



德恒律师事务所
DeHeng Law Offices

客观情况发生重大变化之下 裁员问题处理



DeHeng Law Offices

德行天下 恒信自然



主讲人简介

德恒律师事务所全球合伙人，全国律协劳动与社会保障法专业委员会主任，中国社会法学会理事，北京市法学会理事，北京市劳动和社会保障法学会副会长，中国侨联法律顾问委员会委员，中国保险行业协会“千人计划”核心人才库成员、中保协法律顾问团律师，北京市劳动争议仲裁委员会仲裁员，北京市人大立法咨询专家，中国政法大学、中国人民大学研究生兼职导师。

参与或领衔国家重点社科基金项目三项、国务院立法项目二项、有关部委和法学会的多项专题科研项目。参与过劳动法领域诸多法律、法规、规章、司法解释等的起草或论证工作，曾获全国优秀律师、北京杰出贡献律师称号。自2012年起连续多年登上Chambers、Legal500、ALB、Legalband、ALL等国际机构的律师排行榜。擅长领域公司法、劳动法、知识产权法、合同法。



电话：010-52682835 52682888
email: wangjp@dehenglaw.com




德恒律师事务所
DeHeng Law Offices

◀ 目录 ▶

Contents

- 一、客观情况发生重大变化之下劳动合同履行面临的实际问题
- 二、劳动合同履行中的客观情况变化法律标准
- 三、劳动合同因客观情况变化而解除的程序适用和法律后果
- 四、以客观情况发生重大变化的理由裁员的方法和风险责任规避





客观情况发生重大变 化之下劳动合同履行 面临的实际问题

01





- **劳动合同履行面临的实际问题**
 - 不履行、不能履行、不能全面履行
 - 劳动合同的变更、解除和终止





02

劳动合同履行中的客观情况变化法律标准





➤ 不可抗力原则

1、《中华人民共和国民法总则》第180条（《民法典》第180条）

因不可抗力不能履行民事义务的，不承担民事责任。法律另有规定的，依照其规定。

不可抗力是指不能预见、不能避免且不能克服的客观情况。

《中华人民共和国民法总则》第194条（《民法典》第194条）

在诉讼时效期间的最后六个月内，因下列障碍，不能行使请求权的，诉讼时效中止：

（一）不可抗力；…

自中止时效的原因消除之日起满六个月，诉讼时效期间届满。



劳动合同履行中的客观情况变化法律标准-不可抗力原则

2、《中华人民共和国合同法》第94条（《民法典》第563条）

有下列情形之一的，当事人可以解除合同：

（一）因不可抗力致使不能实现合同目的； …

《中华人民共和国合同法》第117条及第118条（《民法典》第590条）

因不可抗力不能履行合同的，**根据不可抗力的影响，部分或者全部免除责任**，但法律另有规定的除外。当事人迟延履行后发生不可抗力的，不能免除责任。

本法所称**不可抗力**，是指**不能预见、不能避免并不能克服的客观情况**。

当事人一方因不可抗力不能履行合同的，应当及时通知对方，以减轻可能给对方造成的损失，并应当在合理期限内提供证明。



劳动合同履行中的客观情况变化法律标准-不可抗力原则

3、2020年1月30日 中国国际贸易促进委员会《“万众一心迎挑战、众志成城战疫情”中国贸促会不可抗力事实性证明与您同舟共济度时艰》

当前，我国发生新型冠状病毒感染的肺炎疫情。我国部分企业在货物及物流等方面遭受严重影响，可能导致国际贸易合同或承包合同无法履行。为坚决贯彻落实党中央、国务院决策部署，积极做好新型冠状病毒感染的肺炎联防联控工作，维护企业的合法权益，帮助企业减少损失，根据国务院批准的《中国国际贸易促进委员会章程》的规定，中国国际贸易促进委员会可以出具不可抗力证明。受新型冠状病毒感染的肺炎疫情的影响，导致无法如期履行或不能履行国际贸易合同的，企业可向我会申请办理与不可抗力相关的事实性证明。



