

因疫情无法开业 企业裁员起波澜

杨浦区四平路街道调委会邀请专家共同参与化解裁员纠纷

“ □法治报记者 金勇

一企业前年停工装修，准备今年春节重新开业。没想到被突然来袭的新冠疫情彻底打乱了计划。装修工程停滞，正常开业遥遥无期。企业资金压力沉重，开始考虑通过裁员来减轻负担。而员工们表示，企业在疫情期间裁员，有背政府部门的相关政策。双方相持不下，各不退让。

杨浦区四平路街道人民调解委员会了解情况后，迅速介入，邀请专家志愿团共同参与，一起制定调解方案。在多方不懈努力下，通过为每个员工制定个性化的协议内容，裁员纠纷得到顺利化解。

疫情停工企业裁员 员工不服引发矛盾

近日，杨浦区四平路街道人民调解委员会在矛盾纠纷排摸过程中，接待了一件某企业关于疫情期间裁员相关法律的服务咨询，敏锐的直觉使调解员意识到企业一旦处理不当，可能引起群体性矛盾。于是，调解员主动介入，多次与企业负责人沟通联系，希望帮助企业稳妥处理问题，平稳渡过难关。

经过前期的现场走访、电话沟通，调解员了解到，该企业因经营调整，于前年开始停工装修，计划于今年春节后完成装修开业。但因疫情导致装修工程停滞，停工期间企业仍按正常出勤向 30 余名员工支付工资。长期停业装修带来的资金回笼压力，加之疫情爆发导致无法正常开业，使得企业不得不考虑通过裁员来解决眼前的实际困难。而员工代表则认为企业因疫情大幅裁员，对员工的生活造成极大的影响，与疫情期间的相关政策相违背。

掌握了双方的矛盾“症结”后，调解员以电话调解和视频调解的方式组织了多场调解，就双方的问题和需求提出了调解方案，但双方始终在人员分流数量和处置方式上无法达成一致。

专家志愿团及时支援 双方让步达成协议

眼见着调解陷入僵持，调解员想到了“大调解”志愿团，经与杨浦区人民调解协会沟通，调解员邀请了专家志愿团共同参与，调整了调解方案。调解员和专家再次走进了企业负责人的办公室，向其详细解释疫情期间实施裁员的法定程序，以及需要承担的法律后果，并建议企业发挥工会、职代会等机构作用，避免引起矛盾升级。听了调解员和专家的建议，企业负责人似

乎有所触动，表达了愿意修改处理方案和希望再次协商解决的意向。

眼见调解出现了转机，调解员利用这个突破口，再次与员工代表进行沟通，仔细解读了疫情防控期间的文件精神，并分析了员工们在疫情期间的实际收入和企业提出的现行方案。经过调解员的劝说，员工代表的对立情绪也逐渐得到了缓和，表示愿意理解企业的难处，这让调解员看到了希望。

最终，在调解员和专家志愿团的不懈努力下，企业负责人接受了人员分流方案交由企业工会研究审定的建议。同时，调解员为每名员工制定了个性化的协议内容。随着一份份调解协议的正式签订，一场裁员纠纷也终于尘埃落定。正是有了调解员一次次的努力尝试，一次次的走访沟通，最终帮助企业化解了运营危机，也有效保障了员工的



资料图片

权益。

【调解心得】

受疫情影响，一些企业经营出现了困难，为了摆脱经营困境或解决资金周转困难，企业往往会采取降薪或裁减无关紧要岗位人员来缓解压力。企业经营发生重大变化，可以在合法合规的框架下进行裁员，但同时也会引发员工的情绪不稳或发生矛盾。

在本案调解中，调解员立足疫情防控期间经济社会发展大局，以稳定特殊时期劳动关系为目标，鼓励企业自觉履行义务，承担社会责任，并倡导员工理解企业确因经济困难所采取的合理应对行为。积极建议引导员工与企业通过协商解决矛盾，采取停工降薪等灵活方案，避免裁员给员工带来生活压力，促进企业的可持续生存发展。从法律

