



第二章 劳动合同管理



第一节 劳动合同的订立

一、劳动合同

1. 劳动合同的条款

依据《劳动合同法》第17条的规定，劳动合同的条款可以分为法定必备条款、法定可备条款和协定条款三部分。



(1) 法定必备条款

根据《劳动合同法》第17条第一款的规定，劳动合同的**必备**

条款包括以下8项内容：

- 用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人
- 劳动者的姓名、住址和居民身份证号码或者其他有效身份证件号码
- 劳动合同期限
- 工作内容和工作地点
- 工作时间和休息休假
- 劳动报酬
- 社会保险
- 劳动保护、劳动条件和职业危害防护



(2) 法定可备条款

依据《劳动合同法》第17条第二款的规定**可备条款**包括：

试用期约定

培训约定

保密约定

补充保险

福利待遇约定等



(3) 协定条款

协定条款是指当事人在劳动合同的法定必备条款和可备条款之外，在不违反法律禁止性规定的前提下，自行就劳动关系中双方权利义务的一些内容所做的约定。例如关于劳动者能够兼职的约定、关于协议解除劳动合同的约定等。



(4) 专项协议

专项劳动协议是指已经确立劳动关系的劳动者与其用人单位就某种特定事项所签订的专项协议。

如，生产经营发生严重困难的企业就有关工作岗位、劳动报酬等内容可以在协商一致的基础上通过签订专项协议来规定；在劳动关系建立之后，劳动者与用人单位签订的专项培训协议、保密和竞业限制协议等专项协议，作为原劳动合同的附件，与之具有同等法律效力。



第一节 劳动合同的订立

2. 劳动合同必备条款缺失的责任

依据《劳动合同法》第81条的规定，用人单位提供的劳动合同文本未载明《劳动合同法》规定的劳动合同必备条款而给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。这属于缔约过失赔偿责任。



3. 劳动合同约定劳动标准不明确的处理

依据《劳动合同法》第18条的规定，按照以下顺序处理：

- (1) 用人单位与劳动者可以就不明确的条款重新协商；
- (2) 协商不成，若集体合同有相应规定的，适用集体合同的规定；
- (3) 没有集体合同或者集体合同未规定劳动报酬的，实行同工同酬；
- (4) 没有集体合同或者集体合同未规定劳动条件等标准的，适用国家有关规定。



4. 劳动合同的期限

固定期限劳动合同

无固定期限劳动合同

以完成一定工作任务为期限的劳动合同



可订立无固定期限劳动合同的情形：

法律规定在特殊情形下，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，**应当订立无固定期限劳动合同，这些情形包括：**

- (1) 劳动者在该用人单位连续工作满十年的。
- (2) 用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的。
- (3) 连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有《劳动合同法》第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的。
- (4) 用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。



可解除劳动合同的情形：

第三十六条 用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。

第三十八条 用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：

- （一）未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；
- （二）未及时足额支付劳动报酬的；
- （三）未依法为劳动者缴纳社会保险费的；
- （四）用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；
- （五）因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的；
- （六）法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。



用人单位可以解除劳动合同的情形：

第三十九条 劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

- （一）在试用期间被证明不符合录用条件的；
- （二）严重违反用人单位的规章制度的；
- （三）严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；
- （四）劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；
- （五）因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；
- （六）被依法追究刑事责任的。

第四十条 有下列情形之一的，用人单位**提前三十日**以**书面形式**通知劳动者本人或者额外支付劳动者**一个月工资**后，可以解除劳动合同：

- （一）劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；
- （二）劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的。



