



# 经济性裁员 疑难解析与合规指引

经济性裁员能够提高企业市场竞争力，增强企业抗风险能力

金诺律师事务所滨海业务部劳动法团队律师根据客户需求编写本文为企业助力

金诺与企业共前行

# PRAFACE

## 序言

近年来，宏观经济不断下行，企业运营压力持续增加。又逢新冠肺炎在全球肆虐，大量企业在疫情期间停工停产，部分企业因生产经营停滞导致的资金链断裂而陷入困境。经济性裁员作为能够提高企业市场竞争力，增强企业抗风险能力的一种应对措施，受到越来越多企业的关注。金诺律师事务所滨海业务部劳动法团队律师及时编写《经济性裁员难点解析与合规指引》（以下简称“《指引》”）为企业助力。

我国现行法律中“裁员”与“经济性裁员”没有明确边界，且规定的内容较少，缺乏实践性与可操作性。但由于裁员会影响企业职工切身利益，在涉及规模较大的裁员案件时，仲裁和司法机关通常采取谨慎态度，对企业裁员条件和程序等会进行严格审查，不乏出现认定企业违法裁员的案例，导致企业裁员难度和风险较大。

本《指引》以法律为基础，结合本团队律师的丰富实践经验，并提炼相关律师、学者的观点，将经济性裁员的法律规定与企业实践操作方法相衔接，对实务中遇到的重点问题进行分类和解答，以期能够帮助企业顺利进行经济性裁员，降低实务中的法律风险，构建和谐稳定的劳资关系。



# CONTENTS

## 目录

<b>一、裁员问题概述</b> .....	<b>1</b>
1.企业受疫情影响，可否裁减人员？.....	1
2.因疫情原因导致企业经营困难，企业要裁减较多人员，可以采取哪些方式？.....	1
3.企业可以采取哪些措施稳定岗位，减少或避免裁员？.....	1
4.什么是经济性裁员？有哪些特点？.....	1
<b>二、经济性裁员的条件和情形</b> .....	<b>2</b>
5.经济性裁员条件中“20人”或“10%”，具体是什么意思？.....	2
6.“裁减人员20人以上”或“达到企业职工总数的10%”中企业“职工”指的哪些人？.....	2
7.经济性裁员人数要达到10%，这个数字如何计算出来？.....	3
8.企业制定经济性裁员方案和向劳动行政部门报告时确定了裁员名单，后来企业又留用部分人员，解除劳动合同人数没有达到报告人数，这样会违法吗？.....	3
9.企业向劳动行政部门报告时提供了裁员名单，后来企业实际裁减人员与名单不符，这样会构成违法解除吗？.....	3
10.如果制定裁员方案和报告时达到法定条件，后企业与部分职工协商解除劳动合同，最终按照经济性裁员单方解除不足20人或10%，这样会违法吗？.....	3
11.经济性裁员情况下，如何确定裁减哪些人员？.....	3
12.企业可以适用经济性裁员的情形有哪些？.....	3
13.什么是破产重整？如破产重整的，从何时起企业可以裁员？.....	4
14.生产经营发生严重困难，如何理解和认定？.....	4
15.什么是企业转产？.....	4
16.什么是重大技术革新？.....	5

# CONTENTS

## 目 录

17.什么是经营方式调整? .....	5
18.企业转产、重大技术革新和经营方式调整而进行经济性裁员的, 必须变更劳动合同吗? 如何变更? .....	5
19.什么是客观经济情况发生重大变化? .....	5
20.“客观经济情况”与“客观情况”发生变化有什么不同? .....	6
21.影响裁员情形合法性认定的因素有哪些? .....	6
<b>三、经济性裁员的程序</b> .....	<b>7</b>
22.企业在启动经济性裁员前, 需要进行哪些准备工作? .....	7
23.裁员安置方案, 应包括哪些内容? .....	7
24.企业进行裁员“情况说明”, 该如何进行? .....	7
25.如果企业没有工会, 该如何说明情况? .....	8
26.企业必须以召开全体会议的方式向职工说明情况吗? .....	8
27.听取职工意见时, 企业必须按照职工意见办吗? .....	8
28.企业经济性裁员向劳动行政部门报告, 何时进行? .....	8
29.企业就裁员向劳动行政部门报告, 应提供哪些材料? .....	8
30.劳动行政部门对于裁员方案进行审批吗? .....	8
31.如果劳动行政部门没有出具报告回执, 该怎么办? .....	9
32.如何计算经济性裁员的经济补偿? .....	9
33.如何确定经济补偿基数? .....	9
34.如何分段计算经济补偿基数? .....	9
35.如何分段计算经济补偿工作年限? .....	9
36.经济补偿是否缴税, 如何缴税? .....	10
37.经济性裁员时, 可否与职工协商解除劳动合同? .....	10

# CONTENTS

## 目 录

38.经济性裁员，与职工协商解除劳动合同该注意什么？	10
39.企业与职工协商解除劳动合同有哪些优势？	10
40.经济性裁员解除手续该如何办理？	10
<b>四、经济性裁员的特殊人员</b>	<b>11</b>
41.疫情期间，哪些特殊职工不能适用经济性裁员解除劳动合同？	11
42.哪些特殊职工不能依照经济性裁员解除劳动合同？	11
43.女职工“三期”是指什么情形？	12
44.企业解除三期女职工劳动合同，有哪些方式？	12
45.工伤职工，可否适用经济性裁员解除劳动合同？	12
46.解除接触职业危害因素人员，企业解除时应注意什么？	12
47.“15+5人员”，能适用经济性裁员解除吗？	13
48.经济性裁员时，应当优先留用哪些职工？	13
49.针对“优先留用人员”，该如何操作？	13
50.何为“优先招用”人员，该如何操作？	14
51.负有保密和竞业限制义务的职工，在经济性裁员时该怎么办？	14
52.试用期职工可以经济性裁员解除吗？该怎么操作？	14
53.实习生可以经济性裁员解除吗？	15
54.退休返聘人员可以经济性裁员解除吗？	15
55.劳务派遣人员可以经济性裁员原因退回吗？	15
56.外包人员可以经济性裁员解除吗？	15
57.经济性裁员走不通怎么办？	15
<b>五、法律依据</b>	<b>16</b>
<b>滨海业务部劳动法团队介绍</b>	<b>22</b>

