



中国企业海外投资用工指南

系列二“解雇和大规模裁员篇”

2023年10月

概述

后疫情时代，科技业裁员、银行倒闭、通胀升温，全球经济仍存在许多不确定因素。企业往往需要调整经营战略，通过优化组织结构及人力资源架构来降本增效，以实现产业转移、结构调整或扭转亏损局面。

然而，多数国家的劳动用工法律均对雇主的单方面解雇及裁员进行了较为严格的限制。在一些司法辖区，工会在投资或并购过程中、投资完成后的经营活动中、裁员、及退出投资等过程中均有巨大影响。对于“走出去”的中国企业来说，如果不遵守当地劳动法律，对当地员工进行随意调整、裁减，则可能违反当地劳动法律，导致员工或工会抗议、罢工活动、政府处罚、诉讼甚至面临刑事责任。

在此背景下，中国企业进行海外投资时，应当重点关注当地对于解雇和大规模裁员的法律要求，包括但不限于当地法律对于解雇和裁员的合法性基础、法定程序、补偿及违法/不公平解除的法律后果等，以评估解雇和裁员的法律风险及成本。

欧华律师事务所联合上海凯曼律师事务所推出的《中国企业海外投资用工指南》，将针对中国企业在海外投资过程中面临的常见劳动用工合规问题进行介绍，以便于中国企业快速了解在指南所涵盖的司法辖区用工的要点。本“解雇和大规模裁员篇”，涵盖了分布于亚洲、欧洲、美洲的14个司法辖区，对当地对于个体员工的解雇及大规模裁员的合规要求进行了重点介绍。此外，我们并根据当地法律对于解雇及大规模裁员的合规要求严格程度，对各个司法辖区进行了“限制相对较少”、“有些限制”、及“监管严格”的概述性区分，对于企业在不同东道国、不同情形下对员工的裁员/解雇具有重要参考价值。



联系律师



蔡朗风

欧华律师事务所

合伙人，劳动法业务负责人，中国

johnny.choi@dlapiper.com

蔡律师为欧华合伙人及中国劳动法业务负责人，擅长就国际人力资源项目、大规模裁员和重组、跨境调派、雇员数据隐私、人事调查、争议性的劳动纠纷以及解雇公司高管人员等复杂的劳动法律事项为跨国公司高管层提供战略性的法律建议。

蔡律师向技术、生命科学、金融和零售等各个行业的国际和地区客户提供法律支持。他曾协助多家技术公司在其与员工窃取公司知识产权的纠纷中成功捍卫了公司的权利。

此外，蔡律师还向生命科学公司及航空公司对其员工严重违纪及腐败问题展开的调查提供法律建议。他向金融机构及零售业公司在构建和实施员工薪酬及激励计划方面提供法律意见。



王颖

上海凯曼律师事务所

劳动法业务负责人，中国

ying.wang@kaimanlegal.com

王颖律师是上海凯曼律师事务所劳动法部门的业务负责人。她在中国及国际跨境劳动法的全方位领域拥有20多年的专业经验，包括各种日常人力资源管理中的法律问题、大规模裁员、员工数据保护、劳资纠纷、并购重组中的劳动法相关事项、跨境人员流动、中国企业海外用工以及工会、职工代表大会、集体协商集体行动等企业劳工问题。此外，她还在2004年9月被任命为上海劳动争议仲裁委员会的兼职仲裁员，并在劳动仲裁和诉讼问题上提供法律意见。

王颖律师的客户包括各行业的大型上市公司、国有企业、跨国公司和财富500强公司，遍及商业银行、投资银行、快速消费品、零售、奢侈品、高科技、汽车等行业。她还为新创企业和新成立的外商投资企业提供包括在员工股权激励等劳动用工问题上的法律意见。她毕业于复旦大学法学院，拥有法学和经济学双学士。

地区	概述	单独解雇			大规模裁员			提前通知期和代通知金	解雇成本	禁止/限制解雇的情形	违法解雇/不公平解雇的后果	其他
		合法的解雇理由	受解雇法保护的對象	是否需第三方(工会/主管部门)同意?	定义	程序	裁员是否需第三方同意(工会/主管部门)					
澳大利亚	有些限制。 相关法规包括2009年《公平工作法》(Fair Work Act 2009)、现代劳资协定(Modern Award)及企业协议。	1 协商解除, 2 固定期限雇佣合同到期; 3 雇主提前通知或无通知解除; 4 雇员辞职。	1 已为雇主服务6个月(15人以下的小型企业主,则为12个月)且收入低于高收入门槛(目前为年薪16.2万元澳元)的员工;或受现代劳资裁定协议(Modern Award)保护的员工,都有资格就不公平解雇提出索赔。 2 根据《公平工作法》或反歧视法,雇员(不论其服务年限)也可以受到保护,免受不利行动或歧视,并能够就这些行为或歧视提出索赔。	否	真正的裁员是指,由于业务变化,雇主不再需要任何人来完成雇员的工作。 如果雇主确定某个特定类型的职位不再需要,而有很多人被雇用在该职位上,雇主可以要求自愿裁员。在这些情况下,不需要额外付款。雇主需要确保没有任何一组雇员因歧视(即根据受保护的個人特征,如种族、性别、年龄、残疾或其他法定保护)而自愿裁员。	雇主应当: 1 遵守现代劳资协定或企业协议中规定的任何义务,就裁员进行协商; 2 努力将受影响的员工安置到雇主的其他企业或关联实体中。	如果裁员人数超过15人,则应当遵守《公平工作法》的通知和协商规定: 1 雇主应当通知受影响的雇员所在的工会。通知内容包括拟解雇的决定、解雇的原因、可能受影响的雇员的数量和类别、以及拟议的解雇时间; 2 在做出决定后但在解雇任何雇员之前,尽快给工会提供机会,就保留或尽量减少拟议解雇的措施进行磋商,并采取减轻拟议解雇的不利影响(例如提供替代岗位); 3 在做出裁员决定之前,通知社会保障部门Centrelink。	根据连续服务年限,通常为1-4周。如果雇员年龄超过45岁,且连续服务年限超过2年,将获得额外一周的通知期。如雇佣合同、企业协议或现代劳资协定规定了更长的期限,从约定。实践中,约定的提前通知期往往高于法定期限,尤其是高级别员工,3-6个月并不少见。 受制于雇佣合同、企业协议或现代劳资协定的规定,雇主可以支付代通知金。 在大规模裁员情形下,雇主应以书面通知雇员支付代通知金。《公平工作法》规定的通知时间为1至5周,具体取决于雇员在雇主连续服务的时间和年龄。员工可能在其雇佣合同、企业协议或现代劳资协定中享有更有利的权利。	1 提前通知或代通知金; 2 法定经济补偿,根据雇员连续服务年限计算(S): • S<12个月:无; • 12个月≤S<2年:4周的工资; • 2年≤S<3年:6周的工资; • 3年≤S<4年:7周的工资; • 4年≤S<5年:8周的工资; • 5年≤S<6年:10周的工资; • 6年≤S<7年:11周的工资; • 7年≤S<8年:13周的工资; • 8年≤S<9年:14周的工资; • 9年≤S<10年:16周的工资; • S≥10年:12周的工资。 *“周工资”根据雇员一般正常工作时间的周基本工资来计算。 3 根据合同和/或政策规定的其他权利。	雇主不得因为雇员拥有、或行使“工作场所权利”、或从事“工会活动”或由于受保护的属性而对雇员采取“不利行动”(包括解雇)。进一步的保护包括禁止雇主因雇员因病或受伤暂时缺勤而解雇雇员。	如雇主被认定为违法解雇/不公平解雇,可命令恢复雇佣关系(包括或不包括补发工资),或在无法恢复雇佣的情况下,支付最多六个月的薪酬或高收入起征点(目前为79,250澳元)一半的补偿,两者以较低者为准。 因不利行为(如因员工行使工作场所权利或因非法歧视)而解雇的员工不受任何赔偿上限的限制,也可能导致恢复雇佣。 如在大规模裁员时,雇主没有按照现代劳资协定或企业协议履行协商义务、或没有通知Centrelink,可能会被罚款,每项违规行为的最高罚款为66,600澳元。	
中国香港	解雇比较自由。 受制于《雇佣条例》(Employment Ordinance)	中国香港法律允许雇主以提前通知或支付代通知金的方式单方解雇员工。	连续受雇2年或以上的雇员受到不被“无理由解雇”的保护,即解雇必须有正当理由。下列任何一项均可构成正当理由:雇	通常不需要,特定情形下须获劳工处处长(Commissioner of Labour)同意。	在中国香港,裁员分为以下三种情形: • 雇主已停业(或计划停业)在雇员受	根据雇佣合约及《雇佣条例》发出终止雇佣的通知或代通知金,并支付经济补偿金。	否	在雇员试用期第一个月内解雇的,无需通知。试用期第一个月及以后的工作期间,至少提前7天通知。如果雇佣协议中有约	1 提前通知期或代通知金; 2 法定经济补偿:连续服务两年或以上的雇员被解雇后有权获得法	1 怀孕或依法定产假的女职工; 2 因病缺勤并领取法定疾病津贴的雇员;	对于不合理的解雇,或不合理且非法的解雇,雇员可以要求复职,重新聘用或支付赔偿。特别是,如雇员被非法解雇,而劳	雇主必须在解雇的日期前1个月通知税务局(如雇主支付代通知金,则应尽快通知税务局)。然而,如果雇员在终止雇佣后

