

# 企业能否根据经营状况安排员工「停工轮休」?

全媒体记者徐亚辉

“公司没有提前与我协商,也没有真正停工停产,在这种情况下就直接通知我放假轮休及降低工资待遇。”近日,中山一职工柯先生向记者反映了自己遇到的劳动争议。记者了解到,该案涉及企业因生产经营困难、单方安排部分员工放假轮休并降低工资待遇的问题。对于上述争议,中山市中级人民法院终审认定,公司因经营困难安排部分员工轮休并降低薪酬,程序合规、期限合理,不构成违法变更劳动合同,驳回员工经济补偿请求。截至发稿,柯先生已向广东省高级人民法院申请再审。该案件也引发社会对企业“停工停产”定义与企业行使用工自主权边界的再讨论。

## 案情

## 工程师被安排“停工轮休”

据柯先生讲述,他于2011年2月28日入职中山某公司,先后担任研发结构工程师、研发高级结构工程师、研发结构经理、产品支持经理等职务,月工资标准约2万元。2024年6月14日,公司人力资源部门口头通知他“停工轮休”且不再安排工作任务。自2024年6月15日起,柯先生被迫开始放假。同年7月17日起,公司只按中山市最低工资标准的80%给柯先生发放生活费。

“我自始至终都对此安排存在异议,拒绝轮休,而且在协商未果的情况下,通过邮寄和

当面两种方式给公司人力资源部门发送了《拒绝待岗轮休通知书》,并一直保持正常出勤,但因办公及考勤系统被停用,每天上下班都有拍照打卡同步发送给公司人力资源部门有关负责人。尽管如此,我还是只能领到比正常工资低很多的所谓‘生活费’。”柯先生说,无奈之下,他被迫于2024年8月28日以用人单位“未按劳动合同约定提供劳动条件和劳动保护”“未及时足额支付劳动报酬”为由提出解除劳动合同并申请劳动仲裁,主张被迫解除劳动合同的经济补偿等请求。

记者了解到,该案件历经劳动仲裁、一审、二审。一审法院认为,用人单位根据生产经营状况作出人员调整决策,是其享有经营自主权的体现。在终审判决中,法院认为,企业在经营困难的情况下实施停产限产,且相关措施已经过员工代表表决以及征求工会意见,并向当地人社部门备案。同时,停工轮休期限为3个月,尚处于合理期限范围之内,且公司已依法足额支付柯先生停工轮休期间工资及生活费,据此,法院认定公司行使经营自主权并未越界,驳回柯先生经济补偿诉求。

## 争议

## “停工轮休”是否等同“停工停产”?

对于以上判决结果,柯先生及其代理律师徐小安均表示异议。他们认为,公司所谓的“停工轮休”措施其实就是给部分劳动者“放长假”,不提供劳动条件的行为;仅按最低工资标准的80%支付生活费其实是变相扣减劳动者工资待遇。而且工作时间和工资待遇是劳动者的基本权益,也是劳动合同的主要条款。公司改变员工的工作时间和工资待遇,是对劳动合同的重大变更,应当与劳动者协商一致。

徐小安还认为,该公司实际上不能算真正意义上的停工停产。“停工停产是指企业生产经营整体陷入停滞。根据《广东省工资支付条例》,企业停工停产的,自停工停产第二个月起按最低工资标准的80%发放生活费。但该公

司并没有停工停产,这是庭审中双方都认可的事实;从公司2024年的营收来看,也可以清楚说明公司没有停工停产,只是安排部分员工停工轮休。”徐小安进一步补充道。

记者得知,在劳动仲裁与庭审过程中,公司出示了一系列证据以证明其安排的合法性:《审计报告》证明企业经营发生严重困难;《关于员工停工待岗、轮岗轮休措施征求意见的函》、公司工会委员会的回复函以及《会议纪要》等文件,证实公司的停工轮休措施已经过公司工会的讨论并获得同意;《关于员工停工待岗、轮岗轮休措施的备案申请》,表明公司已向属地人社部门报备。根据其方案,该公司当时共安排两个批次人员分别轮岗轮休,第一批次轮岗轮休人员35人,包含柯先

生在内,轮休时间为2024年6月15日至2024年9月14日,轮休周期在3个月内。

广东君信经纶君厚律师事务所合伙人饶萍优则认为,“从柯先生的案例看,企业已经提供相关证据证明其确实存在经营困难的情形,也提供了经民主程序的相关文件,且安排轮岗轮休的人员较多,轮休周期也在合理范围内,可以证明其轮岗轮休的方案具有合理性、合法性,而不是对个人员工具有惩罚性、针对性的变相降薪的安排。”饶萍优指出,在当前经济形势持续下滑的背景下,企业在面临经营困难,经民主程序后对公司的用工模式进行合理合法调整,是企业行使自主经营权、自主用工权的表现,也是企业自救的行为,一般情况下可能会获得支持。

## 说法

### “停工轮休”致减薪属变更劳动合同

记者梳理发现,此类案件争议焦点主要在于企业安排员工“停工轮休”致减薪是否具有合法性、是否属于滥用用工自主权。

对此,饶萍优表示,根据《劳动合同法》与《劳动法》的规定,劳动者的工作时间、休息休假、劳动报酬必须按照劳动合同约定和相关法律规定执行,这属于劳动合同的必备条款,也是劳动者的基本劳动权利。企业单方安排部分员工“停工轮休”致减薪等于“变更劳动合同”,须经双方协商一致并采用书面形式。只有在符合“停工停产”的法定情形下,企业才可以依据《工资支付暂行规定》第12条及《广东省工资支付条例》第39条的规定,在停工停产的第二个月起按最低工资标准的80%

发放生活费。若企业以经营困难为由单方安排放假减薪,但未与员工协商一致或不符合法定停工停产条件,则属于滥用企业用工自主权。

### 合法停工并降薪须满足三个条件

“根据司法实践和法律规定,合法安排员工停工并降薪,一般须满足合理事由、程序正当、待遇保障三大条件。”饶萍优进一步解释称,首先确因生产经营困难、不可抗力(如疫情、订单骤减)等客观原因导致企业无法正常生产运营。其次,要履行民主程序,提前向员工说明情况并听取工会或职工代表意见,并将停产停工期限(需要合理,不能无限期)、劳动报酬的计发标准、社保缴纳等具体方案告

知员工或公示。最后,要依据相关法律法规保障劳动者待岗期间的合法待遇。

### 建议劳动者固定证据及时维权

饶萍优提醒,劳动者遇到“停工轮休”或“放假减薪”等情况,应及时固定收集证据,及时向用人单位提出异议。但如果用人单位采取的停工停产、轮岗轮休符合法定的停工停产情形或确实存在合理事由,也经过了民主程序,提前与员工沟通、告知或公示的,且该方案是针对整个公司或整个部门或生产线,并不针对员工个人,没有明显的惩罚性或针对性的,建议劳动者不要急于提出被迫解除劳动合同,否则可能会存在无法获得支持的风险。

## 法条链接

《工资支付暂行规定》第十二条 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。

《广东省工资支付条例》第三十九条 非因劳动者原因造成用人单位停工、停产,未超过一个工资支付周期(最长三十日)的,用人单位应当按照正常工作时间支付工资。超过一

个工资支付周期的,可以根据劳动者提供的劳动,按照双方新约定的标准支付工资;用人单位没有安排劳动者工作的,应当按照不低于当地最低工资标准的百分之八十支付劳动者生活费,生活费发放至企业复工、复产或者解除劳动关系。