# 一、裁员问题概述

## 1.企业受疫情影响，可否裁减人员？

现行政策没有禁止疫情期间企业裁减人员，但是对于裁员提出一些建议：

首先，鼓励企业积极探索稳定劳动关系的途径和方法，尽量不裁员或少裁员；

其次，对采取相应措施后仍需要裁员的企业，可以适当裁员；

再次，企业裁员应依法制定裁员方案，依法履行相关程序，妥善处理劳动关系，维护企业正常生产经营秩序。

## 2.因疫情原因导致企业经营困难，企业要裁减较多人员，可以采取哪些方式？

- (1) 协商解除劳动合同；
- (2) 以客观情况发生重大变化解除劳动合同；
- (3) 经济性裁员；
- (4) 企业提前解散清算。

## 3.企业可以采取哪些措施稳定岗位，减少或避免裁员？

根据国家相关政策，企业因受疫情影响导致生产经营困难时，可以采取以下措施：

- (1) 调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时；
- (2) 安排富余人员待岗、调岗；
- (3) 暂无工资支付能力的，可以通过法定程序协商延期支付；

- (4) 申请和享受国家各项优惠政策；
- (5) 向其他企业调剂人员；
- (6) 人员培训；
- (7) 企业转产等。

## 4.什么是经济性裁员？有哪些特点？

经济性裁员，是指企业一次性辞退一定规模的职工，以此作为改善生产经营状况的一种手段，其目的是保护自己在市场经济中的竞争和生存能力，度过暂时的难关。《劳动合同法》第四十一条规定了经济性裁员条件、情形和程序等。

经济性裁员具有如下特点：

- (1) 经济性裁员属于企业解除劳动合同的一种法定情形；
- (2) 经济性裁员主要基于企业的经济性原因，而非职工个人原因；
- (3) 经济性裁员需要一次性解除一定规模以上职工的劳动合同；
- (4) 经济性裁员需要履行较为严格的程序。



## 二、经济性裁员的条件和情形

### 5.经济性裁员条件中“20人”或“10%”，具体是什么意思？

根据《劳动合同法》第四十一条，“需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的”适用经济性裁员。

- (1) 这里裁减人数“20人以上”，包括20人及20人以上；
- (2) 不足20人的，须为职工总数的10%以上。

所以，经济性裁员的规模，首先看是否达到20人，如果未达到，是否达到职工总数10%。否则，依法不能以经济性裁员解除职工劳动合同。

但是，法律对于经济性裁员裁减人数下限没有规定，这给企业裁减人员带来一些困扰。

达到20人或10%，是经济性裁员的适用条件。经济性裁员是裁减人员达到一定规模的情况下所适用的裁减人员的方式。如果减员没有达到上述规模，不应当适用经济性裁员的规定，而只能适用《劳动合同法》关于解除劳动合同的其他规定。换言之，即使企业出现了符合经济性裁员的情形，但是裁减的人数未达到法定要求的，不能以经济性裁员为由解除职工劳动合同。

### 6.“裁减人员20人以上”或“达到企业职工总数的10%”中企业“职工”指的哪些人？

这里的“人员”和“职工”范围是一致的，指与企业建立了劳动关系的人员，包括签订劳动合同的人员以及未签订劳动合同，但存在事实劳动关系的人员，如全日制职工和非全日制职工。不包括下列人员：

- (1) 劳务派遣人员；
- (2) 业务外包人员；
- (3) 退休返聘人员；
- (4) 实习人员；
- (5) 借调人员；
- (6) 与企业建立劳务关系的其他人员。



### 7.经济性裁员人数要达到10%，这个数字如何计算出来？

经济性裁员方案中，拟裁减人数（即裁员名单人数）除以企业职工总数，所得比例要大于或等于10%。具体职工总数的确定方法，参见问题6。

### 8.企业制定经济性裁员方案和向劳动行政部门报告时确定了裁员名单，后来企业又留用部分人员，解除劳动合同人数没有达到报告人数，这样会违法吗？

《劳动合同法》限制经济性裁员人数的立法目的在于严格监控企业裁员，鼓励企业尽可能少裁员。如果企业因经营情况需要增加留用人数，导致实际裁减人员少于报告方案中的人数，不违背立法目，一般不会被认定违法。

但是，如果留用人数较多，使解除劳动合同人数低于经济性裁员法定条件，就可能被认定为假借经济性裁员之名裁减人员了，有违法风险。

### 9.企业向劳动行政部门报告时提供了裁员名单，后来企业实际裁减人员与名单不符，这样会构成违法解除吗？

企业实际裁减人员与报告人员有不一致的，具有违法性，因此存在一定法律风险。如果企业是通过协商解除职工劳动合同的，人员与名单不符，影响相对不大；但是，对于单方解除劳动合同的职工，如其未在报告裁员名单中，则有被认定违法解除的法律风险。

因此，企业在向劳动行政部门报告裁员名单时一定要慎重。

### 10.如果制定裁员方案和报告时达到法定条件，后企业与部分职工协商解除劳动合同，最终按照经济性裁员单方解除不足20人或10%，这样会违法吗？

如果企业通过协商解除劳动合同裁减部分人员，致使最终按照经济性裁员单方解除劳动合同人数不再达到法定人数的，如果实际裁减人数（协商解除+单方解除）和报告方案中的人数并无变化，一般不会认定违法。

### 11.经济性裁员情况下，如何确定裁减哪些人员？

对于裁减什么人，企业要考虑法定情形：

- (1) 达到法定裁员条件；
- (2) 注意法定不得裁减人员；
- (3) 注意优先留用人员。

其余属于企业自主经营权，由企业根据自身需求、成本核算、风险评估、管理需要等方面自主决定。但是，企业裁减人员的人数和岗位等要与企业经济性裁员的情形具有关联性和合理性。



### 12.企业可以适用经济性裁员的情形有哪些？

根据《劳动合同法》第四十一条规定，有下列情形之一的需要裁减人员达到法定条件，可以适用经济性裁员：

- (1) 依照企业破产法规定进行重整的；
- (2) 生产经营发生严重困难的；
- (3) 企业转产；
- (4) 重大技术革新；
- (5) 经营方式调整；
- (6) 其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。

第(3)、(4)和(5)种情形下，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的，才能适用经济性裁员。





### 13.什么是破产重整？如破产重整的，从何时起企业可以裁员？

破产重整，又称“重组”、“司法康复”，或者“重生”，系现代破产制度的一个组成部分，是指经由利害关系人的申请，在审判机关的主持和利害关系人的参与下，对具有重整原因和经营能力的债务人，进行生产经营上的整顿和债权债务关系上的清理，以期摆脱财务困境，重获经营能力的特殊法律程序。

(1) 《企业经济性裁减人员规定》第二条规定，“用人单位濒临破产，被人民法院宣告进入法定整顿期间或生产经营发生严重困难，达到当地政府规定的严重困难企业标准，确需裁减人员的，可以裁员。”因此，法律规定只有在被人民法院宣告进入法定整顿期间，才可进行经济性裁员；