法规上帮助企业员工采取妥善有效的处理方式面对困难。企业裁员的目的是减轻资金压力，缓解经营困难，但是，裁员也会使企业面临一时的资金成本上升，法律规定用人单位确需依法裁减人员的必须支付经济补偿。由于涉及的裁减人员的工作年限都相对较长，企业所要支付经济补偿金数额也不小。调解员充分考虑当前的疫情防控形势，寻找各方利益平衡点，准确把握法律法规与相关政策，积极主动提出建议，发挥人民调解的职能作用。

通过本案的调解，调解员改变了以往按纠纷产生的诉求进行调解，从调解程序的正当性、灵活性和可操作性积极开展协调。调解的结果也充分体现了法律效果与社会效果的统一，努力做到了双方互利共赢，解决了企业面临的经营压力，稳定了员工的工作岗位。

一场疫情，他的法定退休年龄都“错乱”了

奉贤区青村镇司法所耐心调解化解劳动纠纷

“ □法治报记者 夏天
法治报通讯员 盛志新

张某明明已到法定退休年龄，但为何其所在单位还要他“补上 5 天班”才肯为他办理退休手续？原来这起纠纷，都因疫情期间特殊的休息时段而起。最终在奉贤区青村镇司法所人民调解员的努力下，这起涉及复工复产矛盾纠纷得以圆满化解——张某在根据实际情况合理让步后，无需补班，顺利退休。

【事件起因】

张某自 2009 年开始在青村镇某食品公司工作，2020 年 2 月 15 日，张某达到法定退休年龄。但在张某去公司办理退休相关手续时，公司提出要张某再上五天班。张某认为自己已经达到退休年龄，不愿意继续上班，双方沟通无果后，张某来到奉贤区青村镇调委会寻求帮助。

【调解经过】

调解员听取了张某的陈述，基本了解事情经过和其诉求后，当即采取线上调解的方式，通过电话联系公司负责人核实情况。公司负责人表示，公司原定于 2 月 5 日上班，但是因为疫情防控，所以推迟到 2 月 12 日上班，公司负责人认为 2 月 5 日至 11 日不是节假日假期，休息的天数应当进行补班，故要求张某再上五天的班。而且现在很多员工还无法复工，希望张某在退休

后留下来做小时工，以解公司员工短缺的燃眉之急。调解员将公司的难处和想法转告张某时，张某坚决表示只想退休，不愿补工期，也不愿再去做小时工，公司也不能克扣其工资。

调解员综合分析后，婉转地对张某指出，“你的确已经达到退休年龄，劳动合同也已经到期，公司再叫你去补工期，确实不妥。但是考虑到现在正是疫情防控关键期，各地都在采取封闭式管理，很多外省籍员工无法回来复工，公司的困难也确实很大，因此希望你能换位思考，能够多体谅公司的难处，也希望你在工资方面做出适当退让。”听了调解员一番诚恳的劝说后，张某表示知道当前公司的困境，同意不按劳动合同约定结算工资，但结算的工资不能低于本市最低工资标准。

随后，调解员又联系了公司负责人，并向其指出，根据《人力资源

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》的规定，企业因受疫情影响导致生产经营困难的，可以通过与职工协商一致采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时等方式稳定工作岗位，尽量不裁员或者少裁员。符合条件的企业，可按规定享受稳岗补贴。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。在宣传相关法律政策后，调解员将张某的真实想法告知公司负责人，并建议公司负责人作出退让，尽快解决纠纷。对于调解员的善意提醒和建议，公司负责人表示感谢，并表态会和张某好好协商。

次日上午，张某电话告知调解

员，公司不再要求其补班，并对调解员表示了感谢。

【调解心得】

该起劳动关系纠纷有其特殊性，其一是正好发生在疫情防控期间，公司面临的是无法及时恢复生产以及复工后员工短缺的困境，所以迫切希望张某能继续上班；其二是张某正好达到退休年龄，并且不愿意上班的意愿非常坚定。

面对这起特殊的纠纷，为了更好地平衡疫情防控特殊时期公司和员工之间的利益关系，调解员并没有机械地按照疫情防控期间有关劳动关系问题的规定来处理，而是综合考虑张某春节前后仅上了 4 天班，公司又受疫情影响导致生产经营困难的现状，更多从同舟共济、众志成城、共克时艰的情怀去宣扬抗击疫情、人人有责的战“疫”精神，最终使双方都认识到疫情防控期间的特殊性而相互谅解，矛盾纠纷也随之化解。