

Employers' guide to the redundancy process 雇主指南：裁员流程

以下是在雇主考虑裁员时需要遵循的步骤。请注意，如果雇佣协议(**Employment Agreement**)中规定了裁员流程，则必须在遵循下列步骤的同时，也遵循雇佣协议中的流程。

许多雇主由于未能遵循适当的流程，在法院或仲裁庭接受裁员本身是合理的同时，仍因为程序上的不公正而需向员工支付大量赔偿金。

1. 雇主应首先考虑职位情况，并初步决定需要做出哪些改变以及原因。
2. 应单独与可能受影响的员工进行沟通（除非人数太多）。
3. 需告知员工此次会议的目的。
4. 在会议中说明：由于财政或其他原因，正在考虑某些变动，其职位可能会因此变更。
5. 提供给员工拟变动的细节。
6. 邀请员工就该流程提出意见。
7. 员工可以在会议中评论和提问，同时也应告知员工，希望他们在某一日期（例如，一周）前反馈任何建议或意见。
8. 告知员工他们可以请一名代表为其提供建议。
9. 在流程中认真考虑收到的所有意见。
10. 在必要的时候，实行进一步的调查。
11. 决定即将采取的措施。
12. 为每位员工安排另一次会议。如员工愿意，可带一名代表共同参加会议。
13. 在会议中，单独告知每一位员工决定的结果。
14. 如果该职位完全裁撤，则根据其雇佣协议发出通知。告知其不会支付裁员补偿金（具体视协议条款而定）。
15. 若仍有部分职位保留（例如，目前5个职位中保留3个），应告知有多少职位空缺，并邀请员工申请这些职位。
16. 为这些申请设定截止时间。

17. 安排面试时间。
18. 进行面试，并作出录取决定。
19. 向被录取的员工发出录用通知（仅限内部员工，不可招聘外部人员）。
20. 通知未被录取的员工，并根据其雇佣协议发出通知。告知不会支付裁员补偿金（具体视协议条款而定）。
21. 若仍有部分工作小时数可供安排，可向员工提出这些时间或岗位，给予他们机会考虑并设定答复期限（例如，一周内）。
22. 如果员工拒绝所提供的工作时间或岗位，则通知其职位被裁撤，并书面告知其裁员及通知期 (Notice period)，以及明确指出没有裁员补偿金、或根据雇佣协议来执行。
23. 雇主应告知被裁员的员工：政府会为失业员工提供援助，员工应在20天内向Work and Income申请。

请注意：您不能将绩效或纪律问题伪装为裁员。裁员的理由必须是真实的。

更多内容请参考英文版指南：<https://www.raineycollins.co.nz/your-resources/guides>

Leading law firms committed to helping clients cost-effectively will have a range of fixed-price Initial Consultations to suit most people's needs in quickly learning what their options are. At Rainey Collins we have an experienced team who can answer your questions and put you on the right track.