

# 经济性裁员绝非创业“任性之举”

经济性裁员是指企业在遇到破产重整、生产经营状况发生严重困难等情况下，一次性解雇多个劳动者的情形，是企业单方面行使劳动合同解除权的方式之一。为防止企业任性行使裁员权，相关法律法规从法定条件、规定程序、原则义务等方面作出了极为严格的限定和规范。以下通过具体案例，阐明任何试图绕开法定途径、损害劳动者合法权益的所谓经济性裁员，都将面临法律的严肃追究。

## 案情回顾

2023年7月，常女士入职某商贸公司担任销售经理一职，双方订立的劳动合同期限为3年。2025年2月，公司人事部经理找常女士单独谈话，告知她因公司生产经营困难，决定进行经济性裁员，根据末位淘汰制度规定每个部门至少要裁减一名业绩排名靠后的职工，希望她能主动申请离职。虽然常女士对此提出异议，但公司仍然向她出具了书面解聘通知书。因多次与公司协商留用无果，常女士在仲裁裁决后向法院提起诉讼，要求公司恢复劳动关系并支付诉讼期间拖欠的工资。

法院审理认为，公司以末位淘汰为由解除劳动合同，但并未就绩效考核评价结果进行举证证明。另外，在诉讼过程中公司仍然对外发布相关岗位的招聘信息，表明其不具备经济性裁员的实体条件，双方劳动关系可以恢

复。据此，判决双方恢复劳动关系，并由公司向常女士支付诉讼期间拖欠的劳动报酬。

### 法律评析

实践中，为激励职工创造更好的业绩，有些企业实行末位淘汰制度，对业绩排名靠后的职工进行裁减。对此，《第八次全国民事审判工作会议纪要》第二十九条明确规定：“用人单位在劳动合同期限内通过‘末位淘汰’或‘竞争上岗’等形式单方解除劳动合同，劳动者可以用人单位违法解除劳动合同为由，请求用人单位继续履行劳动合同或者支付赔偿金。”本案中，公司所辩称的经济性裁员、末位淘汰等解除劳动合同的事由，不仅前后矛盾而且缺乏事实依据，实质上属于违法解除劳动合同。

那么，用人单位进行经济性裁员时应当遵循哪些法律规定和程序原则呢？具体来讲，主要包括以下几点：

**首先，经济性裁员应当符合法定情形。**

《劳动合同法》第41条第1款规定：“有下列情形之一……可以裁减人员：（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。”因此，用人单位必须能够举证证明满足以上条件之一时，方可实施经济性裁员。

上述规定中的“重整”，是指对已经存在破产可能而又有再生希望的债务人实施的旨在拯救其生存的积极程序。设立重整制度的意义，在于为濒临破产的企业增加一次“起死回生”的机会，避免破产清算，减少债权人及股东的损失。企业在重整时根据实际生产经营需要，为了减轻负担，法律准许其裁减冗余人员。

上述规定中的“生产经营发生严重困难”，是指企业在市场竞争过程中，由于决策失误、技术落后、资金链断裂等原因所导致的生产经营严重困难。法律允许用人单位在这种情况下采取经济性裁员措施时，特别在“困

难”两字前加了“严重”的限制。其中对于“严重”的一个量化标准就是经营困难的时间限定期，即用人单位要达到“连续”经营亏损状态，不得不采取经济性裁员的手段。

上述规定中的“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”，主要包括企业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，比如企业整体搬迁或资产转移、被兼并等。

**其次，经济性裁员必须具备准入条件。**

《劳动合同法》第41条第1款对此设定了较高的准入门槛，明确规定“需要裁减人员20人以上或者裁减不足20人但占企业职工总数10%以上”，这一规定的含义主要包括两点：一是对裁减人数的严格限制，即裁减人员需要20人以上或者占企业职工总数10%以上。法律对企业裁员人数设定下限，主要是防止企业滥用解除权，其立法本意是既要保障企业合理调整人员结构的权利，也要防止其以经济性裁员为名随意裁减人员。二是必须一次性裁减，不符合一次性裁减人数下限的，企业不得以经济性裁员为由实施人员裁减，只能依据其他方式解除劳动合同，比如按照《劳动合同法》第36条规定双方协商解除劳动关系等。

**第三，经济性裁员应当遵循4个程序。**

裁员毕竟关系到劳动者切身利益和社会的和谐稳定，因此，在程序上同样受到法律的严格限制。根据《劳动合同法》《企业经济性裁员人员规定》等法律法规的相关规定，用人单位经济性裁员需经过下列程序：

第一步，提前30日向工会或全体职工说明情况，听取工会或职工的意见。裁减人员既非职工的过错也非职工本身的原因，且裁员总会给职工造成收入来源、生活质量等方面的直接影响，因此，裁员前应听取工会或职工的意见，并对裁减人员方案进行修改和完善，尽量减少和避免由此带来的矛盾冲突。

第二步，提出裁员方案，内容包括被裁减人员名单、裁减时间及实施步骤，符合法律、行政法规规定和集体合同约定的被裁减人员的经济补偿办法。

第三步，向当地人社部门报告裁减人员方案以及工会或者全体职工的意见，并听取人社部门的意见建议。第四步，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，并出具裁减人员证明书。

**第四，特殊职工应当优先留用和招用。**

对于优先留用，《劳动合同法》第41条第2款规定：“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。”这一规定的立法本意，主要是考虑到这些人员往往年龄较大、家庭负担较重，被裁后再就业往往比较困难，故法律强制要求企业裁员时优先留用上述三类劳动者。

