

(以下附錄節錄自中華人民共和國人力資源和社會保障部的網站，全文可參閱
http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/zxhd/SYzhengqiuyijian/201412/t20141231_147714.htm)

附錄

人力资源社会保障部关于《企业裁减人员规定（征求意见稿）》 公开征求意见的通知

为了规范企业裁减人员行为，维护职工和企业的合法权益，根据《中华人民共和国劳动合同法》，我部研究起草了《企业裁减人员规定（征求意见稿）》，现向社会公开征求意见。公众可以通过以下途径和方式提出反馈意见：

（一）登陆中国政府法制信息网（网址：<http://www.chinalaw.gov.cn>），进入首页左侧的“法规规章草案意见征集系统”提出意见。

（二）登陆人力资源社会保障部网站（网址：<http://www.mohrss.gov.cn>），进入首页右侧的“征求意见”提出意见。

（三）电子邮件：lifachu@mohrss.gov.cn

（四）通信地址：人力资源社会保障部法规司（地址：北京市东城区和平里东街3号，邮编：100013），请在信封上注明“企业裁减人员规定征求意见”字样。

意见反馈截止时间为2015年1月31日。

人力资源社会保障部
2014年12月31日

企业裁减人员规定

（征求意见稿）

第一条〔立法依据〕为了规范企业裁减人员行为，维护职工和企业的合法权益，根据《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称劳动合同法），制定本规定。

第二条〔裁员原则〕企业裁减人员应当遵循合法、公开、公平、诚实信用的原则。

第三条〔适用范围〕企业出现劳动合同法第四十一条第一款规定的情形，裁减20人以上或者裁减不足20人但占企业职工总数10%以上的人员的，适用本规定。

依法取得营业执照的企业分支机构，按照前款规定裁减与其签订劳动合同的人员，依照本规定执行。

第四条〔裁员条件〕企业出现劳动合同法第四十一条第一款规定的下列情形之一的，可以裁减人员：

（一）依照企业破产法规定进行重整的；

（二）生产经营发生严重困难的；

（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；

（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。

第五条〔协商不裁员或者少裁员措施〕企业出现本规定第四条情形的，可以在裁员前与工会或者职工代表协商，采取措施尽量不裁员或者少裁员。

企业因转产、重大技术革新或者经营方式调整等情形导致职工不适应岗位要求的，可以采取转岗培训、技能提升培训等措施促使职工提高或者转换技能，适应岗位需要，减少裁员。

企业因依照企业破产法规定进行重整或者生产经营发生严重困难以及其他客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的，经与工会或者职工代表协商一致，可以采取一定期限的在岗培训、减少工作时间、调整工资、轮流上岗等措施减少裁员。

第六条〔减少裁员的鼓励〕对采取有效措施不裁员、少裁员，稳定就业岗位的企业，人

力资源社会保障部门按照国家有关规定给予稳定岗位补贴，用于职工生活补助、缴纳社会保险费、转岗培训、技能提升培训等相关支出。人力资源社会保障部门应当为符合条件的企业申请享受有关扶持政策提供指导和服务。

第七条〔提前说明情况〕企业采取第五条规定措施后仍需裁减人员的，应当提前 30 日向本企业工会或者全体职工说明下列情况：

（一）企业出现劳动合同法第四十一条第一款规定的具体情形、产生的原因，并提供有关生产经营状况资料或者相关证明；

（二）所出现的情形对企业生产经营的影响程度、影响范围（部门、岗位等情况）；

（三）企业已经采取的减少裁员的措施。

第八条〔提出裁员初步方案〕企业向本企业工会或者全体职工说明情况后，应当提出裁员的初步方案，包括下列内容：

（一）裁员依据的法定情形；

（二）裁员范围、裁员数量和比例；

（三）被裁减人员的选择标准；

（四）裁员时间及实施步骤；

（五）被裁减人员经济补偿方式和标准。

第九条〔听取意见和公布裁员方案〕企业应当听取工会或者职工对裁员初步方案的合理意见，修改完善后确定企业裁员方案和被裁减人员名单并予以公布。

第十条〔重新处理〕企业裁减人员未履行提前 30 日向工会或者全体职工说明情况或者未听取工会或者职工意见的程序的，工会或者职工有权要求企业重新处理。

第十一条〔裁员报告〕企业确定裁员方案后，应当向当地人力资源社会保障行政部门提交书面裁员报告，包括下列材料：

（一）裁员方案；

(二) 依据裁员方案确定的被裁减人员名单；

(三) 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；

(四) 被裁减人员的工资、经济补偿和社会保险费等是否能按时足额支付或者缴纳，以及相应的解决措施或者方案；

(五) 已经采取的减少裁员、稳定岗位的措施；

(六) 当地人力资源社会保障行政部门要求报告的其他事项。

企业应当保证其所提交裁员报告材料的真实性。

第十二条〔出具回执〕人力资源社会保障行政部门收到企业裁员报告后，对报告材料齐全的，应当当场向企业出具收讫回执并予以备案；对报告材料不齐全的，应当告知企业限期补正。

第十三条〔实施裁员〕收到人力资源社会保障行政部门的收讫回执 10 日后，企业可以实施裁员，与被裁减人员解除劳动合同并支付经济补偿。企业有拖欠工资或者欠缴社会保险费的，应当在办理解除劳动合同手续时缴清欠缴的社会保险费，并以货币形式及时结清拖欠的工资。

