

(以下附錄節錄自中華人民共和國廣州市人力資源和社會保障局的網站，全文可參閱 http://rsj.gz.gov.cn/zwdt/tzgg/content/post_7994929.html)

附錄

廣州市人力資源和社會保障局等4個部門關於規範用人單位裁員有關問題的意見

各區人力資源和社會保障局、總工會、企業聯合會/企業家協會、工商聯合會，各有關單位：

為全面深入貫徹落實習近平總書記重要講話和重要指示批示精神，維護我市勞動關係的和諧穩定，進一步規範用人單位裁員行為，指導用人單位依法裁員，保護職工合法權益。根據《中華人民共和國勞動合同法》《中華人民共和國勞動合同法實施條例》，現就有關問題提出以下意見：

一、裁員須依法依規

(一) 依法可裁員情形

1. 依照企業破產法規定進行重整的；
2. 生產經營發生嚴重困難的；
3. 轉產、重大技術革新或者經營方式調整，經變更勞動合同後，仍需裁減人員的；
4. 其他因勞動合同訂立時所依據的客觀經濟情況發生重大變化，致使勞動合同無法履行的。

(二) 依法不得裁減人員

1. 從事接觸職業病危害作業的勞動者未進行離崗前職業健康檢查，或者疑似職業病病人在診斷或者醫學觀察期間的；
2. 在本單位患職業病或者因工負傷並被確認喪失或者部分喪失勞動能力的；
3. 患病或者非因工負傷，在規定的醫療期內的；
4. 女職工在孕期、產期、哺乳期的；
5. 在本單位連續工作滿十五年，且距法定退休年齡不足五年的；
6. 法律、行政法規規定的其他情形。

(三) 依法應優先留用人員

1. 與本單位訂立較長期限的固定期限勞動合同的；
2. 與本單位訂立無固定期限勞動合同的；
3. 家庭無其他就業人員，有需要扶養的老人或者未成年人的。

二、裁員須依法支付經濟補償金

(一) 經濟補償的支付標準：按勞動者在本單位工作的年限，每滿一年支付一個月工資的標準向勞動者支付。六個月以上不滿一年的，按一年計算；不滿六個月的，向勞動者支付半个月工資的經濟補償。

(二) 月工資的計算標準：指勞動者在勞動合同解除或者終止前十二個月的平均工資，按照勞動者應得工資計算，包括計時工資或者計件工資以及獎金、津貼和補貼等貨幣性收入。

劳动者在劳动合同解除或者终止前 12 个月的平均工资低于当地最低工资标准的，按照当地最低工资标准计算。劳动者工作不满 12 个月的，按照实际工作的月数计算平均工资。

（三）经济补偿的相关限制：劳动者月工资高于企业所在地的地级以上市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。

三、裁员须履行法定程序

用人单位裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占用人单位职工总数百分之十以上的，应遵循以下程序：

（一）提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取意见。

（二）提出裁减人员方案。内容包括：明确裁减人员依据的法定情形、裁员岗位、裁员数量和比例、裁员标准、裁员名单、裁员实施时间及实施步骤、劳动合同到期终止情况、经济补偿支付标准和方式、清偿拖欠工资和补缴欠缴社会保险费的计划等。

（三）将裁减人员方案征求工会或者全体职工的意见，进行修改和完善。

（四）向当地人力资源和社会保障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。

（五）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支付经济补偿，清偿拖欠职工的工资、社会保险等各项欠薪欠费。

四、裁员须执行报告制度

正式实施裁员方案前，用人单位应当向人力资源社会保障部门书面报告裁员工作准备过程和最终确定的裁员方案。书面报告中应说明裁员的理由、被裁减人员的基本情况、是否已向工会或者全体职工说明情况并听取工会或者职工的意见、负责人和联系方式等内容，附上裁减人员方案和相关证明材料。人力资源社会保障部门对裁员事项提出意见或建议的，用人单位应当认真研究，依法逐一解决并作出书面报告，用人单位确定裁员方案要及时向全体职工公布。人力资源社会保障部门对裁员工作直接介入协调处理的，用人单位应积极配合。

五、违法裁员须承担的法律責任

用人单位违反《劳动合同法》第四十一条、第四十二条的规定裁减人员的，按照该法第四十八条、第八十七条的规定执行。

用人单位违法解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照《劳动合同法》第八十七条规定支付赔偿金。

用人单位违法解除或者终止劳动合同的，应当依照《劳动合同法》第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

六、各部门须加强监督和指导

（一）**加强部门联动。**各级人力资源和社会保障行政部门、工会和企业组织要建立健全联动工作机制，指导用人单位依法按程序裁员。

（二）**切实发挥人力资源和社会保障行政部门监督、管理作用。**各区市人力资源和社会保障行政部门要做好用人单位裁员工作台账，按省市的有关要求及时向市人力资源和社会保障局报告辖区内用人单位裁员情况。

严格监督用人单位裁员行为，用人单位在裁员过程中违反法律、法规及有关规定，拖欠职工各项费用的行为，依法进行查处；确保符合失业保险待遇享受条件的被裁减失业人员，按规定享受失业保险待遇；对失业人员进行职业指导和培训，主动做好信息调查和登记管理，专门开展政策宣传、职业指导、岗位推送、专场招聘等公共就业服务专项活动，尽快帮助重新就业；依法处理用人单位与被裁减人员的劳动争议，做好调解工作。

（三）切实发挥工会组织指导作用。各级工会组织要积极指导基层工会和职工对用人单位裁减人员提出合理意见。用人单位违反法律、法规规定和集体合同约定裁减人员时，工会有权要求用人单位重新处理。对用人单位侵害职工合法权益的行为，各级工会组织要积极帮助职工维权。

（四）切实发挥企业组织引导作用。各级企业组织要做好企业经营者的教育引导工作，鼓励企业关心关爱职工，慎重裁减人员，采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时等方式稳定工作岗位，尽量不裁员或少裁员，与职工共渡难关。

广州市人力资源和社会保障局 广州市总工会
广州市企业联合会/广州市企业家协会 广州市工商业联合会
2021年12月17日

（承办处室：广州市人力资源和社会保障局劳动关系处）