

Grant Thornton  
An instinct for growth™

正大專欄

## 雇主可否以公司營收狀況不佳，實施減薪？曾回依

由於近年受到新冠肺炎（COVID-19）疫情延燒，使得許多事業單位營運受到直接或間接影響，面臨市場萎縮、業績大幅下跌、前途不明之困境。在這樣的情況下，經營團隊通常最直接反應就是快速採取因應措施，以免公司陷入財務危機。此時，雇主是否能以營業狀況不佳或企業前景不明而要求員工減薪？企業採用這類措施，有哪些要注意之處？對勞方而言，如果不接受減薪，又有別的選擇嗎？

依勞動基準法（下稱勞基法）第

21條第1項規定：「工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。」另同法施行細則第7條第3款規定：「勞動契約應依本法有關規定約定下列事項：三、工資之議定、調整、計算、結算與給付之日期及方法。」由此可知，工資係由勞資協商後，以契約約定，變更時亦須經相同程序，由勞資雙方協議，即所謂「工資保護原則」。也因此若未得到勞工同意，雇主不得單方面調降薪資。

話雖如此，勞工也應注意，在有

勞基法第11條規定之「歇業或轉讓時」、「虧損或業務緊縮時」、「不可抗力暫停工作在一個月以上時」等狀況下，雇主是得經預告終止勞動契約，即所謂的「資遣」。如雇主確實已符合上述法定資遣事由之情形，但為了避免資遣員工，選擇實施對員工影響較小的減薪或無薪假等樽節措施，以保留勞工的工作權，仍然必須取得員工同意才能實施。

依據勞動部98年4月24日勞動2字第0980070071號函釋載明：「因景

氣因素所造成之停工，屬可歸責於雇主之事由，工資本應依約照付。雇主如片面減少工資，即屬違法，可依法裁罰。事業單位如受景氣影響必須減產或停工，為避免大量解僱勞工，可與勞工協商並經同意後，暫時縮減工作時間及依比例減少工資，以共度難關，惟對支領月薪資者，仍不得低於基本工資」。

依上開函釋，並參照勞動部（前身勞委會）於100年頒佈之「因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項」，事業單位欲「暫時

縮減工時及減少工資」的前提要件有三：1.事業單位受景氣因素影響致停工或減產、2.為避免資遣勞工、3.經與「個別勞工」協商同意。且勞雇雙方雖協議「減少工資」，但每月工資仍不得低於基本工資。

公司遇營業狀況不佳，欲合法實施減薪時，應與個別勞工協商達成協議，不得以公告後未經勞工異議，主張勞工默示同意；再者，縱使合法實施減薪，減薪後之工資不得低於每月基本工資。

但若資方未經勞方同意就片面降薪時，勞工可提出申訴或檢舉。

總而言之，實施減薪是勞資雙方在不得不「終止勞動契約」以前的緩衝措施，目的是希望企業在受到短暫的景氣衝擊後仍然能繼續聘用員工，如此一來便能避免影響到員工的工作權與年資，但企業主們務必謹慎運用並適當與勞工溝通，否則反而可能徒增更多勞資爭議。（本文作者為Grant Thornton Taiwan正大聯合會計師事務所資深經理）