5. 劳动合同文本的起草应注意的事项

内容合法

条款完备

遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则

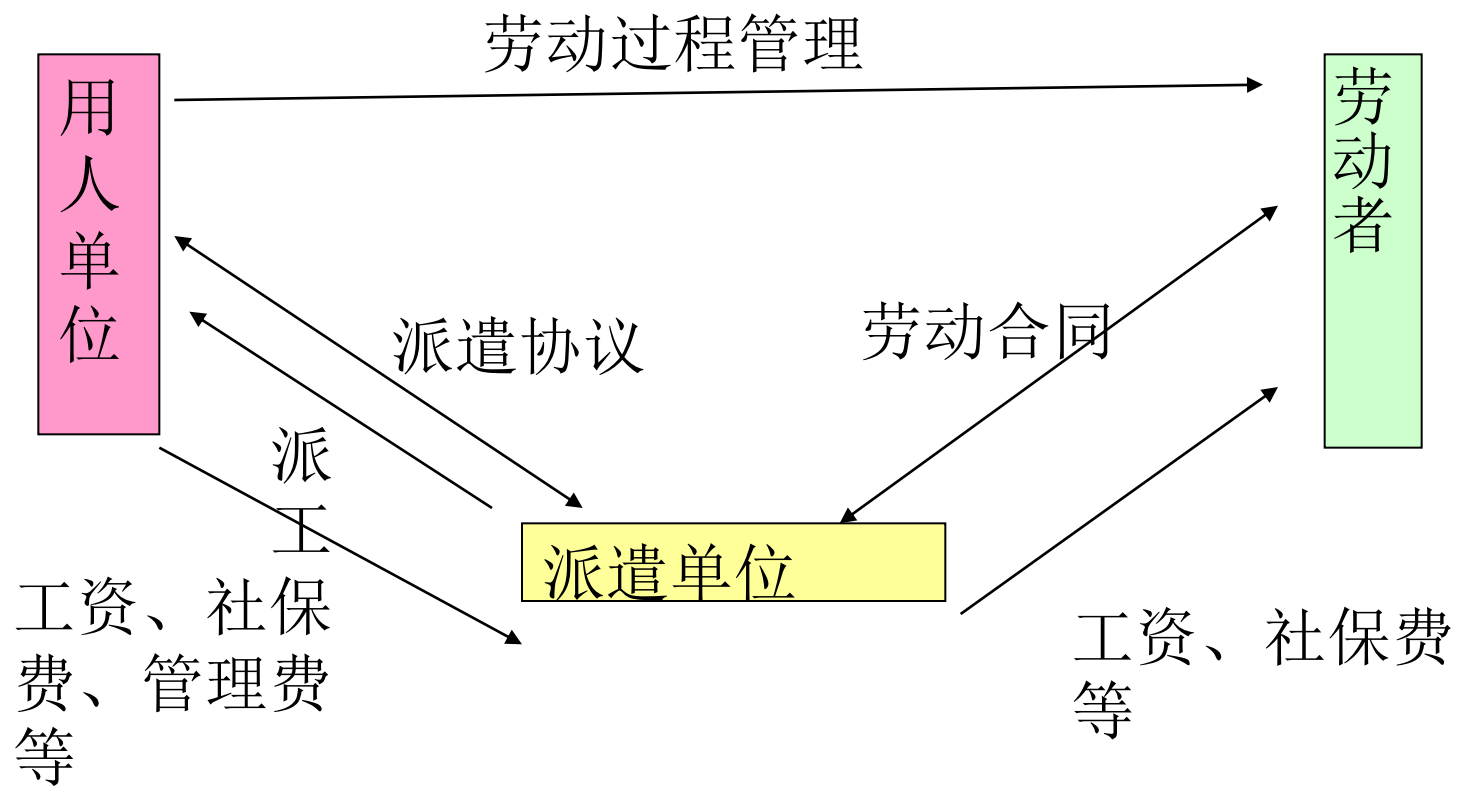


二、劳务派遣

(一) 劳务派遣用工的有关法律规定

1. 劳务派遣的定义

劳务派遣，是指派遣单位按照用工单位(又称要派单位)或劳动力市场的需要招收劳动者并与之订立劳动合同，按照其与用工单位订立的劳务派遣协议将劳动者派遣到用工单位劳动，劳动过程由用工单位管理，工资和社会保险费等项待遇由用工单位提供给派遣单位，再由派遣单位支付给劳动者，并为劳动者办理社会保险登记和缴费等项事务；用工单位向派遣单位就提供的服务支付劳务费。劳务派遣一般在**临时性**、**辅助性**或者**替代性**的工作岗位上实施