(2) 《企业破产法》第七十二条规定，“自人民法院裁定债务人重整之日起至重整程序终止，为重整期间。”因此，重整期间的起算时间应当为人民法院裁定债务人重整之日。

因此，因破产重整而进行经济性裁员的，应自人民法院裁定重整之日开始。



### 14.生产经营发生严重困难，如何理解和认定？

目前，我国现行法律并没有对企业“生产经营发生严重困难”做出明确的规定，在确认是否存在“生产经营发生严重困难”的情况时，各地区标准有所差异，有不同的认定标准，且差别很大，甚至有些省市还没有明确标准。

具体到天津地区，根据天津市劳动和社会保障局出台的《天津市企业经济性裁减人员暂行规定》规定，生产经营状况发生严重困难确需裁减人员，应当同时具备下列条件：

(1) 生产经营实际亏损连续三年（财政决算年度）以上，亏损额逐年增加，且生产经营状况无明显好转；

(2) 连续两年开工率不足60%，有50%以上职工下岗待工；

(3) 连续六个月以上在岗职工工资不能按照本市规定的最低工资标准支付。

上述文件为2001年颁布，在《劳动合同法》颁布前实施，目前该文件仍然有效。但是，鉴于该文件对于“生产经营发生严重困难”条件规定的过于严苛，对于企业适用经济性裁员造成严重阻碍。

实践中，企业可以提交财务报表、审计报告、纳税记录和税务鉴证报告等资料证明企业的财务状况。在涉及“生产经营发生严重困难”的案例中，该类财务证明材料既是使用率最高的证据，也是成功率最高的证据。

### 15.什么是企业转产？

《劳动合同法》及相关劳动法规中没有企业转产的界定。我们做一般性理解，指企业不再生产原先类型的产品，转而生产其他类型的产品，或者企业主营业务发生变化。



## 16.什么是重大技术革新?

技术革新是指生产技术上的改进,如工艺、流程等的改进。

何为“重大技术革新”,目前法律没有明确规定。实践中一般理解为:企业主营业务所依赖的核心技术发生升级或改变,导致原来的部分职工因工作技能落后、教育程度低下或学习新知识能力不足等,无法适应新技术下的工作环境,劳动合同客观上无法继续履行。

应当注意的是,一般性技术革新并不能成为裁员的理由。只有发生“重大”技术革新,企业才能以此为由裁减人员。

## 17.什么是经营方式调整?

经营方式是指单位经营的具体形式,如制造、批发、零售、咨询、租赁和代理等。

“经营方式调整”的具体模式,目前尚无明确规定。实践中一般理解为:企业的商业模式、组织架构、客户网络和管理方法等发生实质性的变化,导致在新条件下,部分职工原有劳动合同所依赖的条件不复存在,劳动合同客观上已经无法继续履行的情形。



## 18.企业转产、重大技术革新和经营方式调整而进行经济性裁员的,必须变更劳动合同吗?如何变更?

根据《劳动合同法》第四十一条规定,企业转产、重大技术革新或者经营方式调整,经变更劳动合同后,仍需裁减人员的,可以适用经济性裁员。

企业转产、重大技术革新或者经营方式调整并不必然导致经济性裁员,从事原工作岗位的职工可以转到新岗位继续工作,但如果经过劳动合同的变更后仍存在劳动力过剩的局面而需要裁员的,才能够进行经济性裁员,即变更劳动合同是在此三种情形下裁员的必要前置程序。

裁员企业变更劳动合同采用“协商”和“书面形式”要求,并保留书面证据。

## 19.什么是客观经济情况发生重大变化?

“客观经济情况发生重大变化”属于经济性裁员的兜底情形,其没有固定的表现形式。在适用客观经济情况发生重大变化时,应注意以下几点:

(1) 客观经济情况的变化具有客观性。即不受企业主观控制,如国家政策变动、外界经济情况、市场变动趋势、企业财务状况恶化等情形;

(2) 客观经济情况的变化为与“经济”因素直接相关的情况发生变化。不过这里对“经济”应做相对宽泛的理解,一般能够影响到企业生产经营和管理等情形多可得到认定;

(3) 客观经济情况的变化要“重大”。即需达到严重影响企业的正常经营,如营业收入下滑、销量大幅下降等导致企业为改善经营状况必须对现有的业务类型、组织架构做出调整,才会影响部分职工劳动合同的履行;

(4) 客观经济情况的变化需有客观材料予以证明。如产业政策调整文件、财务审计报告等,或者可信度较高的第三方专业机构出具的书面报告如市场分析报告等,或者政府部门出具的书面材料予以证。



这里需注意，经济性裁员已不限于企业陷入严重亏损、濒临破产的情形，如出现企业经营状况陷入困境、主营业务收入及利润持续下滑等情形，即使企业仍然处于盈利的状况，也可能构成客观经济情况发生重大变化。

## 20. “客观经济情况”与“客观情况”发生变化有什么不同？

“客观情况”和“客观经济情况”具体有哪些不同，这个问题很难回答。

劳动部《关于〈劳动法〉若干条文的说明》中规定，“客观情况发生重大变化”是指，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，如企业搬迁、被兼并、企业资产转移等。

一般认为，经济性裁员中的“客观经济情况”是排除《劳动合同法》第四十条第（三）项规定之外的其他客观经济情况的原因，导致劳动合同无法履行的情形。

但是，“客观情况”和“客观经济情况”在适用时，没有明确的界限和分野，关键看适用哪一条款解除。

## 21. 影响裁员情形合法性认定的因素有哪些？

关于上述裁员的情形的理解，以及是否符合上述情形的认定，从立法到实践均没有统一标准。但是，有下列情形时，可能影响到法官/法院对法定情形的认定：

- (1) 裁员决策是否经过审慎的研究和论证，有较高级别机构的决策更易被认定；
- (2) 裁员决策前/中，是否已经采取其他多种措施避免或减少裁员；
- (3) 裁员程序是否严格依法，亦或低于/高于法定标准；
- (4) 裁员中对职工的补偿标准、补偿方案是否或很大程度上优于法定标准；
- (5) 提供证明裁员情形的证据材料的客观性、全面性。



# 三、经济性裁员的程序

## 22.企业在启动经济性裁员前，需要进行哪些准备工作？

- (1) 资金准备。用以支付经济补偿、律师费用、办公成本或其他第三方费用等；
- (2) 组织准备。即裁员事项的主要决策者、执行者，具体执行人员可后期选择；
- (3) 专业准备。经济性裁员相对复杂，一般需要律师参与，如果更加复杂的情况，还可能介入会计师。

