

上市公司裁员是什么标准--2022裁员补偿标准是怎样的-股识吧

一、企业裁员赔偿标准

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《劳动合同法》第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金，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直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，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。

本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

二、什么是裁员，裁员法律如何规定

根据企业裁员的动机可以把裁员行为划分为经济性裁员、结构性裁员和优化性裁员三种类型。

1、经济性减员：由于市场因素或者企业经营不善，导致经营状况出现严重困难，盈利能力下降，企业面临生存和发展的挑战，为降低运营成本，企业被迫采取裁员行为来缓解经济压力。

2、结构性裁员：由于企业的业务方向、提供的产品或服务发生变化而导致内部组织机构的重组、分立、撤消引起的集中裁员为结构性裁员。

原有的产品和服务一旦遇到市场需求变化，就必须及时对产品线进行调整、压缩、裁撤，人员被整建制裁掉，同时，相关配套服务、管理支持的部门也随之失去存在的基础，最终裁员数量会很大。

由于企业组织结构的调整比较灵活，因而结构性裁员既可以发生在企业处于困难时期，也可以发生在企业快速成长时期，具有更大的广泛性。

3、优化性裁员：企业为保持人力资源的质量，根据绩效考核结果解聘不合格员工的行为。

优化性裁员的目的是淘汰不适岗位人员，调剂出岗位空缺，并补充新的人员。

法律规定，经劳动合同当事人协商一致，由用人单位解除劳动合同的用人单位应根据劳动者在本单位工作年限，每满一年发给相当于1个月工资的经济补偿金，最多

不超过12个月。

工作时间不满1年的按1年的标准发给经济补偿金。

劳动法第二十七条规定“用人单位濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难确需裁减人员的，应当提前30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，经向劳动行政部门报告后。

可以裁减人员。

”劳动部《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》的第五条规定：“经劳动合同当事人协商一致，由用人单位解除劳动合同的用人单位应根据劳动者在本单位工作年限，每满一年发给相当于1个月工资的经济补偿金，最多不超过12个月。

工作时间不满1年的按1年的标准发给经济补偿金。

”再根据《劳动合同法》第四十一条规定，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。

第四十六条 有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿(四)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；

所以符合劳动合同法规定裁员的应该给予补偿。

公司裁员补偿标准按照下列的要求补偿：第四十七条 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直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，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。

本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

三、公司上市为什么要裁员

公司上市为什么要裁员?因为效益，因为成本，所以进行裁员

四、2022年企业裁员赔偿标准是多少

根据劳动法规第八十七条：用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

1、协商解除劳动合同的经济补偿公式：经济补偿金=工作年限×月工资（月工资是指员工在劳动合同解除或者终止前12个月的平均工资）2、因病或非因公负伤解除劳动合同的经济补偿金公式：经济补偿金=工作年限×月工资+医疗补助费（医疗补助费不低于6个月的工资）3、劳动者不能胜任工作被解除劳动合同的经济补偿金公式：经济补偿金=工作年限×月工资（工作年限超过12年的，按12年计算）4、因客观情况发生重大变化解除劳动合同的经济补偿金公式：经济补偿金=工作年限×月工资根据我国《劳动合同法》规定：员工被辞退的经济补偿金是和员工的工作年限直接挂钩的，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。

如果是公司主动终止合同，没有提前一个月通知员工，并且拒绝支付任何经济赔偿的情况，则属于违法解除劳动合同，用人单位需以经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

五、公司裁员赔偿的标准

公司裁员赔偿的标准：支付劳动者工龄薪水作为赔偿金，按照2年支付一个月薪水的准则向劳动者支付。

六个月以上不满2年的，按2年计量；

不满六个月的，向劳动者支付半个月薪水的经济赔偿。

根据《劳动合同法》第四十七条经济赔偿按劳动者在本单位工作的年限，每满2年支付一个月薪水的准则向劳动者支付。

六个月以上不满2年的，按2年计量；

不满六个月的，向劳动者支付半个月薪水的经济赔偿。

劳动者月薪水高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度工人月平均薪水三倍的，向其支付经济赔偿的准则按工人月平均薪水三倍的数额支付，向其支付经济赔偿的年限最高不超出十二年。