5、2020年2月17日《上海高院关于涉新冠肺炎疫情案件法律适用问题的系列问答（二）》

问题2：新冠肺炎疫情是否属于不可抗力？

根据《中华人民共和国民法总则》第一百八十条和《中华人民共和国合同法》第一百一十七条的规定，新冠肺炎疫情被认定为突发公共卫生事件后，为保护人民群众身体健康和生命安全，政府及有关部门采取了相应疫情防控措施。对于因此不能履行合同或不能及时行使权利的，新冠肺炎疫情发生宜认定属于不能预见、不能避免并不能克服的不可抗力。



➤ 情势变更原则

1、1993年最高人民法院《全国经济审判工作座谈会纪要》（现已废止）

由于不可归责于当事人双方的原因，作为合同基础的客观情况发生了非当事人所能预见的根本性变化，以致按原合同履行显失公平的，可以根据当事人的申请，**按情势变更的原则变更或解除合同。**

2、2003年最高人民法院《关于在防治传染性非典型肺炎期间依法做好人民法院相关审判、执行工作的通知》（现已废止）

由于“非典”疫情原因，**按原合同履行对一方当事人的权益有重大影响的合同纠纷案件**，可以根据具体情况，**适用公平原则处理。**



3、2009年《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国合同法〉若干问题的解释（二）》第26条

合同成立以后**客观情况**发生了当事人在订立合同时无法预见的、**非不可抗力**造成的不属于商业风险的**重大变化**，**继续履行合同**对于一方当事人**明显不公平或者不能实现合同目的**，当事人**请求人民法院变更或者解除**合同的，人民法院应当根据**公平原则**，并结合案件的实际情况确定是否**变更或者解除**。



劳动合同履行中的客观情况变化法律标准-情势变更原则

4、2009年《最高人民法院关于正确适用〈中华人民共和国合同法〉若干问题的解释（二）服务党和国家的工作大局的通知》【法〔2009〕165号】（现行有效）第2条

严格适用《中华人民共和国合同法》若干问题的解释（二）第二十六条

为了因应经济形势的发展变化，使审判工作达到法律效果与社会效果的统一，根据民法通则、合同法规定的原则和精神，解释第二十六条规定：合同成立以后客观情况发生了当事人在订立合同时无法预见的、非不可抗力造成的不属于商业风险的重大变化，继续履行合同对于一方当事人明显不公平或者不能实现合同目的，当事人请求人民法院变更或者解除合同的，人民法院应当根据公平原则，并结合案件的实际情况确定是否变更或解除。

对于上述解释条文，各级人民法院务必正确理解、慎重适用。如果根据案件的特殊情况，确需在个案中适用的，应当由高级人民法院审核。必要时应报请最高人民法院审核。



劳动合同履行中的客观情况变化法律标准-情势变更原则

5、2009年最高人民法院《关于当前形势下审理民商事合同纠纷案件若干问题的指导意见》【法发〔2009〕40号】（现行有效）第1条

慎重适用情势变更原则，合理调整双方利益关系

- 对于部分当事人在诉讼中提出适用情势变更原则变更或者解除合同的请求，人民法院应当依据公平原则和情势变更原则严格审查
- 严格审查当事人提出的“无法预见”的主张
- 人民法院要合理区分情势变更与商业风险。应当注意衡量风险类型是否属于社会一般观念上的事先无法预见、风险程度是否远远超出正常人的合理预期、风险是否可以防范和控制
- 为防止情势变更原则被滥用而影响市场正常的交易秩序，人民法院决定适用情势变更原则作出判决的，应当按照最高人民法院《关于正确适用〈中华人民共和国合同法〉若干问题的解释（二）服务党和国家工作大局的通知》的要求，严格履行适用情势变更的相关审核程序。



6、《民法典》第533条（删除了《合同法》解释二中“非不可抗力造成的重大变化”）

合同成立后，**合同的基础条件**发生了当事人在订立合同时无法预见的、不属于商业风险的**重大变化**，**继续履行合同对于当事人一方明显不公平的**，**受不利影响的当事人可以与对方重新协商**；在合理期限内**协商不成的**，当事人可以请求人民法院或者仲裁机构**变更或者解除合同**。