2. 派遣单位的有关法律规定

(1) 派遣单位的资格

依据我国《劳动合同法》(2012年修订)规定,派遣单位注册资本不得少于200万元。此外,劳务派遣单位不得是用工单位设立的分支机构或子公司,不得是用人单位或者其所属单位出资或者合伙设立的机构。



(2) 派遣单位的法律地位及其法定义务

依据《劳动合同法》第58条的规定，派遣单位是《劳动合同法》所称用人单位，应当履行用人单位对劳动者的义务。

根据《劳动合同法》对劳务派遣的特别规定，派遣单位对劳动者的法定义务有：A与派遣劳动者签订的劳动合同期限不少于两年。B告知义务。C劳动报酬支付义务。D不得收费义务。E除法定由用工单位履行的义务外，作为用人单位应当承担的其他义务。例如，为劳动者办理社会保险登记和缴费、管理档案等义务。



3. 用工单位的法定义务

根据《劳动合同法》第62条第1款的规定，用工单位应当履行下列义务：

- (1) 执行国家劳动标准，提供相应的劳动条件和劳动保护。
- (2) 告知被派遣劳动者的工作要求和劳动报酬。
- (3) 支付加班费、绩效奖金，提供与工作岗位相关的福利待遇。
- (4) 对在岗被派遣劳动者进行工作岗位所必需的培训。
- (5) 连续用工的，实行正常的工资调整机制。
- (7) 不得向劳动者收取费用。
- (8) 不得将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位。



4. 被派遣劳动者的权利

劳务派遣中的被派遣劳动者享有《劳动法》和《劳动合同法》等法律法规所规定的劳动者的一般权利。《劳动合同法》还就其平等待遇权和参加工会的选择权作出了特别规定。

平等待遇权：

- (1) 适用用工单位所在地劳动标准。
- (2) 同工同酬，即被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。

参加工会的选择权：

派遣劳动者有权选择参加派遣单位或用工单位的工会。



5. 解除劳动合同的特别规定

依据《劳动合同法》第65条的规定，被派遣劳动者可以依《劳动合同法》第三十六条、第三十八条的规定与劳务派遣单位解除劳动合同。

被派遣劳动者有《劳动合同法》第三十九条和第四十条第一项、第二项规定情形的，用工单位可以将劳动者退回劳务派遣单位，劳务派遣单位依照本法有关规定，可以与劳动者解除劳动合同。



（二）、劳务派遣协议文本的起草

劳务派遣协议，即**派遣单位**与**用工单位**关于派遣单位为用工单位提供劳务派遣服务的书面协议。它对劳务派遣事务作出具体方案和安排，既约定派遣单位与用工单位相互间的权利义务，又约定派遣单位与用工单位如何划分对被派遣劳动者的雇主义务。

它属于**民事劳务合同**，并不确立劳动关系，只是启动劳务派遣，为被派遣劳动者与派遣单位和用工单位的劳动关系的确立和运行提供依据。

《劳动合同法》第59条规定，劳务派遣协议应当约定派遣岗位和人员数量、派遣期限、劳动报酬和社会保险费的数额与支付方式以及违反协议的责任。



三、非全日制用工的有关规定

1. 非全日制用工的有关规定

- (1) 非全日制用工双方当事人可以订立口头协议，但不得约定试用期。
- (2) 从事非全日制用工的劳动者可以与一个或者一个以上用人单位订立劳动合同。但是，后订立的劳动合同不得影响先订立的劳动合同的履行。
- (3) 非全日制用工双方当事人任何一方都可以随时通知对方终止用工。终止用工，用人单位不向劳动者支付经济补偿。
- (4) 非全日制用工小时计酬标准不得低于用人单位所在地人民政府规定最低小时工资标准。非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过十五日。



- (5) 用人单位招用劳动者从事非全日制工作，应当在录用后到当地劳动保障行政部门办理录用备案手续。
- (6) 从事非全日制工作的劳动者档案可由本人户口所在地劳动保障部门的公共职业介绍机构代管。
- (7) 用人单位应当按照国家有关规定为建立劳动关系的非全日制劳动者缴纳工伤保险费。从事非全日制工作的劳动者发生工伤，依法享受工伤保险待遇；被鉴定为伤残5—10级的，经劳动者与用人单位协商一致，可以一次性结算伤残待遇及有关费用。



