

# 企业该如何挺过这波疫情“降薪潮”

见习记者 / 李汶佳

自各地解除“封城”逐步复工以来，多数企业都已复产复工，实体经济快速恢复，各项经济指标也开始向好。但在这番积极景象之下，仍可以听到某些“不和谐音”。

近期，“降薪潮”这个词火遍了各大社群平台，每天都能看到有网友“抱怨”工资被“调降”，或自己已被裁员。根据现有的消息来看，网友们所言绝非“空穴来风”。

2月6日，线下IT培训机构“兄弟连教育”宣告破产，北京校区的员工一夜之间没有了工作。

2月7日，北京知名的KTV行业龙头企业“K歌之王”宣布将于2月9日与全体200多名员工解除劳动合同，如果超过30%的员工不同意，公司就将进行破产清算。

2月10日，新潮传媒宣布裁员500人，占总员工数的10%，而且所有高管集体降薪20%，危机期间不拿绩效工资，不用公款招待客户。

2月15日，教育公司松鼠AI的创始人栗浩洋宣布，全员35折工资5个月，最核心高管零工资，一月份工资统一减半。

同一天，莎莎国际表示，计划裁员及减薪3个月，高级管理层拟减薪四成，基层员工减幅10%至15%。

2月17日，诺亚财富集团向全体员工公开了倡议书，宣布在疫情期间所有员工每月有5个工作日无薪休假，同时三位董事汪静波、殷哲、章嘉玉主动降薪为零。

紧接着，一封来自房天下董事长莫

天全发布的降薪通知流出。通知的内容显示，为了应对疫情，平衡和综合各个方面的考虑，该公司欲采取非常措施，公司总部和地方主要管理人员工资减少三分之一、取消职务津贴、取消车贴；总部和地方主要全体工资减少四分之一。

进入三月，一份上汽大通《关于2020年薪酬及福利调整说明（草案）》的文件在网络上传开来。文件中称，上汽大通人力资源委员会根据薪酬福利与公司经营绩效挂钩的原则，结合上汽集团的工作布置安排，从2020年3月起调整大通公司及技术中心全员的月绩效奖金发放比例，取消年休假补贴和书报券、技术中心服装费，调整高温费发放标准等。

3月9日，携程CEO孙洁发出内部信。信中表示，从本月开始，孙洁与董事局主席梁建章将实行零薪。携程公司高管层也提出自愿降薪，最低半薪，直至行业恢复。其他员工暂缓涨薪，服务部一线员工可正常调涨薪资。

## 企业降薪是否合法

国务院在2月11日召开了国务院常务会议，会议中强调，将高度关注疫情时期的就业问题，防止大规模裁员。

在2月28日国务院联防联控机制新闻发布会上，人社部副部长游钧便针对可能出现的“降薪”“裁员”问题表示，政府鼓励企业和职工同舟共济，一起渡过难关，直到企业和职工通过协商，采取调整薪酬、缩短工时等方式稳定岗位；政府还将通过社会保险费的减免、缓缴，失业保险金的返还等方式减轻企业的负



自各地解除“封城”逐步复工以来，多数企业都已复产复工，实体经济快速恢复，各项经济指标也开始向好。但在这番积极景象之下，仍可以听到某些“不和谐音”。

担，让企业不去裁员或者少裁员；在遇到万不得已的情况下，政府会指导那些的确需要裁员的企业，保证他们依法规范裁员，切实保障劳动者的合法权益。

我国《劳动法》第四十七条规定，用人单位可以根据本单位的生产经营特点和经济效益，依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平。但企业需对此承担举证责任，而不是口头说明企业有这些情形就可降薪了，必须要提供企业生产经营状况与签订劳动合同时的情形已经发生了变化的证明。

为了进一步求证，记者向一位法律人士了解到，企业员工的劳动报酬同时受到《合同法》约束。根据相关条文规定，劳动报酬是劳动合同应当具备的条款之一，故企业的降薪行为其实是对原来签订的劳动合同中的劳动报酬进行变更。这就需要用人单位与劳动者协商一致，采用书面形式变更劳动合同。同时用人单位必须注意，即使降薪，也不得低于当地最低工资标准。更重要的是，因特殊原因发生改变劳动报酬应当在原因消除后恢复。

