

西双版纳州人力资源和社会保障局关于印发 《西双版纳州规范企业规模性裁减人员 实施细则》的通知

西人社规〔2023〕1号

各县（市）人力资源和社会保障局：

为预防和减少因企业裁员不规范引发的劳动关系矛盾纠纷，现将《西双版纳州规范企业规模性裁减人员实施细则》印发给你们，请提供给确需规模裁员企业，指导督促其依法依规裁员，并提前介入主动为企业提供“一对一”指导，规范企业裁员行为，进一步防范化解劳动关系风险隐患，及时妥善处理因裁员引发的矛盾纠纷。

西双版纳州人力资源和社会保障局

2023年8月16日

（此件主动公开）

西双版纳州规范企业规模性 裁减人员实施细则

(自 2023 年 8 月 16 日实施)

为有效防范化解劳动关系矛盾风险,促进劳动关系和谐稳定,依据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《云南省企业规模裁员工作指引》等相关法律的规定制定《西双版纳州规范企业规模性裁减人员实施细则》,供企业参考。

一、规模性裁员的规定

经济性裁员也称为规模性裁员,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。

企业规模性裁员对企业的生产经营和职工的家庭生活以及社会的就业压力造成严重影响,稳就业是国家解决民生问题的长期方针,非符合法定规模性裁员情形,不建议企业采取规模性裁员的方式应对面临的困难。企业应主动承担社会责任,与职工协商采取轮岗轮休、调整工作岗位、协商薪酬、调整工时、放短假、在岗培训等措施保留劳动关系。

任何单位一次性裁员 20 人以上必须报备安置方案。凡职工安置方案不明确，不能依法支付解除劳动合同的经济补偿金并妥善解决企业拖欠职工债务的，不得裁减人员。严禁企业随意裁员，避免造成大规模失业。

二、规模性裁员的条件

按照《劳动合同法》等法律、法规规定，符合下列情形的，方允许企业规模性裁员：

- 1.企业依照《企业破产法》规定进行重整的；
- 2.企业的生产经营发生严重困难的；
- 3.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的；
- 4.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的。

三、规模性裁员的程序

（一）企业制定裁减人员方案

企业经采取各种稳定职工就业岗位措施后，仍然需要采取规模性裁减人员，且一次性裁减人员 20 人以上或裁减不足 20 人但占企业职工总数的 10%以上的，应依法拟订裁员预案并提前 30 日向工会或全体职工说明情况，经职工大会（职代会）讨论，听

取职工的意见后，与工会或职工代表平等协商确定，形成裁减人员方案。没有企业工会的，应召开全体职工大会，由企业负责人或裁员工作组组长向全体职工说明有关情况，公布裁员预案。职工因病、因事不能参加职工大会的，应书面请假，假条需本人签字。

用人单位与本单位职工签订集体合同或专项集体合同的，需要裁员，应当采取集体协商的方式来确定裁员的方案、裁员的程序、裁员的实施办法和补偿标准。

（二）报备企业裁减人员方案

企业将规模性裁减人员方案向办理其用工备案的人力资源和社会保障行政部门报告后，方可实施。

需规模性裁减人员的企业要在正式实施裁员前将裁员方案及相关材料报送人力资源和社会保障行政部门，听取人力资源和社会保障行政部门的审核意见。人力资源和社会保障行政部门认为需要修改完善的，企业应认真修改完善，并将修改后的裁员方案在企业内公布。

（三）报备审核需提交的材料

1.企业依法制定的《裁减人员方案》。方案内容包括：企业生产规模情况、企业职工总数及构成情况；规模性裁员的依据；

裁减人员安置的原则；经济补偿、各项债务处理及社会保险费缴纳情况；裁减人员的总数及所占企业总职工数的比例。

2.企业征求工会或者全体职工对规模性《裁减人员方案》的意见反馈资料，包括：裁减人员方案的公示情况；征求意见的资料；工会或职工的书面意见等。

3.审议通过的规模性裁减人员方案决议；记载裁减人员的经济补偿的职工名册。

4.企业规模性裁减人员中若含有工伤职工、非因工负伤或患病职工的，应提供其属于合法裁员范围内的佐证材料。

（四）出具解除劳动关系证明书

经依法审核办理规模性裁员的企业，要依照《劳动合同法》等法律法规的规定，为职工出具解除劳动关系证明，及时办理社会保险关系转移等相关手续，使职工能够享受失业保险待遇。

