

疫情期间停工停产 单位减发工资合法吗？



2020年疫情期间,成都某汽车公司因疫情导致部分停工停产,其公司员工李某处于停工部门,公司依据相关规定,减发了相应工资,李某遂向劳动争议仲裁委员会(以下简称仲裁委员会)申请仲裁,要求补发全额工资。本案争议焦点为公司因疫情部分停工停产,减发员工工资的行为是否合法?对此,四川天仁和律师事务所杨文峰律师进行了分析。

为人民服务

我帮你

基本案情

李某为成都某汽车公司客户俱乐部员工,该公司业务涉及汽车零部件生产、汽车组装和车辆销售等。双方签订的劳动合同约定李某月工资为8000元,该汽车公司每月10日发放上月工资。2020年2月3日以后,该汽车公司零部件生产、汽车组装、车辆销售部门陆续复工,但因疫情防控要求,客户俱乐部暂时无法对外开放,导致客户俱乐部未能同步复工复产,李某所在客户俱乐部中的10余名劳动者均处于停工状态。

2020年3月10日,该汽车公司按照劳动合同约定支付了李某2月工资,4月10日按照生活费标准支付了李某3月工资。李某认为该汽车公司恶意以停工为由降低其工资,遂向仲裁委员会申请仲裁,要求公司支付3月份的相关工资差额。

案件评析

本案的争议焦点是受疫情影响,该汽车公司部分停工停产,能否按照停工停产规定支付李某相关工资待遇?

2020年1月24日人力资源社会保障部《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》(人社厅明电〔2020〕5号,以下简称5号文件)规定:“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。”

上述政策的制定参照了《工资支付暂行规定》(劳部发〔1994〕489号)第十二条,即“非因劳动者原因造成单位停工、停产在一个工资支付周期内的,用人单位应按劳动合同规定的标准支付劳动者工资。超过一个工资支付周期的,若劳动者提供了正常劳动,则支付给劳动者的劳动报酬不得低于当地的最低工资标准;若劳动者没有提供正常劳动,应按国家有关规定办理。”可见,上述规定只对用人单位停工停产期间劳动者能够提供正常劳动和无法提供正常劳动分别予以明确,但并未将适用条件限于用人单位的全部停工停产。

本案中,尽管该汽车公司的零部件制造等部门均已复工,但因各部门工作具有相对独立性,其所依赖的复工条件并不相同,李某认为该汽车公司恶意以客户俱乐部停工为由降低其工资待遇,事实依据不足。经审

理查明,该汽车公司部分停工的安排并非针对李某一人,而是无差别地适用于客户俱乐部的10余名劳动者。

因此,仲裁委员会对李某关于该汽车公司安排部分停工存在主观恶意的主张不予采信,该公司安排李某所在部门停工,并适用5号文件规定支付李某工资待遇,并无不当,故依法驳回李某的仲裁请求。

律师点评

四川天仁和律师事务所杨文峰律师认为:新冠肺炎疫情影响了用人单位生产经营和劳动者正常劳动。在这种情况下,用人单位通过短期停工停产发放生活费的方式,较因客观情况与劳动者解除劳动合同并支付补偿的处理方式,既降低了成本,维护了劳动关系稳定,也为下一步复工复产提供了人力资源保障,因此,是一种择优选择;而从劳动者角度,虽然一定时期内的收入下降,但减轻了用人单位压力,让其能够渡过难关,稳定了自身的就业岗位,双方各得其利。这种利益的平衡和兼顾,正是疫情影响下构建和谐劳动关系的内在要求,也是仲裁和司法实务中,维护停工停产劳动者合法权益,尊重和保障用人单位用工自主权的依据。

□达州日报社全媒体记者 肖礼山

民生热线

05

2022年6月3日

星期五

2382258

□主编:杨波

□编辑:文莉萍

6月7日、8日

2022全国高考

静

“千言万语”太吵 “默默”祝福最真



创建文明城市

达州日报社



保持 手卫生

及时规范洗手,用肥皂或者洗手液和流动的水洗手,避免用未清洁的手接触口、眼、鼻。

中宣部宣教局、国家卫生健康委宣传司 指导
中国健康教育中心 制作