地区	概述	单独解雇			大规模裁员			提前通知期和代通知金	解雇成本	禁止/限制解雇的情形	违法解雇/不公平解雇的后果	其他
		合法的解雇理由	受解雇法保护的對象	是否需第三方(工会/主管部门)同意?	定义	程序	裁员是否需第三方同意(工会/主管部门)					
			员的行为、能力、雇员从事雇主雇用他或她从事的某种工作的能力或资格、雇主冗员、雇员违法或其他实质性原因。		雇的地方经营业务;或 • 企业对员工开展特定类型工作需求(一般或在员工所在的地方)已经停止、减少或预计将停止或减少。 雇主可以以上述裁员理由解雇雇员。			定, 则从约定。如雇佣协议中无约定, 则推定为1个月。对于严重的不当行为(即严重的不当行为或原因)则不要求提前通知, 但不当行为的认定标准较高。雇主可以支付代通知金。	定经济补偿, 计算方法为: 雇员的服务年数基数, 或雇员最后一个完整月工资的2/3(即雇员在过去12个月(或雇员受雇少于12个月的较短期间)的月均工资, 或22,500元港币的2/3即15,000元港币, 以较少者为基准)。遣散费总额上限为39万港元。如雇主能证明解雇与裁员完全无关时, 可以不支付法定经济补偿。	3 任何因工作受伤而有权根据《雇员补偿条例》可获得补偿的雇员; 4 由于雇员是工会会员和参加工会活动; 5 因雇员在任何与执行《雇佣条例》、工作意外或违反工作安全法例有关的法律程序或查讯中提供证据或资料; 6 已根据《工厂及工业经营条例》提供证据的雇员; 7 受雇担任陪审员的雇员; 8 在法定休假期间的; 9 因为雇员的失效判决而解雇。	资审裁处认为作出该命令是适当和合理切实可行的, 则可在无须雇主同意的情况下, 下令强制雇员复职或重新受雇。如雇主没有按命令要求复职或重新聘用雇员, 雇主须额外支付雇员一笔金额, 金额为雇员平均月工资的三倍, 最高不超过港币72,500元。雇主如故意而无合理辩解而不支付该额外金额, 即属违法。 对于不合理及非法的解雇, 如没有作出复职或重新聘用的命令, 如劳资审裁处认为赔偿是公正及适当的, 法庭或劳资审裁处亦可判给雇员赔偿(最高达港币150,000元)。	离港1个月或以上, 雇主必须在不迟于离港前1个月通知税务局终止雇佣, 并在通知日期起计1个月或直至收到税务局的“解除劳动合同通知书”为止(以较早者为准)扣留最后款项。雇主亦须在雇员终止聘用的历月最后一日起计10天内通知其强制性公积金受托人。 如受影响的雇员是持工作许可证/签证工作, 雇主必须尽快通知入境事务处。
新加坡	解雇比较自由。 在新加坡, 解除或裁员应当符合《雇佣法》(Employment Act)、雇佣合同、集体合同的约定。此外, 还有官方的非约束性《管理冗员及负责人裁员第三方指引》(Tripartite Guidelines on Managing Excess Manpower and Responsible Retrenchment, 以下简称“《指引》”)予以参考。	法律不要求说明解雇的原因, 只要根据雇佣合同或《雇佣法》的明确解雇条款(在没有合同规定的情况下)进行解雇。此外, 雇主有权在特殊情况下立即解雇员工(包括严重不当行为, 前提是在因不当行为被解雇之前对雇员进行了适当的调查)。此外, 如果雇主主张解雇的原因是行为不当或业绩不佳, 雇主有举证责任。	如果雇员觉得被不正当解雇了, 他们可以向争端管理三方联盟(TADM)提出索赔。	否	《关于强制性裁员通知的三方咨询》(Mandatory Retrenchment Notifications由劳动部、全国总工会和国家劳工联合会联合发布, 为强制性裁员通知提供指导)将裁员定义为因裁员或因雇主的专业、业务、行业或工作重组而解雇。	雇主没有义务在裁员前进行咨询或协商程序, 除非雇佣协议或集体协议(如有)中有规定, 但一般而言, 雇主应与因裁员而被解雇的雇员进行讨论。 在新加坡, 所有雇佣了至少10名员工的雇主在裁员时必须通知劳动部。至于强制性的裁员通知, 必须在雇员离职后5个工作日内以规定的表格提交给劳动部告知他/她被解雇。	对于成立了工会或工会已得到公司法定认可的雇主, 任何裁员行动都应与会协商。 在新加坡, 所有雇佣了至少10名员工的雇主在裁员时必须通知劳动部。至于强制性的裁员通知, 必须在雇员离职后5个工作日内以规定的表格提交给劳动部告知他/她被解雇。 非《雇佣法》雇员不受法定最低通知期的约束, 如果其雇佣合同没有规定明确的通知期, 则有权获得合理的通知(通常不少于法定最低通知期)。 即使在合同中没有明确规定, 雇主也可以	雇佣合同通常规定了解雇的通知期限, 《雇佣法》雇员的提前通知期对于雇主和雇员必须相同。在没有特别约定的情况下, 《雇佣法》雇员的提前通知期取决于雇员的雇佣期限(受雇少于26周的为1天, 受雇5年或以上的为4周)。 非《雇佣法》雇员不受法定最低通知期的约束, 如果其雇佣合同没有规定明确的通知期, 则有权获得合理的通知(通常不少于法定最低通知期)。 即使在合同中没有明确规定, 雇主也可以	除非雇佣条款明确订明须支付遣散费、裁员或裁员福利, 雇主没有义务支付这些福利。雇主在解雇或裁员时向雇员支付的费用根据合同约定和公司政策、随后的谈判和财务状况或集体协商确定。在解雇是工会会员的雇员时, 雇主有义务真诚地与工会谈判, 并且可能没有绝对的自由裁量权来决定遣散福利的条款。 第四部分员工(即《雇佣法》第四部分规定的、月薪低于4500新元的工人及月薪低于2600新元的其他雇员)为雇主工作少于2年的, 有	1 正在休法定产假的女性雇员; 2 以年龄为由解雇年龄在67岁以下的雇员; 3 以履行工会职责为由或雇员参与工会活动为由的解雇; 4 以雇员被征召入伍为由而解雇 5 根据《工作场所安全和健康法》解雇健康和安生报告或调查的雇员。 歧视、剥夺员工本应获得的福利或权利、因员工行使雇员权利而惩罚员工、提供虚假解雇理由等都可能被认为是正当解雇。 如果有关不当解雇的主张在TADM没有得		

