

疫情之下挽手共生，企业与员工如何共商稳岗降薪

2020-02-14

受新冠肺炎疫情影响，企业特别是中小微企业正在遭遇强烈的经营压力，为实现自救，企业对开销截流在所难免。而面对延长假期、延迟复工甚至“无工可复”的尴尬，在众多经营成本截流选项之中，降薪也成了其中一个选项。那么，如何正确寻求降薪自救之道呢？

疫情当下，企业能否调整员工的岗位和薪酬？又该如何调整呢？

道路千万条，合法第一条

1月24日，人力资源社会保障部发布了《人力资源社会保障部办公厅关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》（人社厅发明电〔2020〕5号），通知指出：“企业因受疫情影响导致生产经营困难的，可以通过与职工协商一致采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时等方式稳定工作岗位，尽量不裁员或者少裁员。符合条件的企业，可按规定享受稳岗补贴。企业停工停产在一个工资支付周期内的，企业应按劳动合同规定的标准支付职工工资。超过一个工资支付周期的，若职工提供了正常劳动，企业支付给职工的工资不得低于当地最低工资标准。职工没有提供正常劳动的，企业应当发放生活费，生活费标准按各省、自治区、直辖市规定的办法执行。”

根据《通知》的精神，企业因受疫情影响而经营困难的，可以灵活调整员工的劳动方式和岗位薪酬以缓解经营压力，停工停产的还可有条件的向劳动者支付当地最低标准工资或生活费。但无论采用何种操作方式，均应确保行为合法有效，即鉴于前述措施涉及对劳动合同的变更，操作时应当以用人单位与劳动者协商一致或经过合法的集体谈判程序作为前提条件。同时，协议内容及方式不存在欺诈、胁迫或者趁人之危的情形且不违反法律法规的强制性规定。

协商一致是前提，企业自治权成关键

疫情当下，企业尽快拿出降薪方案，与员工平等对话，协商一致，共同寻求降薪自救之道，尤为重要。然而，如若不能与劳动者达成一致是否就无法采取降薪手段呢？笔者认为，这并不尽然，企业合法合理运用自治权是关键。

回归劳动合同的本质，契约精神是其中永恒的要义。这意味着，在履行劳动合同的过程中，双方均应努力遵守共同制定的“游戏规则”。这些规则不仅包括劳动合同本身，还包括企业制定的各种规章制度。这些对劳资双方均具有约束力的规则，成为了关键时刻的决定因素。

企业在与员工签订劳动合同时，应当对劳动合同中有关企业单方调整劳动者岗位、薪酬的权限予以明确约定。这些约定应当涉及单方调岗调薪的条件、范围、方法等方面的具体内容，同时应当注意不得违反法律法规的强制性规定，以免相关条款被归于无效。用人单位行使单方调岗调薪权限时，还应注意合同约定和企业规章制度的协同运用。例如在签订劳动合同的同时，针对劳动者拟担任的岗位要求与之签订岗位约定书，对岗位职责、工作要求、考核标准、薪酬结构、变更方式等内容进行具体约定。回到此次疫情的背景下，如果企业与员工的劳动合同、岗位约定书以及相关规章制度中，对于企业在经营困难、产能不足、停工停产或发生不可抗力情形时，约定企业有权调整员工的工作岗位、工作地点及劳动报酬或安排员工待岗等事项，且规定具体明确，则应当视为企业与员工已对上述特定情况下企业对劳动合同的变更权达成了一致，作为企业自治权的行使手段，企业降薪自救之时便会获得主动。而如果没有上述的约定或符合法律规定的特殊情况，企业则不能单方对员工降薪，这不仅存在引发劳动纠纷的法律风险，严重的还会受到相关行政主管部门的行政处罚。

如果企业因受疫情影响而经营困难，是否可以直接进入停工停产状态从而向员工支付当地最低标准工资或生活费呢？

谨慎判断、尊重程序

在我国现行法律法规之下，并没有规定何谓停工停产，在司法实践中，更多有赖于裁判者的自由裁量，企业也应对是否经营严重困难或实际停工停产承担相应的证明责任。笔者认为，若企业符合因受疫情的直接影响，生产需求、业务数量严重不足或暂停营业，不能满足全体或大部分员工必要的工作条件（工作任务），但有望在短期内得以恢复，通过普遍降低劳动报酬有可能避免破产清算或大规模裁员的情形，在具备客观性、善意性、普遍性及可恢复性的条件下，按《劳动合同法》第四条第二款、第三款、第四款的有关规定执行了讨论、协商和公示或告知程序的，企业仍可以进入停工停产状态。

分类讨论，切忌“一刀切”