具备上述三个方面的条件，企业一般可以开始启动裁员事项。

## 23.裁员安置方案，应包括哪些内容？

一般情况下，裁员安置方案应包括以下内容：

- (1) 裁员的目的和必要性；
- (2) 裁员组织机构；
- (3) 裁员的整体原则；
- (4) 裁员法律依据；
- (5) 裁员人员条件、范围、数量；
- (6) 企业对一般职工的补偿方案；
- (7) 特殊职工的安置方案；
- (8) 裁员时间及实施步骤等。

## 24.企业进行裁员“情况说明”，该如何进行？

- (1) 企业说明情况，需在单方解除劳动合同前至少30天进行；
- (2) 说明情况的对象，可以是工会或者全体职工；
- (3) 企业就裁员的具体情形、产生的原因、影响程度、影响范围、减少裁员措施等进行情况说明；
- (4) 企业提供有关证明裁员符合上述情形的生产经营状况资料或者文件；
- (5) 企业提出裁减人员方案草案，内容包括：裁员依据的法定情形；裁员范围、裁员数量和比例；被裁减人员的选择标准；裁员时间及实施步骤；被裁减人员经济补偿方式和标准等；
- (6) 企业听取工会或者职工对裁员方案草案的意见；
- (7) 修改完善后确定企业裁员方案并予以公布（实践中，企业公布最后方案前，会听取相关政府部门意见）。

企业进行上述情况说明程序，应做好开会前发文、开会时签到、会议纪要、会后签名等流程性工作，必要时录音录像。听取工会意见的，还应由工会负责人对会议相关文件签字盖章。

## 25.如果企业没有工会，该如何说明情况？

企业说明情况，可以选择向工会说明，也可以向全体职工说明。如企业没有工会的，应向全体职工说明情况并听取意见。

有些企业规模比较大，为便于操作，选择向“职工代表”或者“裁员可能影响到的职工”而非“全体职工”说明情况，这种做法不妥，具有很大法律风险。

## 26.企业必须以召开全体会议的方式向职工说明情况吗？

这个问题法律没有明确要求。在实务中，企业可以采取多种形式向职工说明情况，比如疫情期间，可以采取线上会议形式、微信群等形式；如职工不便于同时开会，也可以分组开会、分地域开会等。企业向职工说明情况听取意见，形式相对灵活，但是说明情况的时间、说明情况的内容等实质性要件均不可减少。

## 27.听取职工意见时，企业必须按照职工意见办吗？

企业向职工说明情况并听取意见后，应认真整理、分析职工提出的意见和建议，综合考虑意见和建议的合法性、合理性、职工意愿强度等，结合企业自身情况及裁员风险等，企业决定是否修订裁员方案。

## 28.企业经济性裁员向劳动行政部门报告，何时进行？

依照《劳动合同法》第四十一条，企业在公布正式裁员方案后，向当地劳动行政部门报告。该报告在性质上属于“事后告知”，不是事前许可或审批。

实践中，一般企业较早征询当地劳动行政部门（有时也包括其他部门，如当地总工会）的意见，

在听取相关政府部门的意见后，结合企业工会及职工意见，公布正式裁员方案。

正式裁员方案公布后，再向当地劳动行政部门办理报告手续。

## 29.企业就裁员向劳动行政部门报告，应提供哪些材料？

通常，企业向劳动行政部门报告，需要提交如下材料：

- (1) 裁员方案；
- (2) 被裁减人员名单；
- (3) 提前说明情况、听取工会或者职工意见情况以及工会或者职工意见等材料；
- (4) 被裁减人员的工资、经济补偿和社会保险费等是否按时并足额支付或者缴纳，以及相应的解决措施或者方案；
- (5) 劳动行政部门要求报告的其他事项。

因各区域劳动行政部门对此的要求略有差异，故在报告前，应事先与劳动行政部门核实确认，避免提供无效的资料或文件。

## 30.劳动行政部门对于裁员方案进行审批吗？

根据《劳动合同法》规定，企业应将裁减人员方案向劳动行政部门报告，这里的报告为“事后告知”，不是事前许可或审批。劳动行政部门如发现裁员报告中存在违反法律、法规和有关规定的，应依法制止和纠正。对行政部门提出的意见，企业应该听取并调整裁员方案，但并非需要得到劳动行政部门的批准。



### 31.如果劳动行政部门没有出具报告回执，该怎么办？

实务中，一般劳动行政部门审查企业所提交的材料后会向企业出具书面回执，确认收到相关材料。通常理解，劳动行政部门对企业的裁员进行的是形式性审查。

但是，有些区域劳动行政部门收到报告材料后并不向企业提供书面回执，这样如果企业面临劳动争议案件，可能直接导致败诉。经确认确实无法收到回执时，企业可以通过EMS快递或快递公证等形式向劳动部门寄送报告材料，取得寄送证明。

### 32.如何计算经济性裁员的经济补偿？

经济补偿按职工在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向职工支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向职工支付半个月工资的经济补偿。

职工月工资高于企业所在直辖市、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。

其中，月工资是指职工在劳动合同解除前十二个月的平均工资。

以上为一般原则，具体到个案经济补偿计算非常复杂，需一事一议。

### 33.如何确定经济补偿基数？

经济补偿的工资计算标准是指职工解除劳动合同前十二个月的平均工资。

(1) 应得工资：应以职工税前的未扣社保等费用的“应得工资”作为计算基数，包括计时工资或者计件工资以及奖金、津贴和补贴等货币性收入。

(2) 加班费：根据各地规定，确定是否计入基数。

天津地区普遍将加班费计入经济补偿的计算基数。

(3) 年终奖、年终双薪：年终奖应当计入经济补偿基数中，建议企业在实践中计入经济补偿基数时应按每年十二个月平均分摊。

(4) 交通补贴、通讯补贴、住房补贴：按月按标准发放或支付的各类补贴应纳入工资总额中；而采用实行报销，非每月固定金额发放的补贴项目不能计入经济补偿基数。

如上述基数，高于当地社平工资三倍，以社平三倍作为基数；如低于最低工资标准，以最低工资标准作为基数。

### 34.如何分段计算经济补偿基数？

天津市经济补偿基数分段方法如下：

(1) 职工的月平均工资不高于上年度本市职工月平均工资三倍的，则不需要分段计算。经济补偿的基数按职工在劳动合同解除前十二个月的月平均工资确定。

(2) 职工的月平均工资高于上年度本市职工月平均工资三倍的，则分段计算。2008年1月1日之后，经济补偿基数按照上年度月平均工资的三倍封顶计算。2008年1月1日之前，经济补偿以前十二个月平均工资作为基数，无封顶限制。