2. 关于非全日制用工的劳动争议处理

(1) 从事非全日制工作的劳动者与用人单位因履行劳动合同引发的劳动争议，按照国家劳动争议处理规定执行。

(2) 劳动者直接向其他家庭或个人提供非全日制劳动的，当事人双方发生的争议不适用劳动争议处理规定。



四、试用期的有关规定

1. 适用范围。《劳动合同法》在第19条和第70条规定了试用期的适用条件。包括：

(1) 同一用人单位与同一劳动者只能约定**一次**试用期。即同一劳动者在同一用人单位已实行过试用期后，再次订立劳动合同的，无论岗位变化与否，也无论与前一次已实行试用期的就业有无时间间隔或间隔时间多长，都不适用试用期。

(2) 以完成一定工作任务为期限的劳动合同，不足三个月的定期劳动合同，或非全日制用工，都不得约定试用期。（单）

2. 期限长度。《劳动合同法》第19条规定：劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期**不得超过一个月**；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期**不得超过三个月**；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过**六个月**。（单）

3. 试用期的工资待遇。《劳动合同法》第20条规定，劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的**80%**，并不得低于用人单位所在地的**最低工资标准**。



五、专项培训服务协议

（一）专项培训服务协议的有关规定

专项培训服务协议是指用人单位与劳动者之间就提供专项培训所达成的协议。

劳动合同中的服务期，是指当事人双方约定的，对劳动者有特殊约束力的，劳动者之间获得特殊的劳动条件而应当与用人单位持续劳动关系的期限。**它属于劳动合同中的可备条款。**

《劳动合同法》第22条第1款规定，“用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。”据此，所谓出资培训有两个要件：培训内容为专业技术培训；培训费用由用人单位提供且为专项培训费用。

劳动合同期满，但是用人单位与劳动者依照法约定的服务期尚未到期的，劳动合同应当续延至服务期满；双方另有约定的，从其约定。



(二) 专项培训服务期协议文本的起草

1. 协议内容

专项培训服务期协议中一般包括以下内容：

- (1) 培训时间、地点、培训单位和培训内容等；
- (2) 培训期间的待遇与费用承担；
- (3) 单位提供的培训用反服务期约定的后果。

2. 服务期的长度及工资待遇

服务期，是专项培训服务期协议中的重要条款。在实际约定中，服务期长度应当与人力资本投资量相对称。并且在约定的服务期内，用人单位应当按照正常的工资调整机制提高劳动者在服务期间的劳动报酬。



3. 违约金的标准和支付

违约金是专项培训服务期协议中的重要条款，其目的在于督促劳动者遵守服务期的约定。但是违约金的金额必须依法约定。《劳动合同法》规定，**约定违反服务期违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用**，并且，用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。根据《劳动合同法实施条例》第16条规定，培训费用，包括用人单位为了对劳动者进行专业技术培训而支付的有凭证的**培训费用**、培训期间的**差旅费用**以及因培训产生的用于该劳动者的**其他直接费用**。



六、保密协议和竞业限制协议

(一) 保密协议和竞业限制协议的有关规定

1. 保密义务的客体

可以约定劳动者对用人单位承担保密义务的，仅限于**商业秘密**和**与知识产权相关的保密事项**。

(1) 商业秘密

商业秘密的特征包括：**经济性**；**秘密性**；**措施性**；**合法性**。

(2) 与知识产权相关的保密事项

也称为“准商业秘密”，是指那些尚未纳入知识产权法保护范围，又不构成商业秘密，但对用人单位仍具有一定保密价值的事项(或信息)。它与“商业秘密”相并列，二者共同构成了WTO制定的《与贸易有关的知识产权协议》所规定的“未公开信息”。



2. 劳动合同可以约定的保密事项

《劳动合同法》第23条规定，用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位商业秘密和与知识产权相关的保密事项。保密条款或者保密协议中可以约定如下主要事项：

