

劳动法最前线——从公司人事的角度看劳动法动向

第 126 回 经济性裁员适用条件

（撰稿人：饶春红、纪悦颖）

2016 年 4 月 12 日

随着中国市场经济环境不断变化，很多生产型企业开始调整经营方式或进行停产等。随之产生的裁员等各种问题，若处理不当不但影响公司正常经营，甚至会引发罢工等社会问题。对此，本期专题从经济性裁员适用条件的角度出发，分析阐述企业需要注意的事项。

1 《劳动合同法》第四十一条之经济性裁员适用条件

为防止企业滥用权力，随意进行裁员，《劳动合同法》第四十一条第 1 款规定，企业需同时满足如下 1.1、1.2、1.3 的条件方可合法进行经济性裁员。

1.1 首先，企业情况必须符合如下情形之一：

- (1) 依照企业破产法规定进行重整的；
- (2) 生产经营发生严重困难的；
- (3) 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；
- (4) 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。

1.2 其次，需要裁减人员必须满足如下条件：

- (1) 需要裁减人员人数达到二十人以上（含本数）；或者
- (2) 裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上（含本数）。

1.3 最后，裁员需要严格按照如下程序进行：

企业提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员。

实践中，各地劳动行政部门可能有不同理解（如裁员方案向劳动行政部门报告后，是否需要得到其审核通过等），具体需要咨询其意见。

前述第 1.1 部分列出的四类情形中，情形（1）较为明确，不在此赘述。本文接下来将简要论述情形（2）-（4）适用的注意事项。

1. 情形（2）：生产经营发生严重困难的（《劳动合同法》第四十一条第 1 款第（二）项）

《劳动合同法》并未对“生产经营发生严重困难”进行明确定义，但《关于〈劳动法〉若干条文的说明》第 27 条规定，可以根据地方政府规定的困难企业标准来对其进行界定。此处“可以”两字虽然没有赋予强制性义务，但在实践中，裁员方案的适用条件往往因为未达到当地政府界定困难企业的标准而得不到支持，导致裁员困难重重。各地对困难企业的认定标准不完全一致，具体需结合实际情况进一步确认。

此外，从司法实践来看，法院对“生产经营发生严重困难”的认定，也提出了相当高的要求，即企业负有举证责任，需要提供财务资料或审计报告以证明其满足对应的困难企业标准。

2. 情形（3）：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（《劳动合同法》第四十一条第 1 款第（三）项）

《劳动合同法》并未对“企业转产、重大技术革新或者经营方式调整”进行明确定义。实践中，需要结合企业实际情况分析是否适用该情形。此外，适用这一情形需要有一个“变更劳动合同”的过程。如果企业在裁员过程中，无法就受裁员影响的员工提供变更劳动合同的机会，则不建议依据这一情形进行经济性裁员。

3. 情形（4）：客观经济情况发生重大变化（《劳动合同法》第四十一条第 1 款第（四）项）

如果企业情形不属于第 1.1 部分提到的前 3 个情形，则可以尝试适用情形（4）这一兜底情形进行经济性裁员。《劳动合同法》并未对“客观经济情况发生重大变化”进行明确定义。

值得注意的是，《劳动合同法》第四十条第（三）项中有类似描述，提到了“客观情况发生重大变化”，与第四十一条中的描述的差别仅在于少了“经济”两个字。如何理解“客观经济情况”？基本上可以解释为，第四十条规定的“客观情况”的内容包含了“客观经济情况”的内容，故而可以依照“客观情况”的相关事由，解释“客观经济情况”。即，除去“法律法规的变化”和“不可抗力”等非经济性要素，企业外部的经济形势和企业内部的经营管理引起的企业迁移、合并、资产收购等情况属于“客观经济情况”。