北京”等，如无对用人单位经营模式、劳动者工作岗位特性等特别提示，属于对工作地点约定不明。劳动者在签订劳动合同后，已经在实际履行地点工作的，视为双方确定具体的工作地点。用人单位不得仅以工作地点约定为“全国”、“北京”为由，无正当理由变更劳动者的工作地点。

用人单位与劳动者在劳动合同中明确约定用人单位可以单方变更工作地点的，仍应对工作地点的变更进行合理性审查。具体审查时，除考虑对劳动者的生活影响外，还应考虑用人单位是否采取了合理的弥补措施（如提供交通补助、班车）等。

7. 劳动者按变更后的工作地点实际履行合同，又以未采用书面形式为由主张劳动合同变更无效的是否支持？

劳动者已经按变更后的工作地点实际履行合同，又以未采用书面形式为由主张劳动合同变更无效的，适用《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（四）》第十一条的规定处理。

——北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会关于审理劳动争议案件适用法律问题的解答(2017年4月24日)

企业基于用工自主权调整

✓ 各地司法口径

上海 意见

六、关于用人单位调整劳动者工作内容和工资报酬的问题

(一)用人单位与劳动者对调整工作内容和工资报酬有明确的书面约定，或者虽无明确书面约定但**已通过实际履行等方式默示**调整了原合同约定的，视为双方对变更达成一致。

(二)用人单位在劳动者**不胜任工作、劳动者医疗期满后不能从事原工作、对负有保守用人单位商业秘密的劳动者采取保密措施**等情形下依法调整劳动者工作内容和工资报酬，**用人单位应对调整劳动者工作内容的合理依据承担举证责任。**

(三)劳动合同中明确约定调整工作内容与工资报酬的有关调整，当事人可按约定履行。劳动合同中虽有工作内容和工资报酬调整的约定，但调整的调解和指向不明确的，**用人单位应当提供充分证据证明调整的合理性，用人单位不能证明调整合理性的，劳动者可以要求撤销用人单位的调整决定。**

——上海市高级人民法院关于审理劳动争议案件若干问题的解答（沪高法民一（2006）17号）

企业基于用工自主权调整

✓ 各地司法口径

• 上海 意见

四 / 2. 关于劳动者拒绝去新岗位工作是否构成旷工的问题

实践中，一些用人单位根据生产经营需要对劳动者的工作岗位进行调整，劳动者对此未明确拒绝仅表示需要考虑。之后劳动者既未到新的工作岗位报到，也未到原岗位出勤，用人单位遂以旷工为由解除劳动合同，后经法院审查认为用人单位的调岗不具有合理性。部分法院对用人单位是否违法解除有不同意见：

一种意见认为，用人单位未与劳动者协商一致单方变更劳动合同，且该调岗不具有合理性，用人单位有错在先，劳动者旷工系用人单位未按约定提供工作条件所致，故用人单位解除劳动合同不具有合法性。

第二种意见认为，接受用人单位的指挥和管理是劳动者的基本合同义务，用人单位调岗虽不具有合理性，但双方应当积极协商，劳动者不应以旷工的方式进行消极对抗，如依照相关规章制度规定劳动者旷工属严重违反劳动纪律的，用人单位可依法解除劳动合同。

倾向认为，虽《劳动合同法》规定用人单位与劳动者协商一致可以变更劳动合同，但也不可否认用人单位因生产结构、经营范围进行调整或外部市场发生变化的情况下行使经营管理自主权，在合法、合理的前提下对劳动者岗位进行适当调整，对此劳动者应当予以配合，这也是劳动关系人身从属性的具体体现。如劳动者对调整工作岗位有异议，应当采用协商的方式解决，而不应当以消极怠工的方式进行抵制或对抗。故如劳动者既未到新的工作岗位报到也未到原岗位出勤的，按照用人单位规章制度规定确属严重违纪的，用人单位可以与劳动者解除劳动合同。