四、规模性裁员的法律责任

企业实行规模性裁员要严格执行国家规定，否则将承担相应法律责任：

（一）依照《劳动合同法》第四十一条规定，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，有需要抚养的老人或者未成年人的；4.烈士遗属、本单位接收的由国家安排工作的退役军人等。

用人单位依照《劳动合同法》第四十一条第一款规定裁减人员，在六个月内重新招用人员的，应当通知被裁减人员，并在同等条件下优先招用被裁减人员。

（二）依照《劳动合同法》第四十六条，用人单位依照本法第四十一条第一款规定解除劳动合同的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。

根据《劳动合同法》第四十七条规定，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。

劳动者月工资高于用人单位所在地人民政府公布上年度月平均工资三倍的，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。

其中月工资是指劳动者在劳动合同解除或终止前十二个月的平均工资，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

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。

经济补偿分段计算：2008 年之前已在本单位工作的劳动者的经济补偿分段计算，其 2008 年之后工作年限的经济补偿按以上标准支付，2008 年之前工作年限的经济补偿按照《劳动法》和《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》（劳部发〔1994〕481 号）有关规定支付。

（三）对于企业违法解除或者终止劳动合同的行为，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（赔偿金是经济补偿标准的二倍）。

（四）对于企业违法解除或者终止劳动合同的行为，劳动者要求继续履行劳动合同的，企业应当继续履行；

（五）企业违法解除劳动合同行为，将由人社行政部门责令改正；使用劳务派遣人员的，将以每位被派遣劳动者 1000 元以上 5000 元以下的标准处以罚款；给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位和用工单位承担连带赔偿责任。

五、规模性裁员的监督

各县（市）要加强协调劳动关系三方机制的作用，发挥各自优势，对企业规模性裁员进行事前、事中、事后的指导、监督和

服务工作，避免企业将职工集中推向社会。

(一) 人力资源和社会保障部门

1.各县(市)人力资源和社会保障部门要及时掌握在本辖区内办理用工备案企业生产经营状况,对提出规模性裁员的企业要逐一登记造册,会同相关部门要早介入,及时给予指导帮助,尽量使其不裁员或少裁员,符合规模性裁员条件的,要指导其履行法定程序。

2.各县(市)人力资源和社会保障部门要及时将企业裁减人员的有关情况汇总报告州人力资源和社会保障局劳动关系和调解仲裁管理科,对出现较大规模性裁员或出现不稳定因素的要及时上报同级人民政府。

3.各县(市)劳动保障监察机构要严格监督企业裁减人员行为;劳动人事争议仲裁机构要及时依法处理因裁减人员发生的劳动争议。

(二) 工会组织

各县(市)工会组织要积极引导和鼓励职工关心企业生存与发展,引导职工理解并支持企业采取的相应自救措施。既要协助政府有关部门依法规范企业规模性裁员行为,指导基层工会和劳动者对裁减人员方案提出合理意见,维护职工合法权益,又要教

育职工理解、支持企业，与企业同舟共济、共渡难关。

（三）科学技术和工业信息化局、工商业联合会

各县（市）科学技术和工业信息化局、工商业联合会要经常深入企业，动态了解掌握企业的生产经营状况，帮助企业解决困难和问题。对生产经营遇到暂时困难的企业，要做好企业经营者的鼓励引导工作，帮助他们树立信心，使经营者了解和承担自己的社会责任，千方百计采取措施，尽量不裁员或少裁员，特别是要引导各类规模以上企业带头不裁员，确保劳动关系和谐稳定。

本细则自发布之日起施行。