

欢迎各位参加中培在线的培训

现在我们开始学习第十六节
什么是“企业破产重组”及
“经营形势不好解雇员工？”



二十四、企业准备破产重组，可以裁员吗？

不能。只有在法院根据《破产法》对企业破产重组的申请批准后，才可以按照《劳动合同法》规定的程序予以裁员。

如果企业以《劳动合同法》第41条第1款第（1）项“依照破产法规定进行重整的”为由，减裁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，企业必须拥有人民法院出具的关于重整的裁定书，并提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取其意见，向劳动行政部门报告裁减人员方案后，可以进行裁员。企业只是在“准备”破产时，并不能进行裁员。



企业须注意：

1)按照《劳动合同法》第41条规定，用人单位裁员需具备法定条件。裁员条件举证责任由用人单位承担，用人单位必须有充分证据举证证明达到法律所规定的可以裁员的条件方可裁员，不能举证的将会被认定为违法裁员。

2)实践中用人单位依照《企业破产法》规定进行重整的裁员条件举证相对容易，提供人民法院出具的关于重整的裁定书即可，无法院出具的重整的裁定，不能以此为由裁员。



二十五、企业准备破产重组，可以裁员吗？

3)在裁员过程中的各个阶段，企业能够进行细致入微的规划和布置将是非常必要的。实践中，为了妥善解决矛盾，无论是企业工会、各级工会还是政府部门作为员工和企业之间的沟通桥梁如果能够起到协调、化解的作用，加上一些专业法律人员、心理辅导人员、就业帮助人员的专业帮助都有助于将裁员事件的影响降到最低。



二十五、企业准备破产重组，可以裁员吗？

4)关于裁员的补偿方案，为了有利于在协商阶段就协商解除，单位提出的协商解除补偿方案最好要高于法律规定的底线以及最终裁员的方案，才能促进员工通过协商方式解除，否则员工既然早签没有什么好处，就会处于观望状态，导致最终裁员解除的人数较多，增加裁员工作的难度。



二十五、企业准备破产重组，可以裁员吗？

企业需还注意，有下列7种情形的，企业不能以重整的名义裁员：

- 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；



二十五、企业准备破产重组，可以裁员吗？

企业需还注意，有下列7种情形的，企业不能以重整的名义裁员：

- 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15年，且距法定退休年龄不足5年的；
- 6) 员工在试用期的；
- 7) 法律、行政法规规定的其他情形。



二十五、企业准备破产重组，可以裁员吗？

企业还需注意，根据法律规定，裁减人员时应当优先留用下列人员：

- 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。

此外，如企业在6个月内重新招用人员，应通知被裁减人员，并在同等条件下优先招用



二十五、企业准备破产重组，可以裁员吗？

操作提示：

企业在拥有人民法院出具的关于重整的裁定书后，应当做到：

- 1) 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。
- 2) 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。



操作提示:

3) 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；没有建立工会的用人单位进行经济性裁员，只有向全体职工说明情况，听取职工的意见。听取职工意见可以有多种形式，如座谈会、设置意见箱、等，这些用人单位都要保留充分的证据，发生纠纷才能举证。

4) 裁减人员方案应向劳动行政部门报告，听取其意见和建议。

5) 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金，出具裁减人员证明书。



二十六、企业经营形势不好，可以裁员吗？

可以，但是企业经营形势不好必须达到一定程度，才可以裁员。

企业生产经营状况不好，确需裁减人员的，必须符合法定情形，而不是企业可以随口编造的，并且必须履行法定的程序。



二十六、企业经营形势不好，可以裁员吗？

法律规定，企业生产经营状况不好需要裁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，必须达到《劳动合同法》第41条第1款第（2）项“生产经营发生严重困难的”标准，并提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取其意见，向劳动行政部门报告裁减人员方案后，可以进行裁员。



二十六、企业经营形势不好，可以裁员吗？

可以，但是企业经营形势不好必须达到一定程度，才可以裁员。

企业生产经营状况不好，确需裁减人员的，必须符合法定情形，并且必须履行法定的程序。

法律规定，企业生产经营状况不好需要裁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，必须达到《劳动合同法》第41条第1款第（2）项“生产经营发生严重困难的”标准，并提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取其意见，向劳动行政部门报告裁减人员方案后，可以进行裁员。



二十六、企业经营形势不好，可以裁员吗？

对“严重困难”的标准，企业需注意以下几点：

1)我国目前没有对困难企业的认定标准与程序的统一规定,但各地方政府在对经济性裁员的规定中对企业经营发生严重困难的情形做了一些规定。困难企业的认定以企业财务资料为主要依据,一般应符合以下条件:

a)企业经营发生严重困难并已出现亏损,长期停产或半停产;

b)确因企业困难已经连续多月降低或欠发职工工资(一般为6个月);



二十六、企业经营形势不好，可以裁员吗？

c)确因企业困难有拖欠职工社会保险现象；

d)采取停止招工、停止加班加点等补救性措施且生产经营状况无明显好转等。

2)从司法实践来看,法院确认企业经营困难的主要依据是企业提供的财务报表。

3)鉴于我国有些地方已作出明确规定,为防止由此产生的法律风险,企业人力资源管理部门应未雨绸缪,向当地劳动和社会保障部门咨询获取相关文件,如有必要应及时向主管部门提出认定请求。



