

企业分立或是与其他的单位合并之后，劳动者工作的单位名称或是单位的性质可能也会发生变化。但自己的劳动合同还没有到期，还是用之前的那份劳动合同。那么，企业分立合并后需要变更劳动合同吗？

企业分立合并后是否需要变更劳动合同

在企业发生合并、分立等情况时，原企业与职工签订的劳动合同不解除，由新企业替代原企业继续履行劳动合同。《劳动合同法》第三十四条规定：“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。”《公司法》第一百七十五条规定：“公司合并时，合并各方的债权、债务，应当由合并后存续的公司或者新设的公司承继。”

由于用人单位的转产、临时歇工、股权转让等经营上的变化，需要相应变更劳动者的工作内容。根据《关于贯彻执行〈劳动法〉若干问题的意见》第13条规定，用人单位发生分立或合并后，分立或合并后的用人单位可依据其实际情况与原用人单位的劳动者遵循平等自愿、协商一致的原则变更劳动合同。在股权转让中，原劳动合同继续有效，但在协商变更劳动合同中的法人名称，职工拒绝变更的，原劳动合同可继续履行至劳动合同期限届满。

要想避免变更劳动合同纠纷，劳动合同变更就必须依法进行，否则不受法律保护。一般来说，变更只是对部分合同条款进行修改、增加或者取消。劳动合同变更后，未变更的部分仍然有效。企业分立后可以根据实际的情况与劳动者协商变更劳动合同，但是变更劳动合同主体，职工拒绝的，不得改变。变更劳动合同影响着劳动者的合法权益，劳动者可以咨询一下律师，看看自己的情况变更劳动合同有何利弊，然后再采取措施。