地区	概述	单独解雇			大规模裁员			提前通知期和代通知金	解雇成本	禁止/限制解雇的情形	违法解雇/不公平解雇的后果	其他
		合法的解雇理由	受解雇法保护的主体	是否需第三方(工会/主管部门)同意?	定义	程序	裁员是否需第三方同意(工会/主管部门)					
								为《雇佣法》雇员支付与雇员在规定的通知期内本应获得的工资相等的代通知金,《雇佣法》雇员也可以在辞职时支付代通知金。	权要求裁员福利,尽管在没有合同或政策规定的情况下,这种支付的金额由雇主和雇员之间的协议决定。不过,《指引》建议在考虑雇主的财务状况及业界标准后,向服务满两年以上的雇员发放一笔固定金额的裁员金,金额最多为每服务一年两星期至一个月的薪金。		到解决,则会转至新加坡国家法院设立的雇佣纠纷索偿庭(ECT)。如果ECT认定解雇为不正当,则可判令雇主:复职并补发工资;或支付雇员一定金额的工资作为补偿。 通过调解的案件,索赔限额为每起30,000新元,而所有其他索赔则为20,000新元。 索赔必须在争议发生之日起1年内提出。如雇佣关系已终止,有关薪金的争议须于最后雇佣日起计6个月内提出,而不当解雇的索赔须于最后雇佣日起计1个月内提出。 《雇佣法》雇员也可以向劳动部提交针对雇主违反《雇佣法》的保密投诉。	
日本	监管严格。 受制于《劳动合同法》(Labor Contracr Act)	解雇员工通常必须有“正当理由”,即解雇理由“合理”且被“社会接受”,这是一个非常高的标准。以下理由可能被认为是合理的和社会可以接受的:非常严重的不当行为(如盗窃或工作场所暴力);严重抗命,经明确警告仍不改正的;业绩严重持续不佳,经正式警告,通过业绩改善计划进行重大培训,并探索其他岗位,确定培训无效且无其他合适岗位;提供有关个人背景的重大虚假信息,影响工作表现;丧失或严重且持续缺乏履行工作职责的能力。	所有员工都受到针对非法解雇的保护。	否	在日本,大规模裁员没有法定定义,由于经济状况而解雇员工并不被禁止,但受到《劳动合同法》和法院判例的严格限制。司法实践中,雇主通常必须满足的下列标准,以证明因经济条件而解雇的理由是合理的: <ul style="list-style-type: none"> • 必须有足够的经济必要性来减少劳动力; • 雇主尝试过解雇以外的方法; • 必须使用合理和公平的标准选择被解雇的员工;而且 • 终止程序必须合理和适当。 	如雇主单方解雇,需提前三十天通知。在通过协议由员工进行自愿离职的裁员中,通常的程序如下: <ol style="list-style-type: none"> 1 雇主向员工告知裁员计划以及补偿方案; 2 雇主通常会与员工举行会议和讨论,以确保雇员理解裁员的必要性及裁员计划的条款,并鼓励员工离开公司。员工有1-2周的时间考虑是否同意,如果公司规模很小或员工数量有限,则也可直接要求或鼓励员工接受补偿并离开公司; 	<ol style="list-style-type: none"> 1 30名或以上的员工将在1个月内离职,必须在首名或最后一名员工离职前至少1个月发出通知或提交再就业支持计划,以获得主管部门批准;和/或 2 5名或以上老年员工(45岁或以上)在1个月内离职,必须在最后一名员工离职前1个月通知主管部门;和/或 3 残疾员工被解雇,必须立即通知主管部门;和/或 4 外籍员工离职,必须通知主管部门;和/或 	雇主解除雇佣需提前30天通知。按照惯例,雇主的规章制度通常规定员工辞职必须提前30天通知雇主,然而,这与民法典规定的提前2周通知不符,如员工坚持提前2周通知,该通知是有效的。 雇主可以支付代通知金,即使没有书面约定。	<ol style="list-style-type: none"> 1 提前通知或代通知金; 2 没有法定的经济补偿,但由于法律对雇主单方解雇有严格限制,实践中,大多数雇主选择支付经济补偿以换取员工的自愿辞职及免责。 	根据《工会法》,禁止以员工是工会成员或打算成为工会成员、组织工会或从事适当的工会行为为由,给予解雇等不利待遇,这是不公平的劳动行为。 一般不允许因工伤、疾病或产假而解雇员工。	如果一名员工的解雇被法院裁定为无效,该员工可以要求复职和/或赔偿。如果解雇被认定为无效,雇员有权获得从解雇到复职期间的未支付工资以及法定利息。如果雇主在复职后30天内解雇因工伤或疾病而休假的雇员,或解雇在复职后30天内休产假的雇员,或未提供解雇通知或代通知金,则可能会受到刑事指控(6个月以下劳役监禁或30万日元以下罚款)。如果雇主未能向政府提供所需的通知,还可能受到最高30万日元的刑事或行政处罚。	

