

普宁市人力资源和社会保障局文件

普人社[2021]34号

转发关于印发企业裁员工作指引的通知

各乡镇场街道、普侨区人社所（机构），市国资管理中心，市科技工业园管委会、市英歌山工业园管委会：

现将揭阳市人社局《关于印发企业裁员工作指引的通知》（揭市人社[2021]46号）转发给你们，请认真贯彻执行。

普宁市人力资源和社会保障局

2021年3月22日

公开方式：主动公开

揭阳市人力资源和社会保障局文件

揭市人社〔2021〕46号

关于印发企业裁员工作指引的通知

各县（市、区）人力资源和社会保障局：

现将《企业裁员工作指引》印发给你们，请及时转发所辖的基层人力资源社会保障服务所和有关单位，并向企业、劳动者和社会各界广泛宣传。

揭阳市人力资源和社会保障局



公开方式：主动公开

企业裁员工作指引

为了帮助企业依法规范裁减人员，保障劳动者的合法权益，避免劳资纠纷，根据《劳动法》《劳动合同法》《劳动合同法实施条例》《广东省工资支付条例》等法律法规的规定，制定本指引。

本指引所称的裁员，是指企业一次性裁减人员 20 人以上或裁减不足 20 人但占企业职工总数的 10%以上的行为。

一、依法规范裁员行为

企业实施裁员，要按照以下步骤办理：

企业自我确认是否具备裁员条件→梳理职工情况和拟订裁员预案→启动裁员程序→听取本企业工会意见并制定裁员方案征求意见稿→召开全体职工大会并全面修改完善裁员方案→向人力资源社会保障部门报告情况→正式实施裁员方案

1. 实施裁员前，要确认是否属于下列情形之一，否则不得裁员：

- (1) 本企业依照《企业破产法》规定进行重整；
- (2) 本企业的生产经营发生严重困难；
- (3) 本企业存在转产、重大技术革新或者经营方式调整情形，已经与职工依法变更了劳动合同，但仍然需要裁减

人员；

(4) 本企业与职工在订立劳动合同时所依据的客观经济情况发生了重大变化，致使劳动合同已经无法履行。

如果无法自我确认是否符合裁员条件，各企业不要贸然裁员，要及时与所在地人力资源社会保障部门沟通，得到人力资源社会保障部门确认后再启动裁员程序。

2. 确定可以实施裁员后，先梳理职工情况，初步确定裁员对象，拟订裁员预案。组织工作人员对本企业职工情况进行全面梳理，掌握职工总数、用工性质、入职时间、劳动合同签订情况、在本单位的工作年限、家庭经济情况、伤病情况、月平均工资情况等；初步确定裁员对象和人数、优先留用对象和人数；对裁员可能产生的经济成本进行全面测算，确保资金到位；对裁员可能产生对生产经营的负面影响和对社会的负面影响进行充分的分析评估，依法科学确定启动裁员程序的时机。

特别注意以下事项：

(1) 不得裁减的人员：

①从事接触职业病危害作业而未进行离岗前职业健康检查的职工，或者是疑似职业病、还在诊断或者医学观察期间的职工；

②在本企业患职业病或者因工负伤并被确认丧失或部分丧失劳动能力的职工（提示：注意查阅《广东省工伤保险

条例》)；

③患病或者非因负伤,在规定的医疗期内的职工(提示:注意查阅《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》);

④处在孕期、产期限、哺乳期的女职工;

⑤在本企业连续工作满十五年,且距法定退休年龄不足五年的职工;

⑥法律、行政法规规定的其他情形。

(2) 裁员时须优先留用的人员:

①具有一定技术专长的职工;

②与本企业订立较长期限的固定期限劳动合同的职工;

③与本企业订立无固定期限劳动合同的职工;

④家庭无其他就业人员,有需要抚养的老人或者未成年人的职工。

3. 启动裁员程序后,首先向本企业工会说明情况,听取工会对裁员预案的意见,并进行修改完善,制定裁员方案(征求意见稿)。听取本企业工会意见时,应当制作会议记录,如实记录工会意见,能当场解决,应当当场解释答复或修改完善,由与会人员签名确认并存档备查。不能当场解决的,应当认真研究,并书面答复工会。

本企业没有设立工会的,可直接进入下列第4步。

4. 召开全体职工会议,向职工说明情况,听取职工意见,正式确定裁员方案。

召开会议前应当通知全体职工会议日期和地点，会议日期应当安排在正式解除劳动合同之日的 30 日前，对无法直接联系的职工应当采取有效方式（例如挂号信函、邮政专递等）通知其本人。

企业要在与会职工进入会场时组织书面签到备查。

企业应当在会上向职工说明裁员背景（一般包括经营情况和资产状况等）和裁员方案的具体内容和操作步骤，可采取会上当场听取职工意见或会后收取职工书面意见等方式全面掌握职工对裁员方案的意见和建议。企业应当制作会议记录备查。

