

规模裁员，这个“杀手”不太冷
人力资源管理考试 PDF 转换
可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/516/2021_2022__E8_A7_84_E6_A8_A1_E8_A3_81_E5_c37_516147.htm 近日天气转冷，人们感觉到阵阵寒意。然而，面对愈演愈烈的“金融海啸”，职场人士早已经感受到了“寒流”的阴霾。时下职场中人流传的“过冬10戒”就是很好的例证。尽管如此，职场的裁员浪潮还是席卷而来。可以说，全球性的裁员潮成为金融危机扩大化、深化的又一种表现，对很多公司和底层员工来说，更艰难的日子还在后面。为了让广大职场人士安然过冬，本栏目将设置专题“金融海啸与劳动法”，刊登系列文章，以飨读者。由于“金融海啸”的席卷，在世界范围内，裁员似乎已形成风潮。据《纽约时报》统计资料，仅仅在过去两三个星期内，宣布裁员的美国大型企业就包括默克集团、雅虎、通用电气、施乐公司、惠而浦、高盛、美国铝业、可口可乐以及几乎所有航空公司。同时，索尼爱立信宣布近期在瑞典裁员600名。惠普宣布裁员2.46万人。摩托罗拉也传出裁员超过千人的消息。瑞典沃尔沃将在全球范围内裁员3300人。这仅仅是裁减员工企业名单中的一部分。与此同时，也有中国企业宣布了裁员计划，特别是出口导向型的制造企业，很多都以关门的形式让所有员工失业。在我国，这种大规模的裁员，涉及到《劳动法》中的“经济性裁员”的法律制度。《劳动合同法》所称的经济性裁员，是指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，或者在经营中遇到严重困难，用人单位需要裁减20人以上，或者裁减不足20人但占企业职工总数10%以上的人员。考试 § 大 ^ 经

经济性裁员属于特殊的非过失性解除劳动合同的行为，只是法律规定了更为严格的条件：1、裁员的前提条件作为经济性裁员的前提条件，《劳动合同法》第41条规定四种情形可以裁员。第一种，依照《企业破产法》规定进行重整的。中国于2006通过新的《中华人民共和国企业破产法》，新设了“重整”这一程序。重整是指企业法人不能清偿到期债务，并且资产不足以清偿全部债务或者明显缺乏清偿能力的，或者有明显丧失清偿能力可能的，经人民法院批准，可以直接进行重整或在破产申请后进行重整。重整的内容为在法院的主持下，由债务人与债权人达成协议，制订重整计划并执行，在一定的期限内，债务人按重整计划全部或部分地清偿债务，同时，债务人可以继续经营其业务。第二种，生产经营发生严重困难的。当企业的生产经营发生严重困难时，可以单方集体解除劳动合同。《劳动合同法》对何谓“生产经营状况发生严重困难”未作规定，国家劳动部门曾认为可由地方政府自行规定困难标准。《劳动部关于gt.若干条文的说明》第27条规定，“生产经营状况发生严重困难”可以根据地方政府规定的困难企业标准来界定。考试§大^目前，各地一般从严规定。第三种，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。这种情况属于客观情况发生重大变化。对何谓客观情况发生重大变化，《劳动法》和《劳动合同法》均未做规定，劳动部认为包括发生不可抗力或企业迁移、被兼并、企业资产转移等。各地多以列举的形式进行规定。一般而言，客观情况变化程度必须非常重大，导致劳动合同无法履行。此次，《劳动合同法》明确列明，企业转产、重大技术革新或者经营方式调整可

以裁员。只是这种情况下，仍需要经过“变更劳动合同”的环节。第四种，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。这种情形实际上是一个概括式的、兜底性的条款，它实际上是对上述情形的一种补充说明。对于这种法律未列明的情况，用人单位不能直接予以解除合同，而是应当与劳动者进行协商，对劳动合同予以变更。对变更不成的，方可予以解除合同。

2、裁员的优先留用《劳动合同法》第41条规定，裁减人员时应当优先留用三类劳动者：(1)与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的。(2)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。概括起来可以分为两类人：一类是合同期限较长人员。一类是困难人员，即家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人的员工。

3、裁员的程序控制裁员程序包括提前说明、听取工会意见、劳动行政部门报告三个主要程序。与非过失性解除程序相比，体现了从严的特点。

提前说明程序。《劳动合同法》规定，用人单位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后，才可以实施裁员。

劳动行政部门报告程序。这是沿用《劳动法》的一个行政备案程序。《劳动部关于若干条文的说明》第27条规定，报告“仅指说明情况，无批准的含义。”

征求工会意见。裁员程序作为非过失性解除的一种，也适用征求工会意见的程序。

4、裁员的禁止条件就禁止条件而言，《劳动合同法》第42条规定对以下人员不得解除：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。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.患病或者负伤,在规定的医疗期内的.女职工在孕期、产期、哺乳期的.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.法律、行政法规规定的其他情形。需要提醒注意的是,如果被裁减的员工仍在试用期内,用人单位也不得裁减这部分员工。

5、裁员后优先招用优先招用制度,是原《劳动法》就存在的一项制度。《劳动合同法》第41条规定:“用人单位在六个月内重新招用人员的,应当通知被裁减人员,并在同等条件下优先招用被裁减的人员。”在符合招用同等条件下,被裁减人员具有优先权。这里较之于《劳动法》,新法强化了用人单位招用新员工时的“通知”被裁减人员的义务。这有利于优先招用制度的落实。

6、支付经济补偿金需要注意的是,裁员程序作为非过失性解除的一种,用人单位在经济性裁员的时候,仍需要依法支付经济补偿金。经济补偿金等于劳动合同解除、终止前劳动者十二个月的月平均工资,乘以劳动者的本单位工作年限。上面的文章一直在讲企业大规模的裁员行动,但是,很多企业的裁员却静悄悄,即是一个一个的裁员。为此,下期文章将就“个别裁员”的劳动法律问题展开评述,并详解经济补偿金之支付标准。

"#F8F8F8" 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