人民法院或者仲裁机构应当结合案件的实际情况，根据**公平原则**变更或者解除合同。





➤ 案例 江苏省宿迁市中级人民法院 (2017)苏13民终2578号

本院认为，所谓情势事变更原则，是指合同有效成立后，因当事人订立合同时无法预见、非不可抗力造成的不属于商业风险的重大变化，继续履行合同对于一方当事人明显不公平或者不能实现合同目的，允许变更或者解除合同的法律原则。究其实质，情事情势变更原则为诚实信用原则的具体运用，目的在于消除合同因情事情势变更所产生的不公平后果。在适用情事情势变更原则时，基于诚实信用原则，当事人首先应当履行“再交涉义务”，即进行协商变更或者改订合同，只有在无法改订合同或者无法实现合同目的时，才可解除合同。



➤ 案例 《最高人民法院公报》中有五个案件涉及情势变更原则

- 最高人民法院（2019）最高法民再246号民事判决书
- 最高人民法院（2016）最高法民再61号民事判决书
- 最高人民法院（2015）民二终字第236号民事判决书
- 最高人民法院（2013）民一终字第181号民事判决书
- 最高人民法院（2008）民二终字第91号民事判决书



➤ 客观情况发生重大变化的法律规定

1、《劳动法》第26条第3款

有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同，但是应当提前三十日以书面形式通知劳动者本人：…（三）**劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法履行，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议的。**

2、原劳动部《关于〈中华人民共和国劳动法〉若干条文的说明》第26条

…本条中的“**客观情况**”指：**发生不可抗力或出现致使劳动合同全部或部分条款无法履行的其他情况**，如企业迁移、被兼并、企业资产转移等，并且排除本法第二十七条所列的客观情况。



3、《劳动合同法》第40条第3款

有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同，但是应当提前三十日以书面形式通知劳动者本人：…（三）**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，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。**

4、《劳动合同法实施条例》第19条第10款

有下列情形之一的，依照劳动合同法规定的条件、程序，用人单位可以与劳动者解除固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同或者以完成一定工作任务为期限的劳动合同：…（十）**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，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的；…**



劳动合同履行中的客观情况变化法律标准-客观情况变化的标准

5、2017年4月24日《北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会关于审理劳动争议案件适用法律问题的解答》 第12条：哪些情形属于《劳动合同法》第四十条第三项规定的“劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化”？

“劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化”是指劳动合同订立后发生了用人单位和劳动者订立合同时无法预见的变化，致使双方订立的劳动合同全部或者主要条款无法履行，或者若继续履行将出现成本过高等显失公平的状况，致使劳动合同目的难以实现。

下列情形一般属于“劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化”：（1）地震、火灾、水灾等自然灾害形成的不可抗力；（2）受法律、法规、政策变化导致用人单位迁移、资产转移或者停产、转产、转（改）制等重大变化的；（3）特许经营性质的用人单位经营范围等发生变化的。



➤ 客观情况发生重大变化的认定标准

- 1、实质性与客观性
- 2、不可归责于双方当事人
- 3、不可预见性
- 4、变化已导致劳动合同全部或部分无法履行





➤ 案例1 北京市第三中级人民法院 (2020)京03民终6473号

法院认为，客观情况是指发生用人单位和劳动者订立劳动合同时无法预见的变化，致使劳动合同全部或部分条款无法履行或者继续履行将出现成本过高等显失公平的状况。此种客观情况应当具有一定的客观性、不可预见及不可避免性。客观情况发生重大变化来源于民法中的情势变更原则，合同成立后，合同赖以存在的客观情况发生不可归责于当事人的重大变化，致使合同难以履行，合同订立的初衷无法实现，出于对双方当事人利益的保护允许当事人变更或解除合同。但是情势变更原则在解除劳动合同中的适用应当严格限制，将客观情况与企业经营应当面对的一般商业风险作出区分，以保护劳动者的稳定就业权益。综合考虑本案事实情况，本院认为尚不构成《劳动合同法》第四十条第三款所规定的客观情况发生重大变化。



