

人力资源案例：华为发表声明坚称辞职完全属于员工自愿

PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/471/2021\\_2022\\_\\_E4\\_BA\\_BA\\_E5\\_8A\\_9B\\_E8\\_B5\\_84\\_E6\\_c67\\_471582.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/471/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c67_471582.htm) 针对广受争议的

“7000人集体辞职事件”，华为公司昨天发给早报记者的声明坚称，辞职完全属于员工自愿，没有公司强迫行为，“绝大部分员工会通过竞岗回到原来岗位”；而华为也是依据劳动合同法对人力资源管理进行调整，没有侵犯职工权益。深圳有关部门介入调查上述“辞职门”是华为近期启动的自成立以来最大规模的人力资源调整计划。根据这一计划，在华为工作满8年的华为员工，在2008年元旦之前，都要先办理主动辞职手续再“竞业上岗”。所有自愿离职员工将获得相应补偿，工作10年的大约可以拿到20万元的补偿金。据不完全统计，此次调整规模可能涉及7000人，华为则可能付出超10亿元的补偿金。一些分析认为，华为此举最直接的目的是为了规避明年1月1日开始实施的《劳动合同法》。新《劳动合同法》第14条规定：劳动者在一家用人单位连续工作满10年的，或者连续订立两次固定期限劳动合同的，除非劳动者提出异议，否则用人单位都应当与之订立无固定期限劳动合同。有舆论认为，无固定期限劳动合同会在一定程度上导致“铁饭碗”，而企业在新《劳动合同法》实施前夕作出这一举措，不排除有降低人力成本的考虑。深圳市劳动与社会保障部门目前也介入调查此事，并将尽快拿出认定结论和研究处理方案。华为强调辞职皆系自愿对此，昨日华为的声明称，近10年来，华为通过快速发展，员工人数已达到7万余人，但也积累了一些问题，聘用主体关系混乱，不利于业务运作；

根据劳动合同法的要求，这些需要重新规范。华为强调，在学习、理解《劳动合同法》后，华为有部分主管和老员工自愿提出辞职，重新接受公司的挑选。“辞职完全属于员工自愿，没有公司强迫行为。”华为称，“员工辞职后，绝大部分员工会通过竞岗回到原来的岗位。由于这些员工中绝大多数是华为持股员工，他们都将支持企业保持持续的创造力和活力。”沪上一人力资源经理对记者表示，华为此次辞退行动未必是规避《劳动合同法》，但企业正好可借新法实施的契机，对内部人员作大检阅的改革动作，检阅员工、优胜劣汰，“这段时间可能将是很多企业进行类似调整的时机，炒人事件会更多地私营中小型企业里出现。”100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)