### 35.如何分段计算经济补偿工作年限？

天津市经济补偿工作年限分段计算方法如下：

经济补偿工作年限为职工在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向职工支付；六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向职工支付半个月工资的经济补偿。

2008年1月1日之前的工作年限，适用《劳动合同法》实行之前的规则，2008年1月1日之后的工作年限，适用《劳动合同法》实行之后的规则。

职工工作年限，还可能涉及工作年限合并计算问



题。如非因职工本人原因，变更工作单位的，原则上应将之前工作年限并入现工作年限合并计算。

### 36. 经济补偿是否缴税，如何缴税？

职工因经济性裁员取得的一次性补偿收入（包括企业发放的经济补偿、生活补助费和其他补助费），在当地上年职工平均工资3倍数额以内的部分，免征个人所得税；超过3倍数额的部分，不并入当年综合所得，单独适用综合所得税率表，计算纳税。

职工上述个人所得税，由企业在发放经济补偿时代扣代缴。

### 37. 经济性裁员时，可否与职工协商解除劳动合同？

可以。凡协商解除劳动合同协议符合诚实信用原则，不违反法律规定，不违反公序良俗，是当事人的真实意思表示的，协商解除劳动合同行为即符合法律规定，具有法律效力。并且，在一般情况下，协商解除劳动合同的条件只会高于法定标准，不会损害职工合法权益，因此应予以保护。

### 38. 经济性裁员，与职工协商解除劳动合同该注意什么？

- (1) 坚持原则。对于职工提出的个人诉求，给与理解，但是对于补偿方案必须坚持，不能退步；
- (2) 要有Deadline。与职工协商之初，应确定解除的最后期限；
- (3) 从易到难、从共性到个性；
- (4) 补偿方案适当优于单方解除方案；
- (5) 协商前做好充分准备，包括协商人员、资料、职工信息和诉求应对策略。

### 39. 企业与职工协商解除劳动合同有哪些优势？

- (1) 群体性争议风险降低；
- (2) 不会产生违法解除法律风险；
- (3) 法定不能单方解除的情形，企业可以与职工协商解除劳动合同；
- (4) 程序简单。

### 40. 经济性裁员解除手续该如何办理？

- (1) 签订协商一致解除协议或发送单方解除通知；
- (2) 出具离职证明。在解除劳动合同时，企业应为职工出具解除劳动合同证明；
- (3) 办理离职交接。各用人部门安排职工按照相关规定办理工作交接；
- (4) 支付经济补偿。在职工办理完毕工作交接后，财务部门应当结算并支付职工经济补偿；
- (5) 退工、转移人事档案、社会保险减员、办理失业登记、住房公积金账户封存、党团关系转出。  
如属于特殊情形人员，则按照特殊程序办理。



## 四、经济性裁员的特殊人员

### 41. 疫情期间，哪些特殊职工不能适用经济性裁员解除劳动合同？

对新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者在其隔离治疗期间或医学观察期间以及因政府实施隔离措施或采取其他紧急措施导致不能提供正常劳动的企业职工，企业不得依据《劳动合同法》第四十条、四十一条与职工解除劳动合同。在此期间，劳动合同到期的，分别顺延至职工医疗期期满、医学观察期期满、隔离期期满或者政府采取的紧急措施结束。

### 42. 哪些特殊职工不能依照经济性裁员解除劳动合同？

(1) 根据《劳动合同法》第四十二条，职工具有下列情形之一的，不得以经济性裁员解除劳动合同：

- 1) 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；
- 2) 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；
- 3) 患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；
- 4) 女职工在孕期、产期、哺乳期的；
- 5) 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；
- 6) 法律、行政法规规定的其他情形。

(2) 根据《天津市企业经济性裁减人员暂行规定》，企业不得裁减下列情形的人员：

- 1) 复转军人、现役军官（含志愿兵）随军家属安置到企业不足两年的；
- 2) 已经采取离岗修养、离岗挂编、自谋职业等分流安置措施的人员，不得列入裁减范围。





#### 43.女职工“三期”是指什么情形？

女职工“三期”指的是孕期、产期、哺乳期。对三期女工劳动保护规定如下：

- (1) 孕期：女职工自怀孕至生产的一段期间；
- (2) 产期：指女职工产假期间。女职工生育享受98天产假，天津市规定女职工可以延长30日，因此，天津市女职工产假为128天；
- (3) 哺乳期：自产假期满至婴儿满一周岁期间。

有两点需要特别说明：

- (1) 产期还包括流产的产假期间；
- (2) 不论女职工孕、育是否符合计划生育政策，均可以适用“三期”政策。

#### 44.企业解除三期女职工劳动合同，有哪些方式？

企业不得依据经济性裁员单方解除三期女职工劳动合同，因此，在裁员过程中，如必须解除三期女职工，主要有三种处理方式：

- (1) 待哺乳期届满后，企业单方解除；
- (2) 双方协商立即解除劳动合同，企业给与女职工适当额外补偿；
- (3) 双方协商解除劳动合同，解除日期定为女职工哺乳期满并取得相关社保生育待遇后。

#### 45.工伤职工，可否适用经济性裁员解除劳动合同？

《劳动合同法》第四十二条规定“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”不得依据该法第四十条、第四十

一条解除，因此企业不得依据经济性裁员解除工伤职工的劳动合同。

《劳动合同法》表述不甚准确，具体应当依照《工伤保险条例》。企业解除劳动合同前，因工负伤或被诊断为职业病的职工，经过劳动能力鉴定的，如经鉴定不构成伤残的，企业可以解除劳动合同；如鉴定构成残等级的，企业不得依照经济性裁员单方解除劳动合同；鉴定为5-10级的，可以与职工协商解除；鉴定为1-4级的，企业不得解除劳动合同。

对于因工负伤或被诊断为职业病的职工，尚未进行劳动能力鉴定的，企业暂时不能解除劳动合同，需待劳动能力鉴定完毕，根据鉴定结果处理。

#### 46.解除接触职业危害因素人员，企业解除时应注意什么？

对于接触职业危害因素的职工，企业在裁减人员前，须安排其进行离岗前职业体检。经过职业健康检查后，可采取如下处理方式：

- (1) 未诊断为职业病或疑似职业病的，企业可以解除劳动合同；
- (2) 诊断结果为职业病的，需进行劳动能力鉴定，如经鉴定不构成伤残的，企业可以解除劳动合同；
- (3) 如鉴定为有残等级的，企业不得依照经济性裁员单方解除劳动合同。鉴定为5-10级的，可以与职工协商解除；鉴定为1-4级的，企业不得解除劳动合同；
- (4) 诊断结果为疑似职业病的，企业暂时不得解