这就意味着，各大用工企业于本次疫情期间，在与员工协商一致的前提下，确实可以对员工工资收入进行一定程度的调降，但在疫情影响过后，应主动恢复到原有劳动合同中写明的正常水平。

## 如何才能让残酷事实不失温度

二十一世纪，是人才主导的世纪。因此，有理由相信任何会导致自己人才流失的行为，绝大多数企业在正常情况下都不会去做。本次新型冠状病毒肺炎疫情影响所引发的“降薪潮”，对大部分企业而言是无奈之举。

降薪确实是一个残酷的现实。毕竟，薪资的降低不仅仅意味着生活质量的下降，诸如水费、电费在内的必要支出会进一步压缩可支配收入。不少人还背负着房贷、车贷等金融性支出，如无法按时缴纳，会对自己的金融信用产生影响，从而导致未来可享受的金融服务受限。

所以，怎样“降薪”才能为普通员工所接受，企业需要给出的不是一纸冷冰冰的通告，而是一系列有温度的切实行动。

有“被降薪”的网友认为，如果确实有需要，自己是可以接受降薪的，前提是公司要公开透明。他提出，企业高层应该公开当前公司的财务报表，供全体员工阅览，让大家核算一下公司的实际收支情况，看一看是否确有必要。若真的难以避免，应共同商讨出一个更为合理的方案，这样公司才有基础共克时艰。

值此艰难之际，有些公司老板愿意拿出其所持四分之三的股份与全体员工共持，以换取集体降薪。这样大家便一起成为公司的股东。虽然工资拿得比以前低了，但每个人都是公司的“老板”。而且等到经济恢复，公司正常盈利后，员工还会享受每年固定比例的利润分红。所以公司从上到下，对“降薪”这件事没有怨言，更有信心突破当下疫情所造成的困局。

专家对此表示赞同，认为上述方法在过去确有很多成功的实例，不失为一种全员共赢的解决之策。若公司不愿意稀释股份也可以通过暂时的“借薪”向员工举债，并给出一个员工们可接受的利率，等公司缓过气来再偿还。即使偿还不了也可以通过债转股的方式折价抵消债务。这样的行为比起单纯的降薪更能带动员工的积极性。

2月8日，安徽老乡鸡餐饮有限公司微博发布的一段视频迅速爆红于网络。视频中，老乡鸡的老板束从轩致了员工们亲笔签字画押的不要工资的联名信，他直言就算是卖房子卖车子千方百计也要确保他的员工们有饭吃，有工作做。束从轩之所以敢这么做，是因为他真的明白这些“上书”的员工才是自己的财富，才是自己企业的未来。[6]

# 企业减薪怎样才能做到合法合规

人力资源社会保障部等部门在《关于做好新型冠状病毒肺炎疫情防控期间稳定劳动关系支持企业复工复产的意见》“人社部发〔2020〕8号”中提出“对受疫情影响导致企业生产经营困难的，鼓励企业通过协商民主程序与职工协商采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时等方式稳定工作岗位；对暂无工资支付能力的，要引导企业与工会或职工代表协商延期支付，帮助企业减轻资金周转压力”。

北京市人力资源和社会保障局等单位2020年2月12日发布《致全市企业和职工“风雨同行、携手共进”的倡议书》中提出，“广大企业要发挥主观能动性，用好用足我市援企稳岗各项政策，符合要求的可申请失业保险金返还、岗位补贴、社保补贴、技能培训补贴等，同时通过与工会和广大职工协商薪酬、采用灵活用工、综合调剂使用年度内休息日等方式保障企业正常运转、稳定就业岗位，尽量不裁员或少裁员。”

在中央和地方有关部门稳定劳动关系、尽量不裁员的倡议下，不少经营发生困难的企业通过全员减薪的方式来降低劳动成本，以渡难关。对有关减薪的问题进行分析及建议如下：

## 一、可否减薪首先看约定

员工的劳动报酬一般分为固定部分和浮动部分。固定部分如基本工资、岗

位工资、职位工资、技能工资；浮动部分如绩效工资、奖金、提成等。一般企业会在与员工签订的劳动合同中或者劳动手册、薪酬制度等规章制度中约定浮动工资部分可以由企业在约定范围内按照一定标准调整。