保密义务人；

保密内容、范围；

保密措施（脱密措施、兼职受竞业限制）；

违反保密义务的责任。



3. 竞业限制的含义和性质

关于竞业限制的性质，值得注意的是：

- (1) 竞业限制作为一种保密措施，旨在用人单位合法权益但限制了劳动者的择业自由。
- (2) 竞业限制义务是一种约定义务，而非法定义务。

4. 竞业限制义务主体的范围

《劳动合同法》第 24条第1款规定，竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。



5. 竞业限制事项约定的限制

依据《劳动合同法》第24条的规定，竞业限制的范围、地域、期限由用人单位与劳动者约定，但不得违反法律、法规的规定。

(1) 对竞业限制的范围、地域的限制。依据《劳动合同法》第24条第2款的规定，竞业限制只能限制劳动者到“与本单位生产或者经营同类产品、业务的有竞争关系的其他用人单位”或者“自己开业生产或者经营与本单位有竞争关系的同类产品、业务”。其实质要件有：**生产、经营的产品或业务必须与原用人单位的产品、业务同类；与原用人单位“有竞争关系”。**

(2) 对竞业限制期限的限制。《劳动合同法》第24条第2款规定，竞业限制**期限，不得超过2年。**其**起点应当是劳动合同解除或终止之日，**而不是发现劳动者有违反竞业限制行为之日。



6. 竞业限制的补偿

用人单位应当给竞业限制的人员以相应补偿。《劳动合同法》对竞业限制的经济补偿数额未作规定，意味着由当事人自由约定。

《劳动合同法》仅在第23条第2款作了如下限制：

- (1) 只能在劳动合同解除或终止后支付，而不能在劳动合同解除或终止以前或当时支付；
- (2) 应当在竞业限制期内按月支付，这样才足以保障劳动者不因竞业限制而影响其常态的生存条件。



7. 违反保密事项与竞业限制条款的责任

《劳动合同法》第90条规定，劳动者违反劳动合同中约定的保密义务或者竞业限制，给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任。

《劳动合同法》第23条第2款中规定，劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。



六、保密协议和竞业限制协议

(二) 竞业限制协议等专项协议文本的起草

起草竞业限制协议必须以不违背有关竞业限制事项的法律限制性规定为前提。依据《劳动合同法》第24条的规定，竞业限制的范围、地域、期限由用人单位与劳动者约定，但不得违反法律、法规的规定，且劳动者必须在法定的负有竞业限制业务的劳动者范围之内。



第二节 劳动合同的履行和变更

第一单元 劳动合同的履行障碍原因分析

一、劳动合同的续订

根据《劳动合同法》第14条第2款的规定，用人单位应当与劳动者续订无固定期限劳动合同的条件包括**实体条件**和**程序条件**。



实体条件:

- 1、劳动者在同一用人单位连续工作满十年的,其中连续工作满10年的起始时间,应当自用人单位用工之日起计算,包括劳动合同法施行前的工作年限。。
- 2、用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新签订劳动合同时,劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的。
- 3、连续订立两次固定期限劳动合同且劳动者没有《劳动合同法》第39条或第40条第1、2项规定的情形,续订劳动合同的。其中包括**三个必备条件**: (1) “连续订立两次固定期限劳动合同”。后一次订立与前一次劳动合同解除或终止之间存在间断,都不构成本条件。(2) 没有《劳动合同法》第39条和第40条第1、2项规定的情形。第39条,即劳动者因在试用期间被证明不符合录用条件或者有过错而可以被用人单位即时辞退的情形;第40条第1、2项,即劳动者由于健康或能力原因不能从事或胜任特定工作而可以被用人单位提前**30日**预告辞退的情形。(3) 劳动者或用人单位有续订劳动合同的要求。



程序条件:

在具备上述实体条件之一时，还具备的下列程序条件之一的：

- 1、劳动者与用人单位协商一致的；
- 2、劳动者主动提出续订、订立劳动合同的；
- 3、用人单位提出续订、订立劳动合同的动议而劳动者表示同意的。



二、劳动合同履行障碍的原因分析

（一）工资拖欠

工资拖欠是指用人单位不能够按时、足额支付劳动报酬的情形。拖欠工资问题产生的主要原因是：

- 1、在市场机制中劳动力供过于求，劳动关系主体中地位不平等，劳动者处于弱者地位。
- 2、一些企业经营者道德沦落。
- 3、职工自我维护意识薄弱。
- 4、因工程款、货款纠纷引起工资的拖欠。