地区	概述	单独解雇			大规模裁员			提前通知期和代通知金	解雇成本	禁止/限制解雇的情形	违法解雇/不公平解雇的后果	其他
		合法的解雇理由	受解雇法保护的對象	是否需第三方(工会/主管部门)同意?	定义	程序	裁员是否需第三方同意(工会/主管部门)					
					鉴于法院有很大的风险认为裁减人力时单方面终止是非法的,雇主通常会向雇员提供自愿遣散费,并要求雇员自愿辞职,而不是单方面终止雇佣关系。	3 某些特定类别的雇员的一些信息可能需要在解雇前30天内向主管部门备案,并可能需要在雇员离开后进行备案。	5 雇主(i)取消应届毕业生的offer;(ii)推迟入职日期;(iii)取消招收应届毕业生;或(iv)减少原计划招聘应届毕业生人数的,可要求提前通知主管部门。					
韩国	监管严格。受制于《劳动标准法》(Labor Standards Act)	雇主只有在“正当理由”的情况下才可以解雇雇员,“正当理由”没有法律定义。法院一般认为,“正当理由”只存在于有限的情况下,包括: <ul style="list-style-type: none"> 可归咎于员工的过错,导致雇主无法继续雇佣:例如,员工犯了足够严重的行为,使雇佣无法继续;工作表现连续、持续不佳;针对雇主的犯罪或故意侵权行为;不符合职责的严重犯罪行为;与其他员工的不正当关系;或在招聘过程中存在重大虚假陈述。 迫切的商业需要,试图拯救濒临破产的企业。 	如果雇主雇用了5名或5名以上的员工,则员工受到针对非法解雇的保护。	否	大规模裁员/集体裁员被定义为基于某些统一的条件而解雇员工,这些条件是根据“紧急业务需要”做出的,以便雇主能够继续运营。雇主必须尽一切努力避免裁员,并使用公平客观的标准来选择被解雇的员工。 自愿或提前辞职计划(员工可以选择辞职)是雇主“尽最大努力避免终止”大规模裁员/集体裁员的方法。	雇主应当: <ol style="list-style-type: none"> 提前五十(50)天通知员工代表(或代表大多数员工的工会,如有),并就裁员进行真诚的协商,包括有关避免解雇的措施和解雇的选择标准。 提前三十(30)天通知员工或支付代通知金。 在特定情况下,解雇前三十(30)天必须向劳工部提交报告(具体请见“裁员是否需第三方同意(工会/主管部门)”一节。 	在以下情况下,解雇前三十(30)天必须向劳工部提交报告: <ol style="list-style-type: none"> 受影响的员工总数为99人或以下,有10人或以上的员工被解雇; 员工总数在100到999之间,并且有10%或更多的员工被解雇; 员工人数在1000人或以上,而在这种情况下,有100人或以上的员工被解雇。 	如雇员被解雇,《雇员解雇法》规定雇主须提前30天通知雇员,或支付30天正常工资代替通知。有下列情况的除外: <ul style="list-style-type: none"> 员工连续受雇不足3个月 可以证明由于自然灾害或其他不可避免的原因而无法维持其业务;或 员工故意给雇主造成重大问题或故意损害雇主财产。 	1 提前通知或代通知金(无需提前通知的情形除外)。 2 雇主必须采用全面的退休福利制度。默认的情况是法定的遣散费制度,在任何原因终止雇佣(包括员工辞职)时,如果雇员受雇至少1年,雇员有权获得连续服务每年至少30天的“平均工资”(所有工资)的遣散费。	禁止解雇因工患病或负伤请病假(或返岗后30天内)的员工、休产假(及返回工作岗位后30天)的员工、以及正在生育假的员工。	员工可以向相关的地区劳动关系委员会(Regional Labor Relations Commission)提出索赔,包括复职及补发工资。如雇员不希望复职,可向该雇员支付一笔一次性款项。无故被解雇的雇员也可向地区法院提起民事诉讼。	
泰国	监管严格。受制于《劳动保护法》(Labor Protection Act B.E. 2541 (1998))和《劳动关系法》(Labor Relations Act B.E. 2518 (1975))	雇主是否有合理理由解雇雇员,须视个案情况而定。根据《劳动保护法》,在下列情形下,雇主有理由解雇员工,且无需提前通知或支付遣散费: <ol style="list-style-type: none"> 不诚实或故意对雇主实施刑事犯罪 故意给雇主造成损害 对雇主造成严重损害的鲁莽行为 	所有雇员	如果解雇的员工是雇员委员会(Employees' Committee)的成员,则解雇需获得劳动法庭(Labor Court)的同意。	大规模裁员只适用于因引进或更换机器或应用技术而解雇员工的情况,法律没有规定大规模裁员的人数限制。	N/A	N/A	1 对于无固定期限合同,雇主或雇员可在任何发薪时或发薪日前,将解除通知送达另一方,该通知于下一个发薪日生效。但不需要提前3个月以上发出通知。 2 对于固定期限雇佣,雇主可在约定的时间终止雇佣,无需事先通知。 3 如解雇原因(根据劳动保护法)归责	1 提前通知或代通知金; 2 如雇主在没有《劳动保护法》所规定的、可归责于雇员的事由的情况下单方解雇,需按照《劳动保护法》所规定的金额,向雇员支付遣散费。遣散费根据员工在雇主处的工作年限不同,员工可获得相当于30天至400天工资的	雇主不得解雇、减薪、惩罚和/或阻止雇员委员会成员履行职责,除非已获得劳动法庭的许可。此外,雇主不得因雇员是工会成员而终止或采取任何可能导致该雇员无法继续工作的行动。	雇员可以对雇主提起诉讼,如果终止被认为是不公平的解雇,劳动法庭可以裁决: <ul style="list-style-type: none"> 恢复原职 重新聘用,即员工被重新雇用到至少与他们以前职位相同级别的职位; 经济补偿 	

地区	概述	单独解雇			大规模裁员			提前通知期和代通知金	解雇成本	禁止/限制解雇的情形	违法解雇/不公平解雇的后果	其他
		合法的解雇理由	受解雇法保护的主体	是否需第三方(工会/主管部门)同意?	定义	程序	裁员是否需第三方同意(工会/主管部门)					
		<p>4 违反劳动规章制度或者不服从雇主公平合法的命令,雇主已经给予书面警告的,情节严重不需要警告的除外。书面警告的有效期限自员工违纪之日起不超过1年</p> <p>5 连续3个工作日无正当理由旷工,无论其间是否有假期</p> <p>6 被法院终审判决判处监禁,但是,如果所犯的罪行是由于鲁莽或轻罪,雇主必须因此遭受损害。</p>						<p>于雇员,则雇主无需事先通知。</p> <p>4 未规定退休年龄或者规定的退休年龄超过60周岁的,年满60周岁的雇员可以向雇主声明退休。该声明30日后生效。退休即视为终止雇佣关系。</p> <p>5 雇主因重组、改进生产工艺、分配或服务,引进或更换机器或应用技术,导致雇员人数减少而解雇雇员的,雇主必须提前60天通知该雇员。如未能发出通知,除终止雇佣的遣散费外,还将支付相当于最近60天工资的特别遣散费。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 雇主可以支付代通知金,代通知金必须在解除日支付 	<p>遣散费。对于任何少于1年的雇佣期,如果雇佣超过180天,则视为1个完整的雇佣年。</p> <p>3 雇主因引进、更换机器、应用技术等原因辞退员工,且连续工作满6年以上的,除上述遣散费外,还应当按照每工作一年支付最近15天工资标准支付特别遣散费,金额最高为职工最近360天工资水平。</p> <p>4 根据固定期限合同或项目合同受雇的雇员,如在指定期间解雇,则不得获得遣散费,但须符合以下条件:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 这种雇佣是指一个特定的项目,不属于雇主的正常业务或贸易,有明确的开始和结束日期,偶尔有明确结束或完成的工作,或季节性的工作; • 工作在不超过2年的时间内完成;及 <p>雇主在雇佣之初与雇员签订书面合同。</p>			
中国台湾	有些限制。主要受制于《劳动基准法》(Labor Standards Act)和《大规模裁员法》(Mass Layoff Protection Act)	如有暴力行为、严重违反合同/规则、滥用设备、谎报资格、无故旷工3天或被判入狱,可不经通知或遣散费解雇。	大多数雇员(95.3%),包括外国人,受到劳动基准法的保护。	否	《大规模裁员法》规定,大规模裁员是指雇主因合并、重组等《劳动基准法》第十一条规定的情形之一,需要裁员,并有下列情形之一:	1 实施大规模裁员时,必须提前60天向下列主体通知及公开公告: <ul style="list-style-type: none">• 受影响员工所属工会(如适用);	雇主必须将裁员计划通知当地劳动部门。	工作年限3个月至1年,须提前10天通知;工作年限1至3年,须提前20天通知;工作年限3年以上,须提前30天通知。以严重不当行为	1 提前通知或代通知金; 2 遣散费:根据《劳动养恤金法》(Labor Pension Act)规定,一般为每工作一年支付月平	没有限制,但如果有多余员工的职位空缺,可能不允许解雇。如果雇员可能属于《就业服务法》规定的受歧视保护的类别,或者雇员怀孕、生育儿假、工伤恢复期,或即将获得退休	雇员通常有权获得遣散费和代通知金。在涉及怀孕/流产或职业伤害的不公平解雇案件中,罚款在90,000新台币至450,000新台币之间。复职也是可能的,在这种情况下,	

