



受疫情影响,用人单位部分停工停产的,能否按照停工停产规定支付工资待遇?

【经典案例】

张某为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工作。双方签订的劳动合同约定张某月工资为 8000 元,汽车公司每月 10 日发放上月 4 日至本月 3 日工资。2 月 3 日以后,汽车公司零部件生产、汽车组装、车辆销售部门陆续复工,但因新冠肺炎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,张某所在客户俱乐部中的 10 余名劳动者均处于停工状态。3 月 10 日汽车公司按照劳动合同约定支付了张某 2 月工资,4 月 10 日按照生活费标准支付了张某 3 月工资待遇。张某认为汽车公司恶意以停工为由降低其工资待遇,遂申请仲裁。

【争议焦点&裁决结果】

本案的争议焦点是受疫情影响,汽车公司部分停工停产,能否按照停工停产规定支付张某工资待遇。

张某主张汽车公司应当支付 3 月 4 日至 4 月 3 日工资差额 6460 元。

仲裁委员会裁决驳回张某的仲裁请求。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》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,张某认为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。

经查,汽车公司部分停工的安排并非针对张某一人,而是无差别地适用于客户俱乐部的 10 余名劳动者。因此,仲裁委员会对张某关于汽车公司安排部分停工存在主观恶意的主张不予采信,该公司安排张某所在部门停工,并适用 5 号文件规定支付张某工资待遇,并无不当,故依法驳回张某的仲裁请求。

【律师观点】

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)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。”

蓝海提示: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。

案例来源: 最高院(内容有删减)



官方微信

每日为你提供有价值的人力资源信息!
Hotline:400-699-7800 www.blueseahr.com