第十四条〔禁止裁员的范围〕 企业不得违反劳动合同法第四十二条的规定裁减下列人员：

(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；

(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；

(三) 患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；

(四) 女职工在孕期、产期、哺乳期的；

(五) 在本单位连续工作满 15 年，且距法定退休年龄不足 5 年的；

(六) 法律、行政法规规定的其他情形。

第十五条〔优先留用人员范围〕 企业裁减人员时，应当优先留用下列人员：

- (一) 与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的；
- (二) 与本单位订立无固定期限劳动合同的；
- (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；
- (四) 烈士遗属、本单位接收的退役士兵等法律、行政法规规定的其他人员。

第十六条〔企业裁员后的义务〕 企业应当在解除劳动合同时出具解除劳动合同证明，并在 15 日内为职工办理档案和社会保险关系转移手续。

企业出具的解除劳动合同证明，应当写明劳动合同期限、解除劳动合同的日期、工作岗位、在本企业的工作年限。

第十七条〔优先招用〕 企业从裁减人员之日起 6 个月内需要招用人员的，应当通知被裁减人员，并在同等条件下优先从尚未就业的被裁减人员中招用。

第十八条〔协商解除的报告义务〕 企业出现劳动合同法第四十一条第一款规定的情形，与职工协商一致解除劳动合同人数达到 20 人以上的，应当提前 30 日向本企业工会或者全体职工告知有关情况，并同时将拟解除劳动合同人数报告当地人力资源社会保障行政部门。

第十九条〔被裁减人员权益〕 劳动合同解除后，被裁减人员可以持企业为其出具的解除劳动合同证明，按照国家规定进行失业登记后，依法享受职业介绍、职业培训等就业服务和有关就业扶持政策；符合条件的，按照规定申领失业保险金，并享受相关待遇。

第二十条〔依法监督〕 人力资源社会保障行政部门发现企业在裁员过程中有违反法律法规规定情形的，应当依法责令其改正。

职工和工会认为企业违法裁减人员的，可以向人力资源社会保障行政部门投诉、举报，人力资源社会保障行政部门应当依法处理。

第二十一条〔违法裁员的法律责任〕 企业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，按照劳动合同法第四十八条、第八十七条的规定执行。

第二十二条〔其他法律责任〕 企业有下列情形之一的，按照《劳动保障监察条例》第三十条第一款第三项的规定执行：

- (一) 违反本规定第十一条规定，提交裁员报告材料不真实的；

(二) 违反本规定第十八条规定，未提前 30 日向本企业工会或者全体职工告知有关情况的；

(三) 违反本规定第十八条规定，未将拟解除劳动合同人数报告当地人力资源社会保障行政部门的。

第二十三条〔争议处理〕 因裁减人员发生劳动争议的，依照《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》以及有关法律、法规、规章的规定处理。

第二十四条〔施行日期〕 本规定自 年 月 日起施行。1994 年 11 月 14 日原劳动部发布的《企业经济性裁减人员规定》（劳部发〔1994〕447 号）同时废止。

关于《企业裁减人员规定

（征求意见稿）的说明

为了规范企业裁减人员行为，维护职工和企业的合法权益，根据《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称劳动合同法），我们研究起草了《企业裁减人员规定（征求意见稿）》（以下简称征求意见稿）。征求意见稿共 24 条，现将有关内容说明如下：

一、关于适用范围

征求意见稿规定，企业出现劳动合同法第四十一条第一款规定的情形，裁减 20 人以上或者裁减不足 20 人但占企业职工总数 10%以上的人员的，适用本规定。依法取得营业执照的企业分支机构，按照前款规定裁减与其签订劳动合同的人员，依照本规定执行（第三条）。

二、企业不裁员或者少裁员的激励机制

为了促进就业稳定，征求意见稿规定，企业出现法定可以裁员情形的，可以在裁员前与工会或者职工代表协商，采取转岗培训、技能提升培训、调整工资、轮流上岗等措施尽量不裁员或者少裁员（第五条）。对采取有效措施不裁员、少裁员，稳定就业岗位的企业，人力资源社会保障部门按照国家有关规定给予稳定岗位补贴（第六条）。

三、关于裁员程序

征求意见稿按照劳动合同法规定，明确了裁员应当提前 30 日说明情况、提出裁员初步方

案并听取意见、确定裁员方案并公布、向人力资源社会保障行政部门报告、实施裁员并给予经济补偿等要求，以规范企业的裁员行为（第七至九条、第十一条、第十三条）。此外，对于企业采取协商一致方式解除劳动合同人数达到 20 人以上的，征求意见稿规定，企业应当提前 30 日向本企业工会或者全体职工告知有关情况，并同时拟将解除劳动合同人数报告人力资源社会保障行政部门，以最大程度减轻规模性解除劳动合同对职工和社会的影响（第十八条）。

四、关于职工权益保护

为了加强对职工的权益保护，征求意见稿规定，企业与被裁减人员解除劳动合同时应当支付经济补偿，并及时结清拖欠的工资，缴清欠缴的社会保险费（第十三条）。对于符合劳动合同法第四十二条规定的人员实施解雇保护，企业不得裁减（第十四条）。对于符合劳动合同法第四十一条第二款规定的人员，企业应当优先留用（第十五条）。

五、关于法律责任

征求意见稿规定，企业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，按照劳动合同法第四十八条、第八十七条的规定执行（第二十一条）。企业违反本规定第十一条、第十八条有关规定的，按照《劳动保障监察条例》第三十条第一款第三项的规定执行（第二十二条）。