➤ 案例2 北京市第三中级人民法院 (2020)京03民终4365号

法院认为，适用“劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化”需要合同无法履行具有客观性，具体来讲，主要包含以下含义：一是作为劳动合同法律行为基础或环境的客观事实在客观上发生了异常变动，二是变动由不可归责于当事人的事由所致，三是变动是当事人所未预见且不能预见的。客观情形的认定外因起主导作用，用人单位的自主决定权相对较弱。而与之不同，因企业转产、重大技术革新或者经营方式调整以及其他因客观经济情况发生重大变化时用人单位采取的应对举措，即便确产生了单位迁移、资产转移等客观结果，但因系用人单位为追求企业利润而主动采取的适应市场变化的经营行为，故不属于与劳动者在订立劳动合同时无法预见的、不以双方主观意志为转移的“客观情况”范畴。本案中，公司将有关业务外包给第三方，该事由属于针对市场经济情形的经营性调整，不属于“劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化”的情形。



➤ 案例3 广东省广州市中级人民法院 (2019)粤01民终6219、6220号

吴某于2007年入职思爱普（中国）有限公司广州分公司，2017年下半年公司将吴某所在部门的业务全部外包给第三方公司仲量联行，并决定将吴某岗位裁撤。2018年1月5日，公司向吴某发出解除劳动合同通知，以《劳动合同法》第四十条第三款的规定解除与吴某的劳动合同。吴某认为，公司将其所在部门的业务全部外包给第三方公司不属于客观情况发生重大变化。

法院认为：公司将其设备设施管理服务整体全部外包给仲量联行，而仲量联行已于2018年1月1日开始履行与公司签订的协议，吴某原工作所在岗位已被撤销而不存在，吴某与公司在签订劳动合同时所依据的客观情况已发生重大变化。吴某主张公司将其所在部门服务外包的情形不属于客观情况发生变化，依据不足，本院不予采纳。




➤ 案例4 北京市第一中级人民法院 (2019)京01民终868号

赵某于2003年入职北重汽轮电机有限责任公司，在辅机制造部工作。2016年11月3日，按照北京疏解非首都核心功能的要求，北重公司决定关闭辅机制造部。2016年11月9日，北重公司召开职工代表大会，讨论通过了辅机制造部关闭后的相关文件。2016年12月10日，北重公司将辅机制造部包括赵某在内的106人纳入居家待岗管理。2017年6月29日、2017年7月6日，赵某参加了北重公司组织的两次待岗人员安置会，但对安置会提供的工作岗位均没有达成上岗意向。2017年7月31日，北重公司以客观情况发生重大变化为由与赵某解除劳动合同。法院认为，北重公司决定关闭辅机制造部，系响应北京疏解非首都核心功能的要求。赵某参加了北重公司安排的安置会，但没有达成重新上岗意向，在此情况下，北重公司以订立劳动合同依据的客观情况发生重大变化为由，解除双方之间的劳动合同，符合《中华人民共和国合同法》第四十条的相关规定。



➤ 本节内容小结

- **不可抗力：**不能预见、不能避免且不能克服的客观情况。
- **情势变更：**客观情况发生了当事人在订立合同时无法预见的、非不可抗力造成 的不属于商业风险的重大变化，继续履行合同对于一方当事人明显不公平或者不能实现合同目的。
- **客观情况发生变化：**发生不可抗力或出现致使劳动合同全部或部分条款无法履行的其他情况，如企业迁移、被兼并、企业资产转移、停产、转产、转（改）制等重大变化、特许经营性质的用人单位经营范围等发生变化等



劳动合同因客观情况
变化而解除的程序适
用和法律后果

03





劳动合同因客观情况变化而解除的程序适用和法律后果

➤ 客观情况发生重大变化的适用程序

- 客观情况发生重大变化
- 与劳动者协商变更劳动合同，未协商一致（前置程序）
- 提前30日书面通知劳动者或额外支付一个月工资作为代通知金
- 将解除劳动合同通知书送达劳动者（工会）
- 经济补偿金



➤ 与劳动者协商变更劳动合同

- 与劳动者协商解除劳动合同是否等于就变更劳动合同内容进行了协商？
- 向劳动者提供面试机会是否等于依法履行了协商变更程序？
- 维持原待遇，如确需调整薪酬待遇，也需控制在合理限度内
- 变更工作地点，需提供合理的补救措施，如交通工具、补贴、宿舍、灵活工时等



劳动合同因客观情况变化而解除的程序适用和法律后果

➤ 客观情况发生重大变化的适用主体限制

- 试用期内的；
- 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；
- 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；
- 患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；
- 女职工在孕期、产期、哺乳期的，需注意对于三期女职工的保护并不区分是否符合计划生育政策；
- 在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；
- 法律、行政法规规定的其他情形