（二）职工离职

（三）加班和休假安排



消除劳动合同履行障碍的对策

（一）解决工资拖欠问题的对策

1. 实行工资垫付办法，建立欠薪保障基金。
2. 加大非公有制企业工会组建力度，建立企业工资集体协商机制。
3. 政府劳动法律监督检查与工会劳动法律监督紧密结合，充分发挥工会劳动法律监督员的作用。

（二）解决职工离职问题的对策

1. 对于用人单位出资培训的职工，要在培训前与职工订立培训协议，作为劳动合同的附件，对原劳动合同服务期限需要变更的，要及时变更。同时，明确约定培训结束后，不按约定的期限为企业提供服务的，应如何承担赔偿责任。
2. 充分利用《劳动合同法》第91条的规定，对于用人单位招用尚未解除劳动合同的劳动者，对原用人单位造成经济损失的，该用人单位应当依法承担连带责任。



消除劳动合同履行障碍的对策（二）

3. 提高用人单位的福利待遇，建立企业年金和补充医疗保险，增强劳动者的认同感和归属感。
4. 减少以提供特殊物质待遇方式从其它用人单位“挖人”这一方式的使用，而把这些资源用于本单位现有职工的培训和福利待遇的改善，充分利用《劳动合同法》所提供的制度空间，趋利避害。

（三）解决加班与休假安排问题的对策

1. 综合利用非全日制、劳务派遣等用工形式，解决生产高峰和职工年休假所带来的岗位空缺和生产压力，在不增加企业基本用工人数的情况下，以灵活用工方式解决临时性的用工短缺，而不是首先选择加班来解决用工短缺问题。
2. 合理安排劳动定额，并提高基本工资水平。



第二单元 劳动合同的变更程序与原因分析

1、用人单位单方面变更劳动合同的原因：

惩戒性单方变更劳动合同

因生产经营需要变更劳动合同

作为解除劳动合同前置程序的劳动合同变更

惩戒性单方变更劳动合同行为的依据是用人单位的规章制度。

作为解除前置程序的变更则指在下列三种情形下，依据我国《劳动合同法》第40条规定和《劳动法》的有关规定，用人单位可以和劳动者协商变更工作岗位，如果劳动者拒绝变更，则用人单位可以依法解除劳动合同并支付相应的经济补偿：（1）劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作的；（2）劳动者不能胜任工作的；（3）劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。



第二单元 劳动合同的变更程序与原因分析

2、变更主体（用人单位、劳动者）

- 用人单位变动与劳动合同承继关系
- 用人单位变动时劳动关系的处理（能力要求）
- 继续履行劳动合同与劳动合同变更、解除的关系
 - 社会保险责任的转移
 - 职业健康监护的责任
 - 劳动争议当事人的确定



第二单元 劳动合同的变更程序与原因分析

2、变更主体（用人单位、劳动者）

（1）用人单位非组织实体变动。用人单位变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资人等事项，不影响劳动合同的履行。

（2）用人单位组织实体变动。**用人单位合并**：一是**吸收合并**；二是**新设合并**，也称**创设合并**。**用人单位分立**：一是**存续分立**，二是**解散分立**。

- 用人单位变动与劳动合同承继关系
- 用人单位变动时劳动关系的处理（能力要求）
- 继续履行劳动合同与劳动合同变更、解除的关系
 - 社会保险责任的转移
 - 职业健康监护的责任
 - 劳动争议当事人的确定