除劳动合同，待诊断完毕或医学观察期满后，根据具体情况处理。

如职工不配合企业进行职业病体检的，企业可以认定其放弃职业病体检，解除劳动合同。

#### 47. “15+5人员”，能适用经济性裁员解除吗？

“15+5人员”，即在本企业连续工作满15年，且距法定退休年龄不足5年的职工，企业在制定裁员名单时不能将该类职工列入裁员名单，更不能依据经济性裁员强行解除劳动合同。

但是，对于这类职工如有解除必要的，企业可与其协商，通过协商一致的方式解除劳动合同。

#### 48.经济性裁员时，应当优先留用哪些职工？

(1) 根据《劳动合同法》第四十一条，企业进行经济性裁员时，应当优先留用以下三类人员：

- 1) 与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的；
- 2) 与本单位订立无固定期限劳动合同的；
- 3) 家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人的。

(2) 根据《退役士兵安置条例》第三十六条规定，接收退役士兵的企业在裁减人员时，应当优先留用退役士兵。

#### 49.针对“优先留用人员”，该如何操作？

在确定“优先留用”对象时，企业需提前调查核实裁员范围内的职工基本情况，根据留用岗位需要、遵循相互比较原则而得出。

(1) “优先留用”应当是同等条件下的优先留用，在不同等条件下，即职工在工作经验、工作能力、绩效考核结果、学历、身体健康等存在差异的情况下，企业可以依据自身需要从优选择。

(2) “优先留用”的前提是职工从事工作岗位或工作内容基本相同。如果职工的工作内容存在差异，企业可以根据工作需要选择匹配的职工。

(3) 关于“较长期限”的理解，应当遵循相互比较的原则，比如，有签订3年期限劳动合同的，有签订5年期劳动合同的，在同等条件下要留用5年期劳动合同的。

(4) 三类优先留用对象之间并不是并列关系，而是递进关系。即在订立无固定期限劳动合同的职工与“家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人”的职工之间，应当优先留用“家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人”的职工；在订立无固定期限劳动合同的职工与较长期限劳动合同的职工之间，应当留用订立无固定期限劳动合同的职工。

实践中，企业裁减上述三类人员时，关键是确定“比较范围”和“同等条件”，决定是否解除可能在留用范围内人员，并明确解除的理由。

## 50.何为“优先招用”人员，该如何操作？

根据《劳动合同法》第四十一条，“用人单位依照本条第一款规定裁减人员，在六个月内重新招用人员的，应当通知被裁减的人员，并在同等条件下优先招用被裁减的人员。”

(1) 优先招用人员的范围为所有因经济性裁员而解除劳动合同的人员；

(2) 优先招用的期限是在解除劳动合同后6个月内，企业重新招用人员的；

(3) “在同等条件下”优先招用，是指被裁减人员与其他应聘者在专业、资格、学历、经验等方面条件相同或差不多时，优先录用被裁减人员。

首先，这里优先招用首先是一个程序权利，企业有通知被裁减人员进行应聘的法定义务；

其次，究竟有哪些方面为“同等条件”，根据企业用人需求确定。



## 51.负有保密和竞业限制义务的职工，在经济性裁员时该怎么办？

对于企业高管、重要的技术人员、市场人员和其他负有保密义务的职工，在解除其劳动合同时，企业要提前审查双方是否签署了保密协议和竞业限制协议。如企业与职工签订了竞业限制协议，则要提前决定在劳动合同解除后是否启动竞业限制，并在解除时告知职工。

如果之前双方没有签署竞业限制协议，此时也可以就竞业限制或保密事宜进行协商和约定。当然，解除劳动合同时再协商竞业限制难度比较大。

## 52.试用期职工可以经济性裁员解除吗？该怎么操作？

以经济性裁员为由解除试用期职工无法律依据。

《劳动合同法》第二十一条规定：“在试用期中，除劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形外，用人单位不得解除劳动合同。”本条规定了试用期中解除劳动合同的依据限于第三十九条和第四十条第一项、第二项，排除了第四十一条（即经济性裁员）的适用。

因此，企业以经济性裁员解除试用期职工无法律依据，将面临违法解除劳动合同的风险。为了避免法律风险，企业对试用期职工可选择协商解除劳动合同或不符合录用条件解除。



### 53. 实习生可以经济性裁员解除吗？

一般情况下，实习生系以学习为目的，通过学校安排进行没有工资报酬的实习，或利用业余时间勤工助学，不应认定与企业建立劳动关系。而经济性裁员的对象需与企业建立劳动关系，因此该类实习生不适用经济性裁员。

### 54. 退休返聘人员可以经济性裁员解除吗？

退休返聘人员与企业的用工关系不适用《劳动合同法》，其与企业签订的用工合同属于劳务合同，而经济性裁员的对象需与企业建立劳动关系，因此退休返聘人员不适用经济性裁员。

### 55. 劳务派遣人员可以经济性裁员原因退回吗？

《劳务派遣暂行规定》第十二条：有下列情形之一的，用工单位可以将被派遣劳动者退回劳务派遣单位：(1)用工单位有劳动合同法第四十条第三项、第四十一条规定情形的。因此，遇到经济性裁员情形时，企业可以将劳务派遣职工退回派遣单位，而无需经过复杂的法律程序。

因此，企业在适用《劳动合同法》第四十一条进行经济性裁员时，可以将被派遣职工退回劳务派遣单位。

当然，如果派遣单位无法安置派遣人员的，可能也要解除劳务派遣人员劳动合同。因此，劳务派遣人员的退回和解除劳动合同，通常也要放在裁员的通盘考虑中。

### 56. 外包人员可以经济性裁员解除吗？

外包合同在法律性质上属于承揽合同，外包人员与用工单位不存在劳动关系，不受用工单位实际管理，因此不能成为裁员对象。用工单位解除外包合同需按照合同约定，否则可能承担违约风险。

因此，企业在外包合同中订立时应明确约定在企业遇到特殊情况时的解约权，以便企业能够掌握用工主动权。

### 57. 经济性裁员走不通怎么办？

由于法律对于经济性裁员的实体条件、程序要求的严格规定，企业在评估经营状况以及可能面临的风险后，发现不满足经济性裁员的条件，或者与有关部门沟通报告后未获准，如何寻找替代性方案呢？