对于优先招用，《企业经济性裁员人员规定》第7条规定：“用人单位从裁减人员之日起，6个月内需要新招人员的，必须优先从本单位裁减的人员中录用，并向当地劳动行政部门报告录用人员的数量、时间、条件以及优先录用人员的情况。”企业实施经济性裁员，主要是企业经营不善等原因所致，并非劳动者本身的过错。为保护被裁减人员的权益，企业应当遵守上述优先招用原则。

**第五，六类职工不得裁减。**

法律不仅规定了企业裁员应当优先留用和优先招用的劳动者，还规定了不得裁减的劳动者类型。《劳动合同法》第42条规定，企业在裁员时，“老、弱、病、残”职工不得裁减，具体包括：（1）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；（2）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；（3）患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；（4）女职工在孕期、产期、哺乳期的；（5）在本单位连续工作满15年，且距法定退休年龄不足5年的；（6）法律、行政法规规定的其他情形。

张兆利 律师

之所以如此，原因是《工伤保险条例》第六十二条第二款规定：“依照本条例规定应当参加工伤保险而未参加工伤保险的用人单位职工发生工伤的，由该用人单位按照本条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。”即用人单位具有全额赔偿的义务，而案涉“对赌协议”却免除公司法定责任、排除你的合法权利。此外，《工伤保险条例》第二条规定：“中华人民共和国境内的企业、事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织和有雇工的个体工商户应当依照本条例规定参加工伤保险，为本单位全部职工或者雇工缴纳工伤保险费。”本案中，公司以“对赌协议”免除法定义务，无疑是对该强制性规定的违反。

廖春梅 法官

与职工签工伤“对赌协议”  
虽经职工同意仍属无效

### 编辑同志：

我与公司在劳动合同中约定：如果我年内出现工伤，公司承担各项总额共计20000元的赔偿责任；如果没有出现工伤，则公司给予我1000元的奖励。公司不再另行为我办理工伤保险。半年前，我不慎遭遇工伤，至今仅医疗费用就花去30余万元。而公司以有约定在先为由，只给了我20000元。

请问：我与公司的“对赌协议”有效吗？

读者：高娟娟（化名）

### 高娟娟读者：

你与公司在劳动合同中的相关约定属“对赌协议”，该协议因违法而无效。

关于“对赌协议”，指的是用人单位与劳动者为了各自利益，对于未来不确定情况的一种约定，如果约定的条件出现，一方可以行使一种权利；如果约定的条件不出现，则行使另一种权利。本案中，因是否出现工伤是一种不确定因素，而你与公司约定：如果出现工伤，公司承担各项赔偿总额共计20000元的责任；如果没有出现工伤，则你可以获得公司1000元的奖励。这就意味着出现工伤时，无论程度大小，你可以行使20000元索赔权；没有出现工伤时，你可以行使1000元的“获奖权”，而公司必须承担相应的义务。该情形符合“对赌协议”的构成要件。

然而，并非所有“对赌协议”都具有法律约束力。因为，《劳动合同法》第二十六条规定：“下列劳动合同无效或者部分无效：（一）以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；（二）用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；（三）违反法律、行政法规强制性规定的。”也就是说，案涉“对赌协议”是否有效，取决于是否具有上列情形，而回答是肯定的。

之所以如此，原因是《工伤保险条例》第六十二条第二款规定：“依照本条例规定应当参加工伤保险而未参加工伤保险的用人单位职工发生工伤的，由该用人单位按照本条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。”即用人单位具有全额赔偿的义务，而案涉“对赌协议”却免除公司法定责任、排除你的合法权利。此外，《工伤保险条例》第二条规定：“中华人民共和国境内的企业、事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织和有雇工的个体工商户应当依照本条例规定参加工伤保险，为本单位全部职工或者雇工缴纳工伤保险费。”本案中，公司以“对赌协议”免除法定义务，无疑是对该强制性规定的违反。

# 还款顺序未约定， 已还款项是“先息后本”还是“先本后息”？

生了争议。

他想知道：此前的还款是“先息后本”还是“先本后息”？

### 法律分析

现实中，借贷双方比较注重对借款时间、还款时间、借款利率、还款方式方面的约定，往往忽视明确还款顺序。而在当事人对还款顺序未作约定的情况下，立法采取有利于债权人的立场。《民法典》第五百六十一条规定：“债务人在履行主债务外还应当支付利息和实现债权的有关费用，其

给付不足以清偿全部债务的，除当事人另有约定外，应当按照下列顺序履行：（一）实现债权的有关费用；（二）利息；（三）主债务。”该规定表明，一是借贷双方可以事先就还款顺序作出约定；二是当债务人的给付不足以清偿主债务、利息和实现费用时，对还款顺序有约定按约定，无约定则按法定。

本案中，张保顺与徐某之间的借贷关系依法成立并受法律保护。在借贷期限届满后，徐某应当偿还借款本金并按照约定支付利息和实现债权的有关费用，其

利息。由于张保顺与徐某事先未就债务清偿的顺序作出约定，故应当依照《民法典》第五百六十一条之规定来补足当事人表意的缺漏，即应当适用法定的债务清偿顺序。很显然，徐某于2024年12月偿还的1万元，应当依法认定为其向张保顺支付的利息。因此，徐某现在应当向张保顺偿还的借款本金应为15万元，而不是14万元，并以15万元为基数计算利息，然后扣除先前支付的1万元利息。

潘家永 律师