第三节 劳动合同的解除和终止

劳动合同违法解除的防范和经济性裁员管理

劳动合同违法解除的原因及其防范（P72）

违法解除防范（P68）

试用期不符合录用条件解除劳动合同

医疗期期满解除劳动合同

离职面谈（P72）



第三节 劳动合同的解除和终止

医疗期期满解除劳动合同

医疗期期满解除劳动合同是劳动合同法规定企业单方解除劳动合同的法定条件之一。医疗期期满企业单方解除与员工的劳动合同需**具备以下条件**：

第一，提前三十日以通知员工本人或额外支付员工一个月工资。

第二，通知员工解除劳动合同意向的形式为书面。实践中，有的企业通过电话、面谈等形式将解除劳动合同的意向告知员工。

第三，医疗期期满解除劳动合同时员工不能从事原工作也不能从事由企业另行安排的工作。首先，员工能否从事相关工作要经过劳动能力鉴定。其次，对另行安排的工作应适当。

第四，向员工依法支付经济补偿。



医疗补助费。原劳动部《违反和解除劳动合同的经济补偿金办法》第六条规定：劳动者患病或者非因工负伤，经劳动鉴定委员会确认不能从事原工作、也不能从事用人单位另行安排的工作而解除劳动合同的，用人单位应按其在本单位的工作年限，**每满一年发给相当于一个月工资的经济补偿金**，同时还应发给**不低于六个月工资**的医疗补助费。患重病和绝症的还应增加医疗补助费，患重病的增加部分**不低于医疗补助费的百分之五十**，患绝症的增加部分不低于医疗补助费的**百分之百**。



二、劳动合同违法解除的原因及其防范

- 在劳动者一方，违法造成劳动合同解除情形主要有：（1）用人单位未依法履行提前通知义务，不告而别或即告即别；（2）与用人单位依法约定的服务期未履行完毕之前解除劳动合同；（3）违反依法签订的保密协议中约定的脱密期或竞业限制义务，单方解除劳动合同。
- 在用人单位一方，造成劳动合同解除的原因，主要有：（1）没有正当理由解除劳动合同；（2）解除劳动合同的理由不适当或不符合法定要件。
- 防范劳动者违法解除的主要措施就是密切关注劳动者的动向，与劳动者定期交流，及时发现劳动者可能存在的离职倾向，从而采取相应的挽留措施，避免因劳动者突然理智给单位造成损失。
- 防范用人单位违法解除的主要措施有：（1）清楚了解违法解除的法律责任和无形后果，清楚违法解除对于员工信息和士气的打击；（2）正确理解法律规定的用人单位单方解除条件和实施程序；（3）在做出劳动合同解除决定前，及时与工会沟通，听取工会意见。



经济性裁员的管理及实施策略

裁员条件的确认

第一、实体性条件

- 1、依照企业破产法规定进行重整。
- 2、生产经营发生严重困难。
- 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。
- 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。



经济性裁员的管理及实施策略

第二、程序性条件

- 1、一次性裁减的人员数量或比例达到法定标准。经济性裁员必须达到裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的标准。企业规模较大的，可以采用二十人以上的标准；企业规模较小的，可以采用占企业职工总数百分之十以上的标准。一次性解除一定数量的劳动合同，是经济性裁员的前提。
- 2、履行公示义务。由于经济性裁员涉及到较多劳动者的权益，为便于工会和劳动者了解裁减人员方案及裁减理由，获得工会和劳动者对经济性裁员行为的理解和认同，企业必须提前三十日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。**裁减人员方案的内容包括：**被裁减人员名单，裁减时间及实施步骤，符合法律、法规规定和集体合同约定的被裁减人员经济补偿办法。
- 3、上报行政部门。裁减人员方案需要劳动行政部门报告，以使劳动行政部门了解裁减情况，监督经济性裁员合法进行。
- 4、依法办理手续。由企业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金，并出具裁减人员证明书。



第三，要依法确定经济性裁员对象。

不可以裁减的人员。根据《劳动合同法》第42条的规定，劳动者属于下列人员之一的，企业在经济性裁员时不得将其裁掉：第一、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；第二、患职业病或者因公负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；第三、患病或负伤，在规定的医疗期内的；第四、女职工在孕期、产期、哺乳期的；第五、在本单位连续工作满15年，且距法定退休年龄不足5年；第六、法律、法规规定的其他情形。

优先留用的人员。企业裁员时应优先留用与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同的劳动者以及家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人的劳动者。



第四，被裁减人员优先招用

根据《劳动合同法》第41条第3款的规定，用人单位在**六个月内**需要新招人员的，首先应当履行对被裁减人员的通知义务，并且在同等条件下优先录用被裁减的人员。



谢 谢

汪鑫

电话：18911709889

邮箱：wxbj2018@163.com