在以往的项目操作中，如果遇到经济性裁员走不通的情况，建议考虑其他解除劳动合同方式，如客观情况发生重大变化解除；企业也可以采用灵活方式减员，如劳动合同到期不续签、降低薪资、协商解除、限制加班、待岗等。



## 五、法律依据

序号	名称	颁布部门	生效日期	内容
<b>法律</b>				
1	《中华人民共和国劳动法》	全国人民代表大会常务委员会	2018.12.29	<p><b>第二十七条</b> 用人单位濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难，确需裁减人员的，应当提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见，经向劳动行政部门报告后，可以裁减人员。</p> <p>用人单位依据本条规定裁减人员，在六个月内录用人员的，应当优先录用被裁减的人员。</p> <p><b>第二十九条</b> 劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依据本法第二十六条、第二十七条的规定解除劳动合同：</p> <p>(一) 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；</p> <p>(二) 患病或者负伤，在规定的医疗期内的；</p> <p>(三) 女职工在孕期、产期、哺乳期内的；</p> <p>(四) 法律、行政法规规定的其他情形。</p> <p><b>第三十条</b> 用人单位解除劳动合同，工会认为不适当的，有权提出意见。如果用人单位违反法律、法规或者劳动合同，工会有权要求重新处理；劳动者申请仲裁或者提起诉讼的，工会应当依法给予支持和帮助。</p>
2	《中华人民共和国劳动合同法》	全国人民代表大会常务委员会	2013.07.01	<p><b>第四十一条</b> 有下列情形之一，需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的，用人单位提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员：</p> <p>(一) 依照企业破产法规定进行重整的；</p> <p>(二) 生产经营发生严重困难的；</p> <p>(三) 企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；</p> <p>(四) 其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。</p> <p>裁减人员时，应当优先留用下列人员：</p> <p>(一) 与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的；</p> <p>(二) 与本单位订立无固定期限劳动合同的；</p> <p>(三) 家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人的。</p> <p>用人单位依照本条第一款规定裁减人员，在六个月内重新招用人员的，应当通知被裁减的人员，并在同等条件下优先招用被裁减的人员。</p>



			<p><b>第四十二条</b> 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：</p> <p>(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；</p> <p>(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；</p> <p>(三)患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；</p> <p>(四)女职工在孕期、产期、哺乳期的；</p> <p>(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；</p> <p>(六)法律、行政法规规定的其他情形。</p> <p><b>第四十三条</b> 用人单位单方解除劳动合同，应当事先将理由通知工会。用人单位违反法律、行政法规规定或者劳动合同约定的，工会有权要求用人单位纠正。用人单位应当研究工会的意见，并将处理结果书面通知工会。</p> <p><b>第四十六条</b> 有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：</p> <p>(一)劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的；</p> <p>(二)用人单位依照本法第三十六条规定向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的；</p> <p>(三)用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同的；</p> <p>(四)用人单位依照本法第四十一条第一款规定解除劳动合同的；</p> <p>(五)除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，依照本法第四十四条第一项规定终止固定期限劳动合同的；</p> <p>(六)依照本法第四十四条第四项、第五项规定终止劳动合同的；</p> <p>(七)法律、行政法规规定的其他情形。</p> <p><b>第四十七条</b> 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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p><b>第五十条</b> 用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。</p> <p>劳动者应当按照双方约定，办理工作交接。用人单位依照本法有关规定应当向劳动者支付经济补偿的，在办结工作交接时支付。</p> <p>用人单位对已经解除或者终止的劳动合同的文本，至少保存二年备查。</p>
--	--	--	--



3	《中华人民共和国企业破产法》	全国人民代表大会常务委员会 (主席令第五十四号)	2007.06.01	<b>第七十二条</b> 自人民法院裁定债务人重整之日起至重整程序终止,为重整期间。
<b>行政法规</b>				
4	《劳动合同法实施条例》	国务院 (国务院令第五百三十五号)	2008.09.18	<p><b>第十九条</b> 有下列情形之一的,依照劳动合同法规定的条件、程序,用人单位可以与劳动者解除固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同或者以完成一定工作任务为期限的劳动合同:</p> <p>(一) 用人单位与劳动者协商一致的;</p> <p>(二) 劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的;</p> <p>(三) 劳动者严重违反用人单位的规章制度的;</p> <p>(四) 劳动者严重失职,营私舞弊,给用人单位造成重大损害的;</p> <p>(五) 劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系,对完成本单位的工作任务造成严重影响,或者经用人单位提出,拒不改正的;</p> <p>(六) 劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危,使用用人单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的;</p> <p>(七) 劳动者被依法追究刑事责任的;</p> <p>(八) 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;</p> <p>(九) 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;</p> <p>(十) 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;</p> <p>(十一) 用人单位依照企业破产法规定进行重整的;</p> <p>(十二) 用人单位生产经营发生严重困难的;</p> <p>(十三) 企业转产、重大技术革新或者经营方式调整,经变更劳动合同后,仍需裁减人员的;</p> <p>(十四) 其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化,致使劳动合同无法履行的。</p> <p><b>第二十四条</b> 用人单位出具的解除、终止劳动合同的证明,应当写明劳动合同期限、解除或者终止劳动合同的日期、工作岗位、在本单位的工作年限。</p>
5	《失业保险条例》	国务院 国务院令第二百五十八号	1999.01.22	<b>第十六条</b> 城镇企业事业单位应当及时为失业人员出具终止或者解除劳动关系的证明,告知其按照规定享受失业保险待遇的权利,并将失业人员的名单自终止或者解除劳动关系之日起7日内报社会保险经办机构备案。
6	《退役士兵安置条例》	国务院、中央军事委员会	2011.11.01	<b>第三十六条</b> 承担安排退役士兵工作任务的单位应当按时完成所在地人民政府下达的安排退役士兵工作任务,在退役士兵安置工作主管部门开出介绍



