

公司决定放无薪假之前，应先做的三件事

编译 | 李建

新冠肺炎疫情何时了？对全世界经济造成的重大冲击是必然的，企业倒闭潮和失业潮也已陆续发生中。这段时间有几位朋友问我：公司突然宣布放无薪假，合不合法？如何跟公司争取薪资权益？也有经营旅行社的朋友，他公司员工主动跟他说：老板，我们的存款还够，四月份不要领薪水。同样都面临到经营存亡的关键时刻，劳资关系却大不同。

很多企业面临营收骤减的经营压力，不得不采取裁员、减薪、无薪假等因应措施。现在是现金为王的时刻！有越多现金流的公司就能撑得越久，相同地，有越多现金存款的人就能承受越大的冲击。公司有没有足够的现金收入进帐，是盈是亏，公司能撑几个月，大家其实都很清楚，要坐等公司倒闭、想领遣资费和失业补助，还是同舟共济、共体时艰，一起努力渡过这个艰困时期，只在劳资双方的一念之间啊。

每一家企业都希望赚钱，不会希望裁员、放无薪假，甚至倒闭歇业，但在这不可抗力因素造成的影响之下，船沉了，楼垮了，覆巢之下无完卵，对大家都不好。从员工的角度，现在要找新工作是难上加难，创业也要有足够的现金；从公司的角度，员工是公司最宝贵的资产，尽全力让公司撑过去，非到最后关头，不要轻言放弃。如果公司一下子就以因疫情影响为由，宣布放无薪假，相信多数员工会不知所措，引起一些劳资之间的矛盾与冲突。在公司决定无薪假之前，建议应该要先做到以下三件事，这样能让多数员工愿意与公司共体时艰，减少对立冲突。

主管们以身作则，率先减薪

公司希望员工能共体时艰，放无薪假之前，必须先做到主管们先同意减薪，如果连薪资较高的主管都不愿意以身作

则，率先减薪表达同舟共济的向心力，如何去要求其他员工呢？而且应该等主管们减薪至少一、二个月后，再考虑实施其他员工的无薪假措施。员工人数不多的中小企业，老板和其在公司担任主管的家人，应该也先自我减薪甚至不领薪，展现雇主的经营决心。

删减不必要的非薪资费用

在现阶段无法有效开源的状况下，只能以节流的方式，并确保不影响员工薪资之前提下，删减不必要的成本支出，来保持更多的现金。例如取消非薪资的各项福利和补贴、减少差旅频率、改以大众交通工具、减少营销广告费等等。如果公司的一些成本支出照常执行，有钱打广告、办聚餐、提供福利，如何让员工相信公司真的面临很大的经营成本压力呢？



增加现金的财务措施

除了节樽成本外，应收帐款和应付帐款也可以努力争取到现金，业务部门向客户提出提前收款的请求，采购部门向供货商提出延后付款的协商。也许这些请求会被拒绝，也许需要支付部分利息，如果你公司过去的信用良好，相信会有一些客户和厂商愿意支持，但如果

不去谈判协商，就完全没有机会了。

现在真的不是计较的时候！如果劳资双方都只顾到自己，没有互相体谅的同理心，不能共同携手渡过这段时期，只以对自己最有利的法条相争，实非双方之福啊。现在公司面临生死存亡关头，员工也担心收入减少，倒闭对员工是最坏的结果，对公司老板则未必是，在倒

闭之前，如何在无薪假和裁员做抉择，也是两难啊！如果你公司现在还能正常营运，是劳资双方的福气，要惜福；如果你公司已受到明显的冲击，请不要急着抢救生圈跳船，因为你在大海里的存活机率也不会比在这艘破船还大！MFC