会后应当对职工所提出的意见和建议进行梳理、分析，并可采取面谈等方式与提出意见、建议的职工进行答复解释，特别是要注意疏导存有异议的职工群体的情绪。如工会或者职工反映其中的被裁减人员符合法定不得裁减人员范围的，企业应重新核实，情况属实的不得裁减，情况不实的应答复工会或者职工。如工会或者职工反映其中的被裁减人员符合法定优先留用范围的，企业应重新核实，情况属实的应优先留用职工，情况不实的应答复工会或者职工。

企业要对职工提出的意见或建议逐一进行充分解释或答复，确保职工无明显对抗情绪后，正式确定裁员方案。

5. 正式实施裁员方案前，企业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。

书面报告中应说明企业裁减人员的理由、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，企业应当认真研究，依法逐一解决并作出书面报告，直至人力资源社会保障部门最终认可。人力资源社会保障部门对裁员工作直接介入协调处理的，企业应积极配合。

6. 在职工全体会议召开之日起满 30 日并完成上述第 4、5 步骤后，可正式实施裁员方案。

(1) 企业应对被列为裁员的职工，出具解除或者终止劳动合同的书面证明。提出解除或者劳动合同终止的，应当发出《解除/终止劳动合同通知书》(附件 2)。在结清劳动者工资时，按照《劳动合同法》的规定，出具《解除劳动合同证明书》(附件 3) 或《终止劳动合同证明书》(附件 4)。

(2) 在解除或终止劳动合同的生效之日足额支付全部劳动报酬。企业应当按照《广东省工资支付条例》的规定，在解除或终止劳动合同当日结清并一次性向被裁减人员足额支付工资。

(3) 在被裁减人员完成工作交接之日，一次性依法足额支付解除或终止劳动合同的经济补偿，对符合条件的人员，还要支付伤残补助、抚恤等法定费用。

(4) 在解除或终止劳动合同之日起 15 日内，为被裁减人员办理档案转移手续，并依法办理社会保险待遇申领手续和转移手续。

(5) 收集、汇总被裁减人员的劳动合同文本、工资支付台账（包括能证明职工已领取相应工资的凭证）、劳动合同签收公示表（附件 4）等文件资料（特别是注意保留被裁减人员的联系方式），整理归档备查，至少保存二年。

二、计发经济补偿金注意事项

（一）支付经济补偿情形。对照《劳动合同法》第四十六条规定的情形，企业应向劳动者支付经济补偿。

（二）经济补偿标准。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。

劳动者月工资高于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）月工资的标准。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，按照劳动者应得工资计算，包括计时工资或者计件工资以及奖金、津贴和补贴等货币性收入。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。

（四）发放经济补偿时间。在办结工作交接时支付经济补偿。

三、优先招用被裁减人员

企业实施裁员行为之日起六个月内，需重新招用人员的，应当通过企业保留的被裁减人员联系方式，采取有效方式通知被裁减人员，并在同等条件下优先招用被裁减的人员。

附件：

1. 终止劳动合同证明书（参考样本）
2. 用人单位解除/终止劳动合同通知书（参考样本）
3. 解除劳动合同证明书（参考样本）
4. 劳动合同签收公示表

附件 1

用人单位解除/终止劳动合同通知书 (参考样本)

_____ (职工) :

鉴于_____ (原因),
根据《劳动合同法》第_____条第_____款第_____项的规定,
本单位现定于_____年_____月_____日与你_____ (解除/
终止) 劳动合同。请你于_____年_____月_____日前办理 (解
除/终止) 劳动合同的相关手续。

单位名称 (盖章)

_____年_____月_____日

签收人: _____

签收日期: _____年_____月_____日

附件 2

解除劳动合同证明书
(参考样本)

用人单位名称: _____
地 址: _____
联系人和电话: _____

劳动者姓名: _____
身份证号码: _____
工作岗位: _____

入职日期: _____年____月____日 最后一份劳动合同期限: ____
解除日期: _____年____月____日 本单位工作年限:
(其中依法合并计入的年限为____年____个月)

依据的法律条文:《劳动合同法》第____条第____款第____项

解除原因(打√)

- 劳动者单方解除 用人单位按劳动合同法 39 条解除
劳动者试用期内解除 用人单位按劳动合同法 40 条解除
劳动者按劳动合同法 38 条解除 用人单位经济性裁员
双方协商一致解除: 单位提出解除 劳动者提出解除

单位名称(盖章)

_____年____月____日

签 收 人: _____

签收日期: _____年____月____日

附件 3

终止劳动合同证明书 (参考样本)

用人单位名称: _____
地 址: _____
联系人和电话: _____

劳动者姓名: _____
身份证号码: _____
工作岗位: _____

入职日期: _____年____月____日 最后一份劳动合同期限: _____
解除日期: _____年____月____日 本单位工作年限:
(其中依法合并计入的年限为____年____个月)

依据的法律条文:《劳动合同法》第____条第____款第____项

终止原因 (打√)

- 劳动合同期满或工作任务完成 劳动者死亡或失踪
 劳动者达到法定退休年龄或开始享受基本养老保险待遇
 用人单位破产 用人单位停业

单位名称 (盖章)

_____年____月____日

签 收 人: _____

签收日期: _____年____月____日

附件 4

劳动合同签收公示表

用人单位名称（盖章）：

序号	姓名	劳动合同期限		劳动者签名	签收日期	备注
		起	止			