因此，如果企业根据劳动合同、劳动手册、薪酬制度等规章制度的约定调整劳动报酬的浮动部分，属于劳动合同的履行，不属于劳动合同的变更，一般会被认可和接受。

## 二、对于固定薪酬部分企业是否可以单方减薪

如前所述，企业可根据劳动合同、劳动手册、薪酬制度等规章制度的约定调整劳动报酬的浮动部分，那企业是否可以调整劳动报酬的固定部分呢？现行《劳动法》、《劳动合同法》等法律法规均没有关于减薪的明确规定。《劳动法》第四十七条规定“用人单位根据本单位的生产经营特点和经济效益，依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平”。根据该条，虽然企业可以根据其实际经营情况确定本企业工资水平，主要是按照法定原则自主确定工资总额和职工平均工资水平，不意味着企业可以单方调整员工。《劳动合同法》第35条规定，用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同，应当采用书面形式。按照法律的理解，对员工减薪，属于劳动合同的变更，按照上述要求，用人单位与劳动者协商一致。

因此，除非与劳动者协商一致，企业不得因经营困难而单方面减薪。

## 三、全员减薪是否需要与员工逐一协商一致

如前所述，按照理解，如果企业想降薪，需要与员工协商一致。那么，在全员减薪的情况下，是否意味着，企业需要与员工逐一协商一致呢？如需要与员工逐一协商一致，减薪方案无疑会在时间效率和可执行性方面受到很大影响。《劳动合同法》第4条规定“用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。在规章制度和重大事项决定实施过程中，工会或者职工认为不适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以修改完善。用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者”。人社部发〔2020〕8号也明确“鼓励企业通过协商民主程序与职工协商采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时等方式稳定工作岗位”。《北京市集体合同条例》亦指出，企业与职工一方可选派代表就劳动报酬等事项进行协商，签订书面协议。

综上所述，除企业停工停产的严重情

况和企业通过自愿协商的方式分别与劳动者就减薪达成一致的情况外，如果受疫情影响的企业做出全员减薪决定的，可以就整体减薪事宜与劳动者进行集体协商，无需与员工逐一协商。

## 四、集体协商的具体方式

目前尚未有关于集体协商具体程序和方式的全国性规范。《劳动合同法》仅笼统的规定“工会应当帮助、指导劳动者与用人单位依法订立和履行劳动合同，并与用人单位建立集体协商机制，维护劳动者的合法权益”。《工会法》规定“工会通过平等协商和集体合同制度，协调劳动关系，维护企业职工劳动权益”，但并未规定集体协商的具体程序和方式。实践中，各地政府和工会组织对于集体协商的具体程序和方式做了规定。如《北京市集体合同条例》对于双方代表构成、产生、表决方式、协商的内容等都做了具体规定。

故建议，企业通过集体协商程序讨论减薪方案时遵守当地的规定。此外，根据劳动合同法的规定“用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者”，因此，通过集体协商确定的减薪方案，应当公示，或者告知劳动者。

## 五、减薪过程中需要注意的问题

为了减少因减薪而发生纠纷，对于有

减薪考虑的企业，有必要从法律角度注意以下问题：（1）企业应当首先查看劳动合同、劳动手册、薪酬制度等规章制度是否赋予企业在特定情形下方减薪的权利。（2）在企业有单方调整薪酬的情况下，减薪需要遵守劳动合同、劳动手册、薪酬制度等规章制度关于调整幅度和标准的约定。（3）需要注意劳动合同和企业规章制度关于调薪的约定是否一致。根据最高人民法院的司法解释，劳动合同的效力高于企业经民主程序制定的规章制度。（4）企业应当保留此次疫情造成企业经营困难的证据。经过检索，2009年金融危机时劳动争议部分案例显示，发生金融危机并不是企业减薪的当然理由，企业需要提供财务报表等显示企业经营陷入困难的证据。（5）企业应当保留会议纪要、签到记录等民主协商程序的证据。（6）企业应当保留减薪方案公告或者通知劳动者的证据，以便在与劳动者发生争议的情况下，证明减薪方案已公告或者送达劳动者。（7）降薪后，员工工资不得低于当地最低工资标准。

疫情之下，减薪可能会是众多企业存亡危难时刻不得已的选择，希望企业在减薪时一是注意合理性，争取做到减“薪”而不减“心”，二是注意合法性，不让减薪留下后患。[6]

（作者系天津立人律师事务所杨律师）