劳动合同因客观情况变化而解除的程序适用和法律后果

➤ 案例1 上海市第一中级人民法院（2019）沪01民终1506号

唐某于2002年5月16日进入某金融公司工作。2017年9月26日，公司向唐某发送通知书载明：因组织架构调整，用人部门与员工双向选择落选原因，安排唐某自2017年9月27日至12月26日待岗培训，同日唐某向公司发送电子邮件，对待岗培训通知不予认可，并随附件发送9月27日至9月30日病假单，申请该期间病假。2017年10月9日，唐某通过邮件继续申请病假，期间为2017年10月9-13日以及10月16-20日。2017年10月31日，公司以客观情况发生重大变化为由向唐某出具劳动合同解除通知。唐某申请仲裁。

法院认为，唐某原所在的品牌部及其下属内设机构确已被撤销，原岗位已不存在，故公司主张双方劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，法院予以采纳。但鉴于公司以此为由解除劳动合同时，唐某系处于法定医疗期内，根据法律规定，公司不得依据劳动合同法第四十条解除劳动合同。基于此，公司解除与唐某劳动合同违反了法律规定，构成违法解除。



劳动合同因客观情况变化而解除的程序适用和法律后果

➤ 案例2 北京市第一中级人民法院 (2017)京01民终5037号

2014年9月22日，金某入职北京某网络科技股份有限公司，任K12及大客户业务部任化学教学编辑。公司主张是依据《劳动合同法》第四十条第三项解除与金某的劳动合同，金某主张公司未经协商，径行解除劳动关系属于违法解除，应支付违法解除劳动合同赔偿金。

法院认为，用人单位主张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，用人单位应先行与劳动者就变更劳动合同的内容进行协商，在协商未成的情况下，用人单位可以依法解除劳动合同。本案中，公司以金某所在部门解散导致双方劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化为由，与金某解除劳动合同，应先行与金某就变更劳动合同内容予以协商，但公司未能就此充分举证。鉴此，法院认定公司未与金某协商变更劳动合同内容的情况下径行解除劳动合同违法。



劳动合同因客观情况变化而解除的程序适用和法律后果

➤ 案例3 北京市第二中级人民法院 (2017)京02民终11872号

法院认为，首先，公司对内部岗位的调整并非法律规定的劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化。此外，从公司向蔡某提供的调岗方案来看，**公司为蔡某提供的备选工作岗位均需要进行面试，与协商调整工作岗位存在明显差别**；结合相关备选工作岗位与蔡某的原工作岗位存在着一定的跨度，且多个工作岗位的工作地点在远离北京的上海或成都，**公司亦未举证证明其就由此而给蔡某带来的不利影响采取过补救措施的事实**，可以认定公司的相应做法明显不当，公司并未就调岗问题与蔡某进行有效的协商。结合上述情况，法院认定公司与蔡某解除劳动合同的行为，违反法律规定。



劳动合同因客观情况变化而解除的程序适用和法律后果

➤ 劳动合同因客观情况变化而解除的法律后果和归责原则

- 《劳动合同法》第四十六条：用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同的，应当向劳动者**支付经济补偿金**；
- 《劳动合同法》第四十八条：用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求**继续履行劳动合同**的，用人单位应当继续履行；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，用人单位应当依照本法第八十七条**支付赔偿金**；
- 《劳动合同法》第八十七条：用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。



劳动合同因客观情况变化而解除的程序适用和法律后果

➤ 劳动合同的中止履行

1、原劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第28条

劳动者涉嫌违法犯罪被有关机关收容审查、拘留或逮捕的，用人单位在劳动者被限制人身自由期间，**可与其暂时停止劳动合同的履行。**

暂时停止履行劳动合同期间，用人单位不承担劳动合同规定的相应义务。劳动者经证明被错误限制人身自由的，暂时停止履行劳动合同期间劳动者的损失，可由其依据《国家赔偿法》要求有关部门赔偿。