二十六、企业经营形势不好，可以裁员吗？

4) 如果企业所在地没有制定认定经营严重困难企业的标准或程序, 用人单位要慎用本项规定进行经济性裁员。除提供完整的财务报表和职工意见作为支撑外, 实施前以取得当地劳动和社会保障部门的书面同意为最佳选择。



二十六、企业经营形势不好，可以裁员吗？

企业需注意，有下列7种情形的，不能适用
裁员情形而解除劳动合同：

- 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；



二十六、企业经营形势不好，可以裁员吗？

6) 员工在试用期的；

7) 法律、行政法规规定的其他情形。

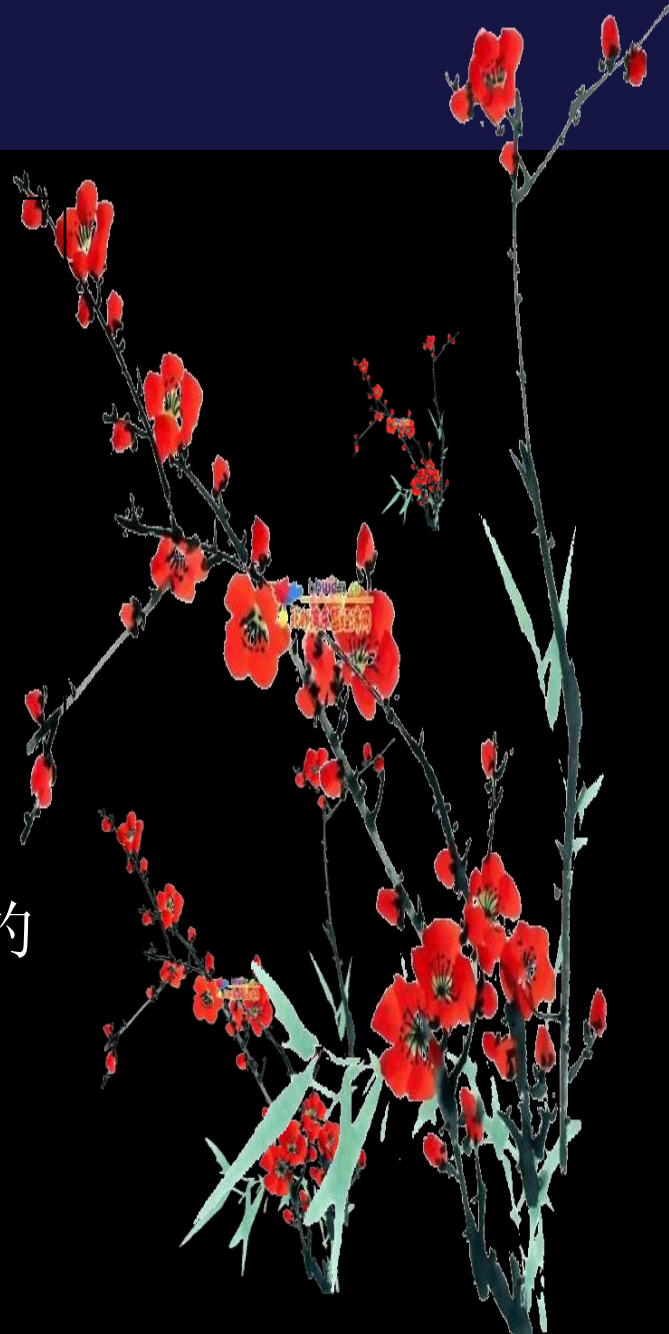
另外，企业还需注意，根据法律规定，裁减人员时应当优先留用下列人员：

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

此外，如企业在6个月内重新招用人员，应通知被裁减人员，并在同等条件下优先招用被裁减人员。



操作提示:

1)援引“经营严重困难”为由进行裁员，需要有严格的条件，比如经营困难的标准等。如果企业无法满足这些条件，则建议企业采用其他方式与员工解除劳动合同，比如援引“客观情况发生重大变化，致使原合同无法履行”为由。

2)若企业倾向于援引“经营严重困难”作为裁员的理由，建议企业事先与政府相关部门及工会进行沟通，取得对“经营严重困难”这一事实的认同。



操作提示：

2)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。实践中用人单位的风险在于裁减人员未达到二十人或者人数少的企业未达到职工总数百分之十也启动裁员程序。

用人单位如果裁减人员人数不足法定标准，不能启动裁员程序成批解除劳动合同，只能按照《劳动合同法》第36条、第39条、第40条的规定单个解除劳动合同，否则裁员行为违法，应当承担违法解雇的法律风险。建议用人单位以协商解除方式操作更容易避免风险



3)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。

4)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。

5)裁减人员方案应向劳动行政部门报告，听取其意见和建议。

6)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金，出具裁减人员证明书



这一节我们就讲到这里，欢迎大家继续学习下一节，谢谢各位！

愿我们的共识
强大您的事业