地区	概述	单独解雇			大规模裁员			提前通知期和代通知金	解雇成本	禁止/限制解雇的情形	违法解雇/不公平解雇的后果	其他
		合法的解雇理由	受解雇法保护的對象	是否需第三方(工会/主管部门)同意?	定义	程序	裁员是否需第三方同意(工会/主管部门)					
		<p>在下列情况下,可以因裁员解雇,但需要提前通知和遣散费:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 雇主停业或者所有权转移的; 2 雇主遭受亏损或缩减经营规模; 3 因不可抗力致使雇主停工1个月以上的;或 4 雇主性质发生改变,有必要减少员工数量,并且没有其他合适的职位空缺给多余的员工。 <p>如果员工被证明没有能力完成分配给他/她的工作,雇主也可以以员工表现不佳为由解雇员工。但如果公司有多余员工的职位空缺,公司不允许解雇员工。</p>			<ol style="list-style-type: none"> 1 雇员不足30人的雇主,拟在60天内裁员10人以上。 2 雇员超过30人但少于200人的雇主,拟在60天内裁员超过总人数的1/3,或在1天内裁员超过20人。 3 雇员超过200人但少于500人的雇主,拟在60天内裁员总数的1/4以上,或在1天内裁员人数超过50人。 4 拥有500名以上雇员的雇主计划在60天内裁员总数的1/5以上,或在1天内裁员80人以上。 5 雇主拟在60天内裁员200人以上或1天内裁员100人以上。 	<ul style="list-style-type: none"> • 劳资会议上的员工代表;且 • 受裁员影响的员工。 <ol style="list-style-type: none"> 2 雇主必须将裁员计划通知当地劳动部门。 3 雇主与受影响雇员须在接获裁员计划通知之日起10天内,就大规模裁员事宜进行讨论,以达成协议。 		<p>为由解雇不需要提前通知。</p> <p>雇主可以支付代通知金以替代提前通知。</p>	<p>均工资的50%,按比例折算到日,最高不超过6个月的工资。</p> <p>《劳动基准法》下养老金制度覆盖的外国人及本地员工,每工作一年支付1个月工资,按月折算。</p>	<p>或股票福利,雇主应特别注意确定适当的解雇依据。</p> <p>在实施大规模裁员计划时,种族、语言、社会地位、意识形态、宗教、政治派别、出生地、性别、性取向、外貌、身体/智力障碍、年龄和在工会中的职位不得作为解雇的理由。</p>	<p>雇员可以要求补发工资。</p> <p>在大规模裁员中,如雇主未遵守程序要求,可能被罚款,罚款从30,000新台币至500,000新台币不等。雇主可能因为未提交相关文件或通知而被按日征收罚款。</p>	
印度	<p>监管严格。受制于《劳资纠纷法》(Industrial Dispute Act)、《劳资关系守则》(The Industrial Relations Code)以及可能适用的地方S&E法案(Shops and Establishments Acts)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1 解雇应该是出于“合理的原因”——例如裁员、工作表现不佳、持续健康状况不佳等,尤其是针对工人,或者在某些州,当地的S&E法案规定了这样的要求。否则,员工可能会因行为不端(或“过错原因”)而被解雇。 2 对于工人,《劳资纠纷法》将“裁员”(Retrenchment)定义为雇主以任何理由终止工人的服务,而不是以纪律处分的方式进行惩罚。但是,“裁员” 	<p>雇主如拟解雇连续工作满1年(即240天)的工人,而该工人受雇于(i)雇员少于100人的工厂/矿山/种植园或(ii)其他机构,必须采取规定的解雇步骤。</p> <p>对于“非工人”,雇主必须遵守雇佣合同及当地的S&E法案。</p>	<p>如果雇主计划裁员一名在矿山/工厂/种植园连续工作的工人,而该矿山/工厂/种植园去年的雇佣人数为100人以上(有些州为300人),雇主必须事先获得有关政府部门的许可。根据《劳资关系守则》,100名或以上工人的门槛修订为300名或以上工人。有关政府当局在与有关各方进行查询,并考虑有关因素的真实性和适当性后,会发出准予或拒绝准予的命令。有关政府部门的命令是最终的,对各方都有约束力,有效期为一年。</p>	-	<p>如雇主计划裁员已连续服务最少一年(即240天)的工人,通常应采取以下步骤(根据工人类型不同,程序有所差别):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 如果工人属于特定类别的工人,在没有任何其他协议的情况下,雇主通常必须裁减该类别中最后被雇用的工人(后进先出)。且雇主必须记载裁员理由; 2 必须给予工人必要的通知期或代通金; 3 必须以规定的方式将通知送达相应的政府机构。 	<p>如果雇主计划裁员在矿山/工厂/种植园连续工作的工人,而去年雇用的工人人数为100人以上(某些州为300人),雇主必须事先获得有关政府当局的许可。根据《工业关系守则》,100名或以上工人的门槛修订为300名或以上工人。有关政府当局会向有关各方查询,并考虑有关因素的真实性和充分性后,发出准予或拒绝准予的命令。有关政府当局的命令是最终的,对各方都有约束力,有效期为一年。</p>	<p>合同终止前必须发出通知。通知期可能因州而异,但一般解雇通常为1个月,除非雇佣合同规定了较长的通知期。</p> <p>如:(i)雇主计划裁减受雇于少于100名雇员的工厂/矿山/种植园工作的工人,而该工厂/矿山/种植园去年雇用的工人人数为100人以上(某些州为300人),该雇员有权获得3个月的通知或代通金。在这两种情况下,终止通</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1 提前通知或代通知金; 2 遣散费:如按照《劳资纠纷法》,雇主在解雇时,必须向按照每连续服务满一年或其部分时间超过6个月,向雇员支付15天平均工资的遣散费。 3 雇主应为每名被解雇的工人提供相当于15天平均工资的金额或政府可能通知的金额,已设立“工人再培训基金”。 	<ol style="list-style-type: none"> 1 如果工人受雇于去年雇用人数为100人或以上的工厂/矿山/种植园,则在终止雇佣关系方面给予工人的保护水平较高。 2 禁止在某些类别的工人与雇主之间存在争议时终止他们的工作,除非得到指定当局的批准。 3 雇主在女雇员依法定产假期间解雇是非法的。 4 月薪不超过2.1万印度卢比且可能领取《职业健康保障法》规定的 	<p>关于不公平解雇的投诉提交给劳动法院/法庭。法院可以允许雇员复职,并给予全额补发的工资,并继续工作,或给予复职,但不补发工资,或只给予补发工资而不复职,或只给予经济补偿和相应的福利。</p>	