——上海高院民一庭调研与参考〔2014〕15号

企业基于用工自主权调整

✓ 各地司法口径

广东 意见

22.用人单位调整劳动者工作岗位,同时符合以下情形的,视为用人单位合法行使用工自主权,劳动者以用人单位擅自调整其工作岗位为由要求解除劳动合同并请求用人单位支付经济补偿的,不予支持:

- (1)调整劳动者工作岗位是用人单位生产经营的需要;
- (2)调整工作岗位后劳动者的工资水平与原岗位基本相当;
- (3)不具有侮辱性和惩罚性;
- (4)无其他违反法律法规的情形。
- 用人单位调整劳动者的工作岗位且不具有上款规定的情形,劳动者超过一年未明确提出异议,后又以《劳动合同法》第38条第一款第(一)项规定要求解除劳动合同并请求用人单位支付经济补偿的,不予支持。
 - ——广东省高级人民法院 广东省劳动人事争议仲裁委员会关于审理劳动人事争议案件若干问题的座谈会纪要(2012)

23.《广东省高级人民法院、广东省劳动人事争议仲裁委员会关于审理劳动人事争议案件若干问题的座谈会纪要》(粤高法〔

- 2012〕284号)第二十二条并不排除《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》关于变更劳动合同须经协商一致的规定。关于条文中的“生产经营需要”,应当结合具体案情具体分析,一般情况下只要用人单位存在客观上的调整需要,而且不是刻意通过该种方式给劳动者制造障碍或迫使劳动者离职的,都可以认定为生产经营需要。关于工资水平的举证责任,应当由用人单位承担。
 - ——广州市中级人民法院 关于审理劳动人事争议案件若干问题的研讨会纪要 2014年5月26日

企业基于用工自主权调整

■ 企业用工自主权调整实操要点

- 各地司法口径 — “充分合理性”
- 调整依据的充分合理性
 1. 具有约定依据 — 劳动合同、规章制度/预先性、概括性
 2. 基于生产经营需要 — 调整必要性、目的正当性
- 调整内容的合法合理性
 1. 调整岗位应确保劳动者所能胜任 — 关联性、胜任性
 2. 不具有侮辱性、歧视性或惩罚性
 3. 劳动报酬水平与原岗位基本相当
 4. 其他劳动条件无不利变更 — 未对劳动者工作、生活产生实质性影响
 5. 不违反法律法规强制性规定

企业基于用工自主权调整

案例

• 终审结果—北京市人社局“2018年劳动争议十大典型案例”：案例3

- ▶ 双方在劳动合同中约定模具公司可以根据生产经营的需要等，调整其工作岗位、工作内容及工作地点，现模具公司基于财务统一管理需要可以对其工作岗位和工作地点进行调整；
- ▶ 调整时模具亦与孙某进行了沟通协商，并给出几个方案供其选择，其中包括原工作地点的其他岗位，但均遭到拒绝；
- ▶ 调整后的人事岗位与孙某原先的岗位均属于从事后台或辅助工作，该岗位调整本身对孙某不具有侮辱性或歧视性；从实际履行情况来看，孙某完全能够胜任新的岗位；
- ▶ 调整后的工作地点亦同样位于北京城区，且处于商业繁华区域，公共交通系统较为便利，虽然较之前上下班时间有所增加，但不足以认定侵害了其合法权益。

企业基于用工自主权调整

“企业用工自主权调整”的边界

客观情况重大变化

VS

企业用工调整自主权

	客观情况发生重大变化	企业用工调整自主权
调整事由	客观情况/重大变化	生产经营需要/生产经营情况变化
变化因素	外部客观因素	外部客观因素/内部主观决策
变化程度	重大变化	轻微变化
变化后果	劳动合同无法继续履行	劳动合同具有继续履行可能
调整方式	一般合理性	较高合理性

THANK YOU !