企业应结合所处行业的工作特点以及国家和地方出台的有关规定分类讨论是否可以进入停工停产状态。

如教育培训类企业，若其经营方式为常规面授教学方式，因受疫情影响无法开展课程，导致占全体员工大部分的教师及教务人员“赋闲”的，则可以进入停工停产状态。但若该企业同时具有网络教学方式，或面授课程转为线上教学，大部分教师和教务人员仍正常提供劳动，仅部分员工“赋闲”的，则企业仅能与该部分员工协商一致调整薪酬或安排待岗，而不能整体进入停工停产状态。

对于其他不受工作地点的约束，可以选择在家办公、网络办公等灵活方式开展业务的企业来说，即使受疫情影响业务数量及工作任务有所下降，但若不能满足无法安排大部分员工进行工作的普遍性要求，也不能整体进入停工停产状态。反之，在履行相关程序后可以进入停工停产状态。

同时需要注意，对于某些劳动密集型企业，即使多数员工不幸成为新冠肺炎感染患者、疑似病人、密切接触者或受隔离措施影响导致无法复工，且企业采用灵活办公方式仍不能满足经营需要，生产经营因此遭受严重困难的，在进入停工停产状态时，还应考虑国家和地方的有关限制性规定。如根据《传染病防治法》第四十一条第二款及《关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》（人社厅发明电〔2020〕5号）第一条的要求：“在政府要求的治疗期间或医学观察隔离期间，及因政府实施隔离措施或采取其他紧急措施导致不能提供正常劳动期间，企业应当支付职工在此期间的工作报酬。”意即，即使企业因前述原因生产经营困难而进入停工停产状态，对于上述人员仍应当足额支付劳动报酬。但企业可以要求员工提交当地政府实施隔离措施或采取其他紧急措施的公告，或者政府有关部门出具的“隔离治疗期间或医学观察期间”的证明，以判断员工是否符合前述要求。

最后还应注意，即便程序完备与员工就停工停产达成了一致意见，企业停工停产在一个工资支付周期内，仍应按照劳动合同的约定全额支付劳动报酬。

稳岗帮扶，在企业自救之余，政府正在全力帮助企业摆脱困境

近日，针对在疫情之下中小微企业稳岗就业问题，各地政府纷纷出台各项帮扶政策和补贴措施，力争为企业提供有力支持。

以北京市为例，2月5日，北京市政府发布《关于应对新型冠状病毒感染的肺炎疫情影响促进中小微企业持续健康发展的若干措施》（京政办发〔2020〕7号），措施中对减轻中小微企业负担、加大金融扶持力度、保障企业正常生产经营等方面问题做出响应，其中第12项“实施援企稳岗政策”中还特别提出了对受疫情影响较大，面临暂时性生产经营困难且恢复有望、坚持不裁员或少裁员的参保企业，可按6个月的上年度本市月人均失业保险金标准和参保职工人数，返还失业保险费；疫情期间，对符合首都功能定位和产业发展方向的中小微企业，截至4月底企业职工平均人数与上年平均人数相比持平或增长20%(不含)以内的，一次性给予该企业3个月应缴纳社会保险费30%的补贴；截至4月底企业职工平均人数与上年平均人数相比增长20%及以上的，一次性给予该企业3个月应缴纳社会保险费50%的补贴；对于享受上述政策的企业，根据岗位需要组织职工(含待岗人员)参加符合规定的职业技能培训，可按每人1000元标准享受一次性技能提升培训补贴；符合条件的本市失业人员按照有关规定可享受免费培训等举措。

一次性社会保险补贴申请流程

浙江省杭州市也出台相关政策，聚焦企业需求、体现最大诚意并注重操作落地，提出包括降低企业融资成本、免收企业担保费用、临时性降低医保费率、降低企业住房公积金缴存比例、减免企业房租、发放企业员工租房补贴在内的**12**项政策、举措，帮助企业渡过疫情寒冬。

不久前，光线影业董事会秘书在回答投资者关于疫情对企业是否有影响时，轻松地答道：“这段时间可以说获得了一个潜心创作、斟酌打磨的时机。”诚然，面对疫情的冲击，与其诚惶诚恐，不如查漏补缺；与其亡羊补牢，不如未雨绸缪。企业在无奈降薪不易之余，是否也应认真审视自己真的理解《劳动法》、《劳动合同法》等法律法规的立法初衷；劳动者在庆幸“金甲护体”的同时，是否也应对并肩作战的集体多一份理解。

新春已立，窗外已然春风拂面。寒冬已去，相信疫情终将渐行渐远。

来源：

作者：董媛媛、王欣瑞、冯俊玲、李欣然、成一男

相关律师



董媛媛

高级合伙人

+8610 6184 8265

✉ dongyy@tiantailaw.com

相关标签

信息技术、电信、传媒与娱乐