地区	概述	单独解雇			大规模裁员			提前通知期和代通知金	解雇成本	禁止/限制解雇的情形	违法解雇/不公平解雇的后果	其他
		合法的解雇理由	受解雇法保护的對象	是否需第三方(工会/主管部门)同意?	定义	程序	裁员是否需第三方同意(工会/主管部门)					
		<p>不包括自愿退休、达到规定的退休年龄、合同到期后不再续签、根据定期合同终止合同,或因雇员健康状况持续不佳而终止服务。《劳资关系守则》亦订明,因完成固定期限雇佣合同到期而终止服务,不会被视为裁员。</p> <p>雇主可以出于经济原因减少其工人的数量,只要遵循《劳资纠纷法案》规定的程序。</p> <p>3 对于“非工人”类别的雇员,雇主可以按照其雇佣合同中规定的方式终止雇佣,只要遵守当地的S&E法案。</p>				<p>4 应按照《劳资关系守则》规定的方式,给予被裁工人重新就业的机会。</p> <p>对于非工人类型雇员,雇主必须采取的步骤将在雇佣合同和相关州的S&E法案中规定。</p>		<p>知必须是书面的,并必须说明裁员的原因。</p> <p>雇主可支付代通知金。</p>	<p>4 其他终止福利,包括:未休假工资、退休金(适用于工龄5年或以上的雇员,不论其是否为工人)等。</p> <p>5 因不当行为而被解雇的雇员将无法获得代通知金或裁员补偿。</p>	<p>某些法定医疗福利的雇员也享有类似的保护。</p>		
美国	<p>限制较少。主要受制于联邦WARN法案(Worker Adjustment and Retraining Notification ACT)或各州等效的“迷你WARN”法案</p>	<p>在几乎所有的州,在没有相反的合同或工会集体谈判协议的情况下,雇主可以在任何时候以任何非歧视、非报复的理由解雇一名员工,无论是否通知,是否有理由。其他例外情况也可能适用。</p>	<p>一般来说,所有员工都受到一些法律的保护,禁止因某些原因(如歧视、报复)而被解雇。</p> <p>签订集体谈判协议或有书面雇佣协议的员工可能会受到合同规定的更大保护。</p>	否	<p>WARN法案将“大规模裁员”定义为在30天内解雇(i) 50至499名全职员工,至少占单个就业场所全职员工的33%,或(ii) 500名或更多员工,无论比例如何。</p>	<p>应遵守联邦WARN法案和任何州WARN法案。一般来说,联邦WARN法案要求雇主在工厂关闭或大规模裁员前:</p> <p>1 提前60天向受影响的员工和某些政府机构发出书面通知。</p> <p>2 如果有工会,根据适用的集体谈判协议的条款,可能需要通知或协商。</p>	<p>除了向受影响的员工提供提前通知外,联邦WARN法案还要求雇主在工厂关闭或集体裁员前提前60天通知某些政府机构。州WARN法案通常要求事先通知多个政府机构。</p>	<p>一般来说,终止雇佣关系不需要提前通知,除非合同另有规定,或者根据WARN法案或同类的州“迷你WARN”法案规定的终止雇佣关系。</p> <p>雇主可支付代通知金。</p>	<p>雇员终止雇佣关系时,通常会获得遣散费;然而,除了合同或雇主的遣散计划或政策规定外,联邦或州法律通常没有法定的遣散费权利(波多黎各除外)。</p> <p>某些州可能要求雇主在工厂关闭或大规模解雇的情况下提供遣散费。</p>	<p>雇主不能基于任何受保护类别解雇员工,也不能针对基于任何受保护类别的歧视或骚扰投诉进行报复,也不能因参与受保护的举报活动而解雇员工。美国联邦和适用的州法律一般禁止基于种族/肤色、宗教/信仰、性别、国籍/血统、年龄(40岁及以上)、精神/身体残疾、遗传特征、退伍军人身份、获授权工作时的公民身份、工会身份和协同活动以及军人身份的歧视,并且终止决定不应基于这些因素。州或地方法律、集体谈判协议或个人合同可以提供更大的保护。</p>	<p>1 不公平解雇:由于几乎所有的州都遵循任意雇佣(at will employment)原则,关于不公平解雇的索赔通常不被支持,除非它构成歧视性或报复性解雇或违反公共政策的终止。</p> <p>2 未通知和协商:同样,由于几乎所有州都遵循任意雇佣原则,因此基于未通知和协商的解雇索赔通常不存在,除非它构成歧视性或报复性解雇,或WARN法案或州同类法案涵盖的非法解雇。</p>	

地区	概述	单独解雇			大规模裁员			提前通知期和代通知金	解雇成本	禁止/限制解雇的情形	违法解雇/不公平解雇的后果	其他
		合法的解雇理由	受解雇法保护的主体	是否需第三方(工会/主管部门)同意?	定义	程序	裁员是否需第三方同意(工会/主管部门)					
芬兰	有些限制。主要受制于《劳动合同法》(Employment Contracts Act)	终止雇佣需要有“正当而有分量的理由”。雇佣关系可能会因“个人原因”而终止,例如严重违纪或失职。	所有雇员都受到劳动合同法保护。	解雇无需第三方批准。但是,如果工会代表(shop steward)、当选员工代表或健康安全代表的雇佣因个人原因被解雇,有资格投票支持该个人的大多数雇员必须批准解雇。	如果雇员的工作因财务或与生产有关的原因或因雇主业务重组而大幅度永久性减少,雇主可解雇雇员。 但是,在下列情况下,雇员不得被解雇: 1 他们可以被安排或培训至其他职责; 2 在解雇之前或之后,雇主雇佣了一名新员工从事类似的工作;或 3 没有因为重组而实际减少工作。	1 雇主(i)雇用至少20名雇员;(ii)考虑向1名或1名以上员工发出终止或解雇通知,雇主必须最迟在谈判开始前5天发出开始合作谈判的书面建议。 2 如果雇主考虑终止或解雇少于10名员工,或将其雇佣合同转换为兼职合同,或考虑解雇超过10名员工,期限不超过90天,雇主将在谈判开始后14天内被视为已履行其协商义务。 3 如果雇主雇佣的员工人数在20人以上,但在30人以下,谈判期限通常为14天。 4 如果雇主计划终止、裁员超过90天,或将雇佣合同减为至少10人的兼职合同,雇主在谈判开始六周后即已履行谈判义务。	任何关于裁员谈判的建议必须在合作谈判开始的日期之前提交给劳动部门。	除非集体协议或雇佣合同另有约定,否则,提前通知期取决于雇佣年限。根据雇佣年限不同,提前通知期为14天到6个月。法律上没有规定支付代通知金的权利。代通知金需要得到雇员的同意。	在解雇前必须支付正常工资。没有法定的遣散费权利,但雇主可以与雇员约定。	雇员代表及育儿假的雇员享有特殊的解雇保护。	非法解雇的索赔将被提交给具有一般管辖权的法院。董事协议可以包括仲裁条款。如因个人原因终止,赔偿数额为3至24个月工资不等。法院不能下令复职。 未履行裁员的谈判义务可能遭受处罚,包括支付赔偿。无论裁员措施本身是否违法,每位被解雇员工的补偿金都将达到35,590欧元。	
沙特阿拉伯	限制较少。主要受制于《劳动法》(KSA Labor Law)	在遵循公平程序的情况下,基于以下理由可以解除雇佣: 1 重大不当行为; 2 不可抗力; 3 解散业务或部分实体活动; 4 退休; 5 其他法律规定的其他原因。	所有雇员都受到劳动合同法保护。	否	沙特法律允许企业大规模裁员,前提是企业要么完全关闭,要么终止一项特定的活动。在此之前,沙特法律对这一问题保持沉默。但是,在某些情况下,解雇仍有可能被视为理由无效。劳动法院的一般看法似乎是,由于整个工作场所的关闭而引起的解雇是公平的,而与工作不足有关的解雇可能是无效的。 沙特《劳动法》一般禁止在企业关闭或特	1 在裁员人数达到一定数量(详见“裁员是否需第三方同意(工会/主管部门)”一节)的情况下,雇主必须向劳工办公室(the labour office)送达集体裁员通知。该通知必须包括该实体的财务记录、将被解雇的沙特雇员的姓名、从事类似工作的非沙特籍雇员的姓名,以及该实体为避免被解雇而采取的程序。	如沙特公民被裁员达到以下数量(以较高者为准),雇主在裁员前必须通知主管部门: • 至少占公司员工总数的(1%);或 • 员工人数超过10人。	1 对于无固定期限雇佣,任何一方都可以以书面通知的有效理由终止雇佣,如果员工工资是按月支付的,则解除通知必须在解除日期前至少60天送达另一方,其他人则不少于30天。 2 固定期限雇佣在固定期限届满时终止。如果在固定期限合同期满前要求终止雇佣,则可能被要求向员工支付剩下合同期限的工资作为补偿。雇员最后收到的工资将	1 提前通知或代通知金; 2 服务结束退职金(End of Service Gratuity, EOSG)在雇佣关系结束前不会发放。如果雇主终止雇佣关系,EOSG的计算方法是前5年每年加上半个月工资,之后每年加上1个月的工资。工作年限不足一年的,员工有权按比例获得EOSG。EOSG根据雇员的最后一个月工资计算。	如果员工还没休完病假天数,解雇不能基于员工的疾病;病假权利期间,也不能向他们发出解雇通知。此外,不能在产假期向女性员工发出解雇通知。	如果合同因无效原因终止,员工有权获得相当于其剩余合同期限(固定期限)工资的赔偿。另一方面,如果合同是无固定期限的,雇员有权获得每服务一年15天的工资。在任何情况下,赔偿不得低于2个月的工资。值得注意的是,双方可能就提前终止的最高费用达成协议。	