本条所称月薪水是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均薪水。

六、公司裁员赔偿标准是怎样的

1、公司合法裁员：如果是用人单位合法裁员的，则用人单位应该按职工在本单位的工作年限支付经济补偿金。

经济补偿金的支付标准为：每满一年支付一个月工资，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。

2、公司违法裁员：单位违法裁员的，则属于单位单方违法解除劳动合同，可以要求单位支付双倍的经济补偿金（即赔偿金）。

七、2022公司裁员赔偿标准是什么

一、企业规模裁员的法定经济补偿规定1、《中华人民共和国劳动合同法》第四十一条规定了用人单位规模以上裁剪人员的法定程序：“提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者全体职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员”。

2、《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条规定：“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金。”

3、《中华人民共和国劳动合同法》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直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，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。

本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

”根据以上规定，法定规模裁员的经济补偿计算方式为：一个月提前通知金加工作年限乘月平均工资，其中月平均工资和工作年限均有上限。

二、企业个别裁员的法定经济补偿规定1、《中华人民共和国劳动合同法》第四十条第（三）规定：“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。

”2、《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条规定：“用人单位依照本法第四十条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金。

”3、《中华人民共和国劳动合同法》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直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，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。

本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

”根据以上规定，个别裁员的经济补偿计算方式为等同于规模裁减人员为：一个月提前通知金加工作年限乘月平均工资，其中月平均工资和工作年限均有上限。

三、企业与员工协商一致裁员的经济补偿计算依据企业裁员不符合裁员法定条件或者没有履行法定裁员程序，需要与员工协商一致解除劳动合同。

经济补偿的计算方法或者补偿金额主要由用人单位和劳动者协商确定。

双方协商确定经济补偿方案的考虑因素主要为：1、法律规定的裁员经济补偿金计算方法是主要的参考依据；

2、对于没有到期的固定期限劳动合同，剩余的劳动合同期限是一项重要的考虑因素；

3、对于因工负伤、医疗期内、孕期、产期哺乳期内的劳动者法律规定不得依据劳动合同法第四十条、四十一条规定裁员，采用协商一致的方式应当格外慎重，或给予额外经济补偿；

4、对于签订无固定期限劳动合同的劳动者，结合劳动者工作性质、收入水平、寻找新的工作机会的难度确定经济补偿方案；

5、对于已经违反公司规章制度或者处于劳动争议程序的劳动者，结合违反规章制度的严重性、劳动争议双方胜算合理确定补偿比例；

6、对于工资水平超过本地区上年度职工月平均工资三倍的劳动者，协商时需要考虑实际工资与法定工资上限的差额；

7、对于与公司签订过竞业限制的劳动者，竞业限制补偿方案和裁员经济补偿需要综合考虑。

八、2022裁员补偿标准是怎样的

很多公司会因为自身发展的原因会对公司员工进行裁员，也就是通常所说的提前和员工解除劳动关系，那么，就需要对被裁的员工进行赔偿，2022裁员补偿标准是怎样的裁员赔偿标准是什么1、公司裁员补偿标准的相关规定：劳动部《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》的第五条规定：“经劳动合同当事人协商一致，由用人单位解除劳动合同的用人单位应根据劳动者在本单位工作年限，每满一年发给相当于1个月工资的经济补偿金，最多不超过12个月。

工作时间不满1年的按1年的标准发给经济补偿金。

”《劳动合同法》第四十六规定有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经

济补偿：（1）劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的；
（2）用人单位依照本法第三十六条规定向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的；
（3）用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同的；
（4）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；
（5）除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，依照本法第四十四条第一项规定终止固定期限劳动合同的；
（6）依照本法第四十四条第四项、第五项规定终止劳动合同的；
（7）法律、行政法规规定的其他情形。

所以符合劳动合同法规定裁员的应该给予补偿。

2、公司裁员补偿标准按照下列的要求补偿：《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》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直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，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。

参考文档

[下载：上市公司裁员是什么标准.pdf](#)

[《股票的假阴假阳是什么意思》](#)

[《还有动态市盈率是什么于是》](#)

[《股票里什么叫做金线》](#)

[《股票卖了之后什么时候到账》](#)

[《基金回调和下跌的区别》](#)

[下载：上市公司裁员是什么标准.doc](#)

[更多关于《上市公司裁员是什么标准》的文档...](#)

声明：

本文来自网络，不代表

【股识吧】立场，转载请注明出处：

<https://www.gupiaozhishiba.com/author/62136894.html>