劳动合同因客观情况变化而解除的程序适用和法律后果

➤ 2、《上海市劳动合同条例》第26条及《上海市劳动和社会保障局关于实施〈上海市劳动合同条例〉若干问题的通知》第12条

劳动合同期限内，有下列情形之一的，**劳动合同中止履行**：（1）劳动者应征入伍或者履行国家规定的其他法定义务的；（2）劳动者暂时无法履行劳动合同的义务，但仍有继续履行条件和可能的；（3）法律、法规规定的或者劳动合同约定的其他情形。

劳动合同中止情形消失的，劳动合同继续履行，但法律、法规另有规定的除外。

劳动合同中止履行的，劳动合同约定的权利义务暂停履行。中止履行劳动合同期间用人单位可以办理社会保险帐户暂停结算（封存）手续，期间不应计算劳动者同一用人单位工作时间。劳动合同中止期间，合同期满的，劳动合同终止。



劳动合同因客观情况变化而解除的程序适用和法律后果

- **3、人力资源社会保障部 最高人民法院《关于联合发布第一批劳动人事争议典型案例的通知》（人社部函〔2020〕62号） 用人单位能否以新冠肺炎疫情属不可抗力为由中止劳动合同？**

【基本案情】

张某为某物流公司员工，双方签订的劳动合同约定其从事跨省货品运送工作，月工资为5000元；物流公司于每月月底发放张某当月工资。受疫情影响，物流公司按照所在地区人民政府施行的防疫措施，自2020年2月3日起停工。2月底，张某发现公司未发工资，便询问公司人力资源部门，人力资源部门答复：“因疫情属不可抗力，公司与你的劳动合同中止，2月停工你无需上班，公司也没有支付工资的义务。”张某对此不理解，于3月初，通过互联网向劳动人事争议仲裁委员会（以下简称仲裁委员会）申请仲裁。



劳动合同因客观情况变化而解除的程序适用和法律后果

【申请人请求】

裁决物流公司支付2020年2月工资5000元。

【处理结果】

仲裁委员会裁决物流公司支付张某2020年2月工资5000元。物流公司不服仲裁裁决起诉，一审法院判决与仲裁裁决一致，物流公司未上诉，一审判决生效。

【案例分析】

本案的争议焦点是物流公司能否以不可抗力为由拒绝支付张某工资。



劳动合同因客观情况变化而解除的程序适用和法律后果


【案例分析】

本次新冠肺炎疫情是突发公共卫生事件，属于不能预见、不能避免且不能克服的不可抗力。不可抗力是民法的一个法定免责条款。《中华人民共和国合同法》第一百一十七条规定：“因不可抗力不能履行合同的，根据不可抗力的影响，部分或者全部免除责任，但法律另有规定的除外。”第九十四条规定：“有下列情形之一的，当事人可以解除合同：（一）因不可抗力致使不能实现合同目的……”最高人民法院《关于依法妥善审理涉新冠肺炎疫情民事案件若干问题的指导意见（一）》第二条规定：“人民法院审理涉疫情民事案件，要准确适用不可抗力的具体规定，严格把握适用条件。”**人力资源社会保障部、最高人民法院等七部门《关于妥善处理涉疫情劳动关系有关问题的意见》（人社部发〔2020〕17号）第（一）条规定：“受疫情影响导致原劳动合同确实无法履行的，不得采取暂时停止履行劳动合同的做法，企业和劳动者协商一致，可依法变更劳动合同。”**因此，受疫情影响的民事合同主体可依法适用不可抗力条款，但劳动合同主体则不适用并不得因此中止履行劳动合同。



➤ 本节内容小结

- **协商前置：**与劳动者协商变更劳动合同（前置程序）；
- **代通知金：**若未与劳动者协商一致，则企业应提前30日书面通知劳动者解除或额外支付一个月工资作为代通知金；
- **征求意见：**就解除事项征求工会意见；
- **送达通知：**将解除劳动合同通知书送达劳动者；
- **支付补偿金：**及时支付劳动者经济补偿金；
- **主体限制：**应当特别注意适用主体限制的问题。



以客观情况发生重大
变化的理由裁员的方法
和风险责任规避

04





以客观情况发生重大变化的理由裁员的方法和风险责任规避

➤ 裁员的法律依据

《劳动合同法》第四十一条：有下列情形之一，需要裁减人员**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**，用人单位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：