地区	概述	单独解雇			大规模裁员			提前通知期和代通知金	解雇成本	禁止/限制解雇的情形	违法解雇/不公平解雇的后果	其他
		合法的解雇理由	受解雇法保护的對象	是否需第三方(工会/主管部门)同意?	定义	程序	裁员是否需第三方同意(工会/主管部门)					
					<p>定活动终止以外的情况下集体裁员。</p>	<p>2 劳工办公室将在45天内审查案件,并考虑以下因素:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 实体的财务状况; • 实体内是否存在别的替代工作; • 将担任类似职位的非沙特籍员工替换为沙特籍员工的可能性; • 劳工办公室可能成立一个委员会将研究案件和提交的通知,决定拒绝或接受集体裁员。委员会还可以实施计划,以最大限度地减少集体裁员的影响。 <p>3 为降低违法解雇导致的索赔风险,建议雇主尽可能展示合理的裁员情况并遵循公平和适当的程序。</p>		<p>作为估计补偿的基础。</p> <p>3 雇主可支付代通知金。</p>	<p>员工辞职,在连续服务不少于2年且不超过5年的情况下,可获得EOSG的1/3;连续服务超过5年但不足10年的,则2/3;如果他/她的服务达到10年或以上,则可以获得全额EOSG。</p> <p>因不可抗力而辞职的员工有权获得全额EOSG。女员工在结婚后6个月内或分娩后3个月内辞职,则有权获得全额EOSG。</p> <p>3 外籍员工回国的机票费用(除非员工在沙特停留);</p> <p>4 其他合同约定的金额。</p>			
英国	有些限制。	在遵循公平程序的情况下,允许以以下理由解雇:不当行为、能力(包括业绩和健康原因)、裁员、违法和“其他可以证明解雇是正当的实质性理由”。	工龄不足2年的员工不受不公平解雇保护(除非在某些情况下不要求工龄,包括因举报、与家庭/怀孕权利有关、工会会员资格和活动等而被解雇)。	否	<p>关于集体裁员的协商规则适用于在90天内因裁员而被解雇的同一个机构(雇主)的20名或以上雇员。裁员有两种不同的定义:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 出于集体协商的目的,裁员是由于与相关员工无关的原因; 2 裁员是指企业倒闭、工作场所关闭或降低对员工完成特定工作的要求。 	<ol style="list-style-type: none"> 1 如果一个雇主在90天内裁掉一个机构的20名或20名以上的雇员,雇主有义务通知和咨询雇员代表(如有经承认的工会;如果没有,则为经选举的员工代表)。如果雇主打算解雇100名或更多的员工,雇主必须在解雇前至少45天通知并咨询相应的员工代表;如果雇主打算解雇20至99名员工,雇主必须在解雇前至少30天通知并咨询相应的员工代表。 2 如有必要选举员工 	<p>在集体裁员的情况下,雇主有义务在集体协商所需的同一时间内通知商业、创新和技能国务大臣(Secretary of State for Business, Innovation and Skills)。该通知必须包括任何被协商的员工代表的身份,以及该协商开始的日期。通知必须抄送员工代表。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1 入职第一个月解雇无需提前通知。在此之后,每完成一年的服务,提前通知期增加1周,最多12周。 2 在合理情形下,可以要求给予较长时间的通知。 3 对于严重(极其严重)不当行为的解雇不需要提前通知。 4 双方可以约定较长的通知期,并在雇佣合同中列明。 5 法律没有规定代通知金的支付,取决于双方约定。 	<ol style="list-style-type: none"> 1 提前通知或代通知金(如适用); 2 遣散费:如工作年限满2年的雇员被解雇,则根据年龄和工作年限:22岁以下,每年可得半周工资;22至40岁期间,每年可获得一周工资;41岁或以上,每年可获得1.5周工资。“工资”上限为每周544英镑(截至2022年3月底)。这个比率通常在每年4月上升。雇主可以与员工约定更高的遣散费。 	无	<p>基于索赔人年龄和服务年限的基本赔偿金(目前上限为16,320英镑)+基于索赔人经济损失的赔偿金(目前上限为89,493英镑或52周工资-以较低者为准)(截至2022年3月底)。在特殊情况下(如检举解雇),薪酬是不封顶的。</p> <p>复职或重新雇佣是可能的,但很少。</p> <p>自2014年4月5日起,法庭可以为“加重特征”支付100英镑至2万英镑的赔偿金(直到2019年4月,最高赔偿金额为5000)</p>	