经济性裁员疑难解析与合规指引

		(国务院、中央军委令第六百零八号)		信 1 个月内安排退役士兵上岗, 并与退役士兵依法签订期限不少于 3 年的劳动合同或者聘用合同。 合同存续期内单位依法关闭、破产、改制的, 退役士兵与所在单位其他人员一同执行国家的有关规定。 接收退役士兵的单位裁减人员的, 应当优先留用退役士兵。
<b>部委规章</b>				
7	《人力资源社会保障部办公厅关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》	人力资源和社会保障部 (人社厅发明电〔2020〕第五号)	2020.01.24	二、企业因受疫情影响导致生产经营困难的, 可以通过与职工协商一致采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时等方式稳定工作岗位, 尽量不裁员或者少裁员。符合条件的企业, 可按规定享受稳岗补贴。
8	《企业经济性裁减人员规定》	劳动部(已变更) (劳部发〔1994〕第四百四十七号)	1995.01.01	<b>第四条</b> 用人单位确需裁减人员, 应按下列程序进行: (一) 提前三十日向工会或者全体职工说明情况, 并提供有关生产经营状况的资料; (二) 提出裁减人员方案, 内容包括: 被裁减人员名单, 裁减时间及实施步骤, 符合法律、法规规定和集体合同约定的被裁减人员经济补偿办法; (三) 将裁减人员方案征求工会或者全体职工的意见, 并对方案进行修改和完善; (四) 向当地劳动行政部门报告裁减人员方案以及工会或者全体职工的意见, 并听取劳动行政部门的意见; (五) 由用人单位正式公布裁减人员方案, 与被裁减人员办理解除劳动合同手续, 按照有关规定向被裁减人员本人支付经济补偿, 出具裁减人员证明书。
9	《关于实行劳动合同制度若干问题的通知》	劳动部(已变更) (劳部发〔1996〕三百五十四号)	1996.10.31	<b>第十九条</b> 按照《劳动法》第二十七条的规定, 进行经济性裁员的企业在六个月内录用人员的, 应当优先从被裁减的人员中录用。因经济性裁员而被用人单位裁减的职工, 在六个月内又被原单位重新录用的, 对职工裁减前和重新录用后的工作年限应当连续计算为本单位工作时间。
	劳动部办公厅关于印发《关于〈劳动法〉若干条文的说明》的通知	劳动部(已变更) (劳办发〔1994〕第二百八十九号)	1995.01.01	<b>第二十六条</b> 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工作之后, 仍不能从事另行安排的工作的, 可以解除劳





				<p>劳动合同。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
10	《女职工劳动保护特别规定》	国务院 (国务院令第六百一十九号)	2012.04.28	<b>第五条</b> 用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资、予以辞退、与其解除劳动或者聘用合同。
11	《关于个人所得税法修改后有关优惠政策衔接问题的通知》	财政部、国家税务总局 (财税〔2018〕第一百六十四号)	2019.01.01	<p>五、关于解除劳动关系、提前退休、内部退养的一次性补偿收入的政策</p> <p>(一) 个人与用人单位解除劳动关系取得一次性补偿收入(包括用人单位发放的经济补偿、生活补助费和其他补助费)，在当地上年职工平均工资3倍数额以内的部分，免征个人所得税；超过3倍数额的部分，不并入当年综合所得，单独适用综合所得税率表，计算纳税。</p>
<b>天津市地方性法规</b>				
12	《天津市企业经济性裁减人员暂行规定》	天津市劳动和社会保障局 (津劳办[2001]第二百四十一号)	2001.08.01	<p><b>第六条</b> 生产经营状况发生严重困难确需裁减人员，同时具备下列条件： (一) 生产经营实际亏损连续三年(财政决算年度)以上，亏损额逐年增加，且生产经营状况无明显好转； (二) 连续两年开工率不足60%，有50%以上职工下岗待工； (三) 连续六个月以上在岗职工工资不能按照本市规定的最低工资标准支付。</p> <p><b>第七条</b> 企业在实施经济性裁减人员前，应当连续十二个月停止招工，并已采取清退外来劳动力和其他外聘人员的措施。</p> <p><b>第八条</b> 企业裁减人员应当按照下列程序进行： (一) 提前三十日向工会或者全体职工说明情况，并提供企业有关生产经营状况的资料； (二) 提出裁减人员方案，内容包括：被裁减人员的条件、范围、数量、裁减时间及实施步骤，实施转业转岗培训的安排，符合法律、法规规定和集体合同约定的经济补偿办法以及资金落实情况等； (三) 将裁减人员方案向工会或全体职工征求意见，听取工会和职工意见，并修改完善； (四) 报告裁员方案，听取劳动保障行政部门的意见。</p> <p>区县属和无主管部门企业裁减人员的，其裁员方案由企业所在地劳动保障行政部门审核后，报市劳动保障行政部门核准；其他企业的裁员方案报企业主管部门初步审核后，报市劳动保障行政部门核准。</p> <p>(五) 由企业公布裁减人员方案，按有关规定与被裁减人员办理解除劳动合同手续，并支付经济补偿。</p>



			<p><b>第九条</b> 企业报告经济性裁减人员时，应提供下列材料：</p> <p>(一) 裁减人员的书面报告；</p> <p>(二) 企业裁减人员方案；</p> <p>(三) 企业扭亏增盈措施的方案；</p> <p>(四) 工会或全体职工对裁减人员方案的书面意见；</p> <p>濒临破产进入法定整顿期间的企业应提供被人民法院宣告进入法定整顿期的证明。</p> <p><b>第十条</b> 符合下列情形的人员，企业不得裁减：</p> <p>(一) 患职业病或者因工负伤，被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；</p> <p>(二) 患病或者负伤，在规定医疗期内的；</p> <p>(三) 女职工在孕期、产期、哺乳期内的；</p> <p>(四) 距法定退休年龄不足五年或工龄已满30年的；</p> <p>(五) 复转军人、现役军官（含志愿兵）随军家属安置到企业不足两年的；</p> <p>(六) 企业转产或被兼并过程中的人员；</p> <p>(七) 法律、法规、规章规定的其他情形。</p> <p><b>第十一条</b> 已经采取离岗修养、离岗挂编、自谋职业等分流安置措施的人员，不得列入裁减范围。</p> <p><b>第十二条</b> 企业从裁减人员之日起六个月内需要新招人员的，必须优先从被裁减的人员中录用。</p>
--	--	--	---



## 滨海业务部劳动法团队介绍:

滨海业务部劳动法团队是金诺律师事务所建立在滨海的重量级律师队伍，多年来在合伙人赵金霞律师的带领下，形成了在劳动专业领域拥有丰富经验的实力过硬团队。



**赵金霞**

合伙人

专业领域：公司法、劳动法、诉讼、仲裁

[zjx@winlawfirm.com](mailto:zjx@winlawfirm.com)

TEL: 13820361998



**徐丽媛**

律师

专业领域：劳动法、诉讼、仲裁

[xly@winlawfirm.com](mailto:xly@winlawfirm.com)

TEL: 18222572236



**念芳芹**

律师

专业领域：公司法、诉讼、仲裁

[nfq@winlawfirm.com](mailto:nfq@winlawfirm.com)

TEL: 18920688762



**张荣堂**

律师助理

专业领域：劳动法、公司法、诉讼

[zrt@winlawfirm.com](mailto:zrt@winlawfirm.com)

TEL: 18526837138





**金诺律师事务所 滨海业务部**

