



企业护航服务中心

疫情防控期间工资支付方案



企业护航服务中心

昆山市因疫情防控自4月2日起实施停工停产措施，至5月2日止为第一个完整的工资支付周期；若5月3日及之后继续封控则将超过一个完整的工资支付周期。

按照相关法律法规，在劳动者一个工资支付周期内，应当视同劳动者提供正常劳动并支付其薪资，超过一个工资支付周期的，应当按照不低于当地最低工资标准的80%支付劳动者生活费。但考虑到企业因疫情冲击存有一定资金压力，因此，我们在法律法规许可以及充分与劳动者协商的范围内提供如下调整方案以供参考：



企业护航服务中心

方案一：发放全薪

优势	劣势	【操作要点及提示】
<p>1、公司完全按照法律法规执行不存在劳动争议的可能性；</p> <p>2、员工收入得以保障，有利于团队的稳定性。</p>	<p>1、发放全薪，企业资金压力较大；</p> <p>2、调休补班周期较长。</p>	<p>1、可安排劳动者使用带薪年假及企业自设福利假等各类假期 【告知其明确的调休方案和薪资发放方案，并征得同意】</p> <p>2、可根据生产经营需要申请综合计算工时制度，并与员工沟通欠班周期内中途离职扣薪方案 【首次申请：履行民主程序+规定审批，到期复申请：工会同意+审批部门报备】</p> <p>3、可根据企业类型及符合条件的员工实行不定时工作制 【须严格执行人社局相关审批规定】</p>



企业护航服务中心

方案二：发放基本薪资

优势	劣势	【操作要点及提示】
1、最大限度降低了企业的资金压力	1、员工收入大幅度下降 2、可能引起劳动争议 3、不利于公司的稳定性	1、在确定实施该方案前，务必征得员工同意【附《倡议书》模板并由员工签字确认】； 2、方案不宜过分宣扬及强制推行，若无法与员工达成一致，须及时相关补救措施。



企业护航服务中心

方案三：发放固定薪资（基础工资+职务工资+工龄津贴）

优势	劣势	【操作要点及提示】
<ul style="list-style-type: none">1、适当减轻了企业的资金压力；2、有利于保持团队成员的稳定性；3、差异化调整满足各方需求。	<ul style="list-style-type: none">1、因存在差异化，恐引起员工内部矛盾；2、可能引起劳动争议。	<ul style="list-style-type: none">1、在确定实施该方案前，务必征得员工同意【附《倡议书》模板并由员工签字确认】2、薪资结构中已明确固定工资、浮动工资各项构成；3、方案不宜过分宣扬及强制推行，若无法与员工达成一致，须及时相关补救措施。



企业护航服务中心

方案四：分期发放薪资

优势	劣势	【操作要点及提示】
<p>1、适当减轻了企业的资金压力；</p> <p>2、有利于保持团队成员的稳定性。</p>	<p>1、复工后，需要补足此前未全额发放的工资，后期资金压力较大；</p> <p>2、调整不当，可能引起劳动争议；</p> <p>3、后期补足薪水会影响当期个人所得税缴纳。</p>	<p>1、在确定实施该方案前，务必征得员工同意并签署《薪资分期发放协议》。</p>



企业护航服务中心

【法律法规】

《江苏省工资支付条例》

第三十一条 用人单位非因劳动者原因停工、停产、歇业，在劳动者一个工资支付周期内的，应当视同劳动者提供正常劳动支付其工资。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。国家另有规定的，从其规定。

第三十二条 用人单位依照本条例第二十七条、第三十一条的规定，按照当地最低工资标准的百分之八十支付给劳动者病假工资、疾病救济费和生活费的，必须同时承担应当由劳动者个人缴纳的社会保险费和住房公积金

第十二条 劳动者提供了正常劳动，用人单位应当按照**劳动合同约定的工资标准**支付劳动者工资。劳动合同约定的工资标准不得低于当地最低工资标准。



企业护航服务中心

【裁判案例】

莫某与昆山某生态庄园公司劳动报酬一案中，法院认定莫某未参加公司关于疫情期间工资发放会议，也未在形成的决议上签字同意，故法院认定该《疫情期间薪资发放方案》对莫某不产生效力，最终支持莫某主张全部薪资的诉求。

参考案例：江苏省昆山市人民法院(2020)苏0583民初12631号



企业护航服务中心

【小结】

企业根据自身发展及后续预期经营状况，应当事先和员工妥善沟通、且征得员工同意的条件下再选择适合的工资支付方案；尤其是未完全按照《江苏省工资支付条例》及相关法律法规执行的不宜采取强硬或简单粗暴的方式处理。



企业护航服务中心

联系人：

黄先生：189 6214 5565

杨小姐：187 9596 1605