- （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。



➤ 裁员的法律依据

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。

用人单位依照本条第一款规定裁减人员，在六个月内重新招用人员的，应当通知被裁减的人员，并在同等条件下优先招用被裁减的人员。



➤ 裁员的程序

- 1、提前三十日向工会或者全体职工说明情况，并提供有关生产经营状况的资料；
- 2、提出裁减人员方案，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、将裁减人员方案征求工会或者全体职工的意见，并对方案进行修改和完善；
- 4、向当地劳动行政部门报告裁减人员方案以及工会或者全体职工的意见，并听取劳动行政部门的意见；
- 5、由用人单位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本人支付经济补偿金，出具裁减人员证明书。



劳动合同因客观情况变化而解除的程序适用和法律后果

➤ 裁员的适用主体限制

- 试用期内的；
- 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；
- 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；
- 患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；
- 女职工在孕期、产期、哺乳期的，需注意对于三期女职工的保护并不区分是否符合计划生育政策；
- 在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；
- 法律、行政法规规定的其他情形



以客观情况发生重大变化的理由裁员的方法和风险责任规避

➤ 操作要点

- 注重事前和员工摸底沟通
- 注意与劳动部门的沟通
- 谨慎确定裁员理由、完善说明及报告
- 保证全程沟通渠道畅通
- 体现善意
- 注意证据保存



以客观情况发生重大变化的理由裁员的方法和风险责任规避

➤ 案例1 上海市第二中级人民法院 (2016)沪02民终9211号

沈某于2011年6月29日进入李赛克公司工作。2015年12月26日，沈某收到裁员通知。2016年1月26日，李赛克公司就裁员情况向上海市青浦区人力资源和社会保障局备案。在公司提交的《企业裁减人员情况报告表》中记载现有职工63人，拟裁员人数7人，占全体职工比例的11%。

法院认为，一审中李赛克公司提供了2014、2015年度利润表证明其公司存在亏损致经营困难，沈某虽对亏损情况不认可，但未提供有力证据反驳。另外，李赛克公司拟定裁员名单后，经过职工集体协商、征得工会同意并向劳动行政部门报告，程序符合法律规定。



➤ 案例2 天津市第一中级人民法院（2017）津01民终1384号

赵某于2014年11月19日入职万创公司。2016年5月6日，万创公司以公司经营出现较严重的亏损，作出与赵某解除了劳动关系的通知。

法院认为，根据《劳动合同法》第四十一条第一款第二项的规定，企业生产经营发生严重困难实施经济性裁员必须履行向劳动行政部门的报告程序。万创公司裁员未向劳动行政部门报告，不符合该项法律的规定，构成违法解除劳动合同。



➤ 本节内容小结

- 符合《劳动合同法》第41条规定的法定情形及人数要求；
- 提前三十日向工会或者全体职工说明情况，并提供有关生产经营状况的资料；
- 提出裁减人员方案，包括：被裁减人员名单，裁减时间及实施步骤、经济补偿办法等；
- 将裁减人员方案征求工会或者全体职工的意见，并对方案进行修改和完善；
- 向当地劳动行政部门报告裁减人员方案以及工会或者全体职工的意见，并听取劳动行政部门的意见；
- 由用人单位正式公布裁减人员方案，办理解除劳动合同手续，支付经济补偿金；
- 注意解雇保护及优先留用人员范围
- 注意所在地区劳动行政部门的具体规定或特殊要求



结束语

客观情况发生变化在《劳动法》（第26条）和《劳动合同法》（第40条、第41条）中都有规定，除去立法的背景和要求发生变化以外，在司法实践和现实生产经营活动中早期确定的标准也都发生了具体变化。为适应经济发展的需要，在实操层面准确把握立法原意，针对具体的劳动关系所处环境灵活运用有效的方法，既不使执法尺度发生重大偏移，又能有效解决现实问题的实际需要，这需要人力资源和法务管理人员学习研究，不得提高精准、有效的实际工作能力。



德恒律师事务所
DeHeng Law Offices

感谢聆听！

THANK YOU FOR WATCHING

地址/Add. : 中国北京西城区金融街19号富凯大厦B座12层

12F, Tower B, Focus Place No.19 Finance Street, Beijing, P.R.China

邮编/PC: 100033