地区	概述	单独解雇			大规模裁员			提前通知期和代通知金	解雇成本	禁止/限制解雇的情形	违法解雇/不公平解雇的后果	其他
		合法的解雇理由	受解雇法保护的主体	是否需第三方(工会/主管部门)同意?	定义	程序	裁员是否需第三方同意(工会/主管部门)					
						<p>代表们,这将增加大约2-3周的过程。</p> <p>3 对于个人裁员,雇主必须遵循公平的程序,以避免不公平解雇的责任。公平的程序需要协商、适当的选择程序、寻找其他就业机会和考虑其他就业机会。</p> <p>4 无论是否进行了集体协商,在所有情况下都需要与个人进行单独协商。协商应该是有意义的、充分的,并应遵循合理的时间表。没有规定进行个人协商的时间表,但咨询时间越短,其质量就越有可能受到质疑。在大多数情况下,与员工的协商通常需要3-4周。在集体协商情况下,集体协商可能与个人协商重叠。</p>					英镑),这笔赔偿金将付给政府。	
法国	监管严格。主要受制于《劳动法》French Labor Code	基于个人原因(如行为不端、表现不佳)和经济原因(如经济困难、技术变革、为维护竞争力而进行的重组),无固定期限雇佣合同是允许终止的。经济原因的解雇理由在法国相关商业部门的集团层面进行评估。 只有在法国《劳动法》规定的有限情况下,才允许提前解除固定期限雇佣合同。	所有雇员都受到针对非法解雇的保护。	在解雇受保护员工的情况下,需要劳动检查员(Labor Inspector)的授权。	因经济原因而解雇是指雇主出于一个或多个与雇员无关的原因而解雇雇员的行为,定义为: <ul style="list-style-type: none">集团层面相关业务部门面临的困难技术变革需要重组以保障竞争力和/或企业倒闭。 “经济困难”的特征是至少一项经济指标发生重大变化,如销售收入或订单下降,或经营亏损、现金流或营业毛利下降,或	<ol style="list-style-type: none">起草提交给员工代表的文件(通常需要2周至2个月)咨询CSE(企业委员会),根据裁员人数和雇员规模不同而异。雇主应当向员工代表告知导致裁员的经济的、财政的或技术的原因,裁员涉及的人数、岗位和适用的标准,并将具体实施步骤等信息,并就各项内容听取员工意见。对于30天内裁员10人以上的、总人数少于50人的企业,雇主还需要召集员工	任何集体裁员行动都必须通知和/或通知劳工行政部门。 多数集体协议和(或)单方面文件中规定的社会计划,须在完成《全面社会保障制度》和卫生与安全委员会(如适用)的信息和协商程序后,经劳工行政当局批准。	<ol style="list-style-type: none">雇佣期限不满6个月:根据法律规定、集体协议约定及地方和行业惯例;雇佣期限6个月以上不满两年:1个月;雇佣期限2年以上:2个月 根据集体协议、雇佣合同或惯例,以对员工更有利的为准。如因严重或故意不当行为而被解雇,无需提前通知。	至少工作8个月的员工有权在前10年每年获得其平均月薪的1/4,并在随后的每一年获得其平均月薪的1/3,但适用的集体协议中有更高约定的,从集体协议约定。	解雇受保护员工所需的限制和具体程序(劳动检查员授权): <ol style="list-style-type: none">解雇工人代表(工人代表、工作委员会委员、CSE成员、工会代表和工会部门代表);在因职业病或工伤事故而中止雇佣合同时解雇,但行为严重不当或因与职业病或工伤事故无关的原因无法维持合同的情况除外;在怀孕期间、产假/领养假以及产	在不公平解雇的情况下,必须给予最低和最高赔偿,法院不能偏离这一范围。最低和最高数额取决于公司的员工人数和员工的服务年限。 请注意,这个框架不适用于解雇无效的情况。在这种情况下,雇员可获复职或获得不少于六个月工资的赔偿。	

地区	概述	单独解雇			大规模裁员			提前通知期和代通知金	解雇成本	禁止/限制解雇的情形	违法解雇/不公平解雇的后果	其他
		合法的解雇理由	受解雇法保护的對象	是否需第三方(工会/主管部门)同意?	定义	程序	裁员是否需第三方同意(工会/主管部门)					
					任何其他可能证明是经济困难的情况。与上年同期相比,销售收入或订单下降必须持续几个季度,具体情况视企业规模而定。	代表开会,向符合条件的员工建议换岗培训;对于50人以上的企业,雇主必须至少召集2次会议以咨询CSE的意见,CSE有权邀请财务专家协助参加会议,提供咨询意见。 3 雇主应当制定社会计划(social plan)并需要在一定时间内就该计划完成与职工代表机构的协商,并在实施前需要得到劳动行政部门的批准。		5 在裁员的情况下,雇员可以选择在常规通知期(如前所述)或以下特定计划之一之间进行选择: • 在法国或欧盟拥有超过1000名员工的集团和公司,以及在至少两个欧盟国家拥有至少150名员工的集团和公司,员工可以选择重新部署假期(redeployment leave, 延长通知至少4个月-如果有社会计划,通常为9至18个月)。在重新部署休假期间,员工有权在通知所对应的期间获得正常工资,并且在剩余的休假期间至少获得工资的65%。他们也有权获得由雇主资助的职业介绍服务。 • 其他团体和公司(雇员少于1000人):合同立即终止,雇主无需通知,而是向失业机构支付相应金额,然后失业机构为雇员提供加强失业计划的资金。 5 雇主可以支付代通知金。		假后10周内解雇,但因严重不当行为或因与怀孕、分娩或领养无关的原因无法维持合同的情况除外。 禁止基于歧视性理由的解雇。 举报人受到特殊的保护。		
德国	监管严格。《解雇保护法》 Dismissal Protection Act	在员工人数不超过10人的企业中,不存在解雇保护,解雇通常可以出于任何原因;在10名以上的企业中,雇员被解雇是非法的,除非有令人信	工龄不足6个月的员工没有不公平解雇保护(除非在某些情况下不要求工龄,包括与家庭/怀孕权利、职工委员会成员资格	每一次解雇都必须征求职工委员会(works council)的意见(如有)。特定政府部门可以批准解雇残疾员工、怀孕员工和休产假或育儿假	裁员必须基于令人信服的业务原因。雇主必须证明该特定的工作职位永远不再存在,并且公司没有持续的就业机会或空缺职位。如果在30天内	1 因运营原因而终止的每一项工作都必须在可比较的员工中进行社会选择(Sozialauswahl)(基于年龄、工作经历、赡养义务和严	1 如果有工作委员会,必须先通知工作委员会; 2 如果没有工作委员会,如达到集体裁员的人数标准,必	4个星期的法定通知至15日或一个日历月底;工作满两年后,1个月有效至一个日历月底;服务满20年,最多可提前7个月通知。对于非常严	没有法定遣散费。有效的解雇将无需支付遣散费,除非这是与工作委员会商定的社会计划所涵盖的集体重组的一部分。无效解雇导致劳动法院强	怀孕员工、休产假的女员工、休陪产假的员工、休护工假的员工、工作委员会成员、工作委员会选举期间的候选人、数据保护官、严重残疾员	复职并补发工资。因此多数案件通过和解解决。	

地区	概述	单独解雇			大规模裁员			提前通知期和代通知金	解雇成本	禁止/限制解雇的情形	违法解雇/不公平解雇的后果	其他
		合法的解雇理由	受解雇法保护的對象	是否需第三方(工会/主管部门)同意?	定义	程序	裁员是否需第三方同意(工会/主管部门)					
		服的业务原因、与行为有关的原因(特别是不当行为)或个人原因(由于健康或新的工作要求而不能工作)。	或歧视有关的解雇)。	的员工。集体裁员需要与职工委员会就重组协议和社会计划进行协商,其中只有社会计划必须得到职工委员会同意;如出现平局,则以雇主对重组计划的决定为准。	解雇以下人数,则解雇被视为集体裁员,需要通知职业介绍所(Agentur für Arbeit): 1 雇员工总人数超过20人不足60人,裁员超过5人的; 2 雇员总人数超过59人不足500人,裁员超过10%或超过25人的; 3 雇员总人数超过500人,裁员超过30人的。	重残疾),并审查公司内部是否有继续就业的机会或空缺职位; 2 与工作委员会一起就重组进行讨论: • 必须将重组措施通知负责的工作委员会,并与工作委员会就重组措施和对员工遭受损害的赔偿计划进行协商。 • 通知和咨询过程可能持续几周几个月(6-9个月)。 • 如果重组措施的协商失败,则强制调解委员会程序(Einigungsstelle)是必需的。在与工作委员会的谈判或调解委员会的裁决结束之前,雇主不得实施拟议的重组措施。 • 公司必须将每一个员工的解雇通知工会。 • 公司还必须向每名员工发出解雇信(在通知劳资委员会后一周内,除非劳资委员会明确批准解雇)。	须通知职业介绍所。 3 如果是基于重组的裁员,必须将重组措施与工作委员会讨论。且雇主必须将每个员工的解雇通知工会。	重的不当行为,不需要提前通知。法律未规定支付代通知金的权利。	制复职,除非双方解决争议。和解是争议的解决的必经程序,可以自由谈判;一般和解的补偿金额是每服务一年0.5至1.5个月工资,没有上限。	工和享有平等权利的 员工、实习生。		