

面对金融危机企业应如何依法裁员降薪人力资源管理考试

PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/553/2021_2022__E9_9D_A2_E5_AF_B9_E9_87_91_E8_c37_553868.htm

2009年全国人力资源管理师考试考前网上辅导课程最新出炉，全面招生中，本次辅导将全部采用视频授课的形式呈现给广大学员，考生可以随时报名参加学习，由资深老师讲解，权威专家进行24小时免费在线答疑，学员在学习遇到的问题可随时通过答疑室留言与专家探讨学习。欲报从速！全球性的金融风暴来势汹汹，危机蔓延，许多企业开始采取各种措施以求自保，裁员降薪已经成为一些企业迫不得已的选择。大连市政府日前下发了《关于控制和规范用人单位裁减人员有关问题的通知》，要求我市的用人单位一要依法裁减人员；二要严格履行报告程序。为确保前述要求全面落实，市政府还建立了严格的责任制度。那么，如何进行合法裁员？如何进行合理降薪？裁员、降薪的条件及程序是怎样的？企业在进行裁员和降薪操作中如何避免因操作不慎，给用人单位再雪上加霜？为了帮助用人单位在这个非常时期尽可能地控制裁员、降薪过程中的风险，现对相关问题作如下阐述。裁员降薪的合法性用人单位和劳动者之间通过签订劳动合同约束双方的权利义务关系，劳动合同中对于合同期限、工资报酬等都会作出约定，一般来讲，考试/大用人单位应该严格遵守合同约定。但是现实生活中总会有各种各样的情况出现，所以《劳动法》和《劳动合同法》等相关法规也赋予了用人单位和劳动者在一定条件下依法提前解除或变更劳动合同的权利，使得用人单位在一定情况下可以进行合法的裁员、降薪。经济性裁员 1.

经济性裁员的具体条件在经济性裁员的情况下，用人单位只需向劳动者支付经济补偿金，而不需支付赔偿金。依照《劳动法》和《劳动合同法》的相关规定，用人单位在下列几种情形下，可以进行经济性裁员：依照企业破产法规定进行重整的；生产经营发生严重困难的；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；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。需要注意的是，企业对经济性裁员的情形必须举证证明，不是口头说明企业有这些情形就可裁员的，而是必须要提供企业生产经营过程中存在着上述情况之一的证据。

2.经济性裁员的程序：人数要求：裁减人员需达到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才可启动裁员程序，少于该人数的，应当只能够按照解除劳动合同处理；提前说明：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，注意既可以向工会说明情况，也可以向全体职工说明情况，用人单位可以选择；报告程序：裁减人员方案并不需要劳动行政部门的批准，但是需向劳动行政部门报告。

3.经济性裁员优先留用、招用人员：与单位订立较长期限的固定期限劳动合同的；与单位订立无固定期限劳动合同的；家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人的。用人单位裁减人员后，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，对此类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。

4.经济性裁员中不能裁减的人员：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； 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； 患病或者非因工负伤，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； 如果用人单位裁员时擅自裁减上述人员，将面临违法解除劳动合同的风险。

5.经济性裁员后对劳动者的补偿裁员后对所裁员工应按法定标准进行经济补偿。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。所谓的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，但是不得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。 如果企业不依照法定程序，违法解除或者终止劳动合同的，则需要依照上述规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金，但赔偿金与经济补偿金是不重复计算的。

降薪 《劳动法》第四十七条也规定了用人单位可以根据本单位的生产经营特点和经济效益，依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平。 同样的，企业需对此承担举证责任，而不是口头说明企业有这些情形就可降薪了，必须要提供企业生产经营状况与签订劳动合同时的情形已经发生了变化的证明。 根据相关法律的规定，劳动报酬是劳动合同应当具备的条款，因此，降薪首先要对原来签定的劳动合同中的劳动报酬进行变更。 考|试/大这就需要用人单位与劳动者协商一致，采用书面形式来变更劳动合同。同时用人单位应该注意，即使降薪，也不能低于当地最低工资标准

支付劳动者工资。如果企业在履行了法定程序之后，仍无法与员工就降薪达成一致意见，用人单位可以根据《劳动合同法》的规定，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，解除劳动合同。在这种情形下用人单位仍然要向劳动者作出经济补偿，补偿标准与经济性裁员的补偿标准相同。裁员、降薪是把双刃剑，用得好，披荆斩棘；用得不好，两败俱伤。在这种严酷的经济环境之下，用人单位与劳动者应该携手共度难关。如果用人单位根据企业的经营状况，经过审慎的考虑之后，确实需要裁员降薪，那么也应该严格依照法律的规定来履行相关程序，避免因此给企业带来新的经营困难。人力资源管理师复习宝典更多信息请访问：百考试题人力资源频道点击进入：百考试题人力资源管理师网校课堂希望与其他考生进行交流？点击进入人力资源考试论坛gt.>."#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