

职场资讯

招贤榜

允许员工“自愿降薪”，你怎么看？

人力资源从业者提醒：入职前了解、认同企业价值观很有必要

本报讯（记者 张辉）最近几天，一则广州某公司要求员工“自愿”降薪的新闻在网上引发热议。网友纷纷发声，既有对此做法的不理解，也有人明确对此持反对和批判态度。《新京报》《工人日报》等媒体也对此发表了评论文章。那么，这种做法是否违法？对职场人有何启示？记者对此进行了采访。

回顾：企业因效益好允许员工“自愿降薪”

“因为公司效益良好，利润有较大增长，所以公司决定，允许员工自愿申请每月降低待遇10%。有意自愿降薪的，请告知自己的上级主管，主管汇总名单，上报公司，并在本年度调薪中体现。”“这一次，我不会拒绝，申请的都会通过，都会降低每月10%待遇。”上周，网上的一则截图引发关注。发布截图的是广州某公司的员工。该员工表示，这是公司对员工进行的服从性、忠诚度测试，类似的测试每年都有。

截图发布后，网友纷纷表达了自己的看法。“我自愿降薪，我就这么爱做慈善？”“搞不懂这是什么企业文化，这是在用自黑的方式搞营销、带流量吧。”“能允许员工自愿加薪吗？”

对于此事，11月7日，新京报评论公众号发表文章《自愿降薪测不出员工忠诚度，却尽显了老板扭曲价值观》，称“这样的做法，不是在培养员工，更不是在培养人才，而是在打造没有感情和自我意识的机器人。这样的忠诚度测试，测出的也不是由心而发的归属感，而是慑于威压之下的被迫服从”。随后几天，《工人日报》等媒体也针对此事表示了关注。

律师：薪资降低须双方协商一致

在众多评论中，有部分网友认为该企业的做法涉嫌违法。那么，这种让员工选择“自愿降薪”的做法在法律



资料图片

上如何认定呢？

“我认为如果降薪是员工自愿的，且降薪后的工资不低于当地最低工资标准就无可厚非。”河南祥煜律师事务所律师主任田朝辉说，“因此，我们要看这种‘自愿’是否是员工的真实意愿表达，否则就可能涉嫌违法。”

河南世纪风律师事务所律师张浩淼则认为，薪资降低属于变更劳动合同。按照法律规定，变更劳动合同必须要双方协商一致才可以，并且原则上要签订书面协议。如果未签订协议，员工在变更后的30日内未提出异议的，可视为默认降薪的有效性。“自愿降薪相当于邀约，劳动者有权利可不接受这个邀约。如果因此受到差别待遇，劳动者可以提出正常诉求。”

提醒：找工作时应了解企业价值观

许多媒体和网友在对此事的评论中，不约而同提到了企业价值观。企

业价值观是指企业决策者对企业性质、目标、经营方式的取向作出的选择，是员工与企业所秉持的共同观念。企业价值观决定了企业的基本特性，是企业生存发展的内在动力，也是企业制定行为规范制度的基础。

生活中，人们在找工作时，注重企业性质、薪资、位置等因素的居多，而对于企业文化、价值观的关注较少。“很多人认为企业价值观很虚，其实它会贯彻到企业执行的方方面面，大到宏观战略、企业方向，小到员工之间的相处。确切地说，企业价值观实际是企业发展的核心指导思想。”从事人力资源工作超过10年的刘珂说，“作为员工，除了透彻理解企业价值观外，还要在工作中践行企业价值观。因此，企业的价值观不但关系到工作氛围，也关系到个人未来的发展。求职者在决定进入一个公司之前，了解、认同其价值观十分有必要。”

劳动法苑

劳动关系就是劳务关系吗？

劳动关系和劳务关系虽然只有一字之差，但并不相同。

主体地位不同

在建立劳动关系之后，劳动者与用人单位不仅存在财产关系，还存在领导与被领导的行政隶属关系。劳动者除提供劳动外，还要接受用人单位的管理，遵守其规章制度，从事用人单位分配的工作和服从用人单位的人事安排等，反映的是一种稳定、持续的生产资料、劳动者与劳动对象相结合的关系。而劳务关系中，双方是平等的民事权利义务关系，劳动者提供劳务服务，用人单位支付劳务报酬，彼此之间只体现财产关系，不存在行政隶属关系，且二者关系往往呈“临时性、短期性、一次性”等特点。

当事人权利义务不同

在劳动关系中，劳动者与用人单位之间除存在一般义务外，还存在附随义务，如用人单位应当为劳动者办

理社会保险，劳动风险由用人单位承担，劳动者应当遵守用人单位的内部规章制度等。劳务关系中却不存在这些附随义务。

承担的法律后果不同

第一，对外责任的区分，劳动关系中，劳动者作为用人单位一员，以用人单位的名义进行工作，因劳动者的过错导致的法律责任由用人单位承担。而劳务关系中，一般由提供劳务的一方独立承担法律责任。第二，相互责任的区分，在劳动关系中，若不履行、非法履行劳动合同，当事人不仅要承担民事责任，还要负行政责任，如经济补偿金、赔偿金、劳动行政部门给予用人单位罚款等行政处罚。劳务关系纠纷中，当事人之间违反劳务合同的约定，可能产生的责任一般是违约和侵权等民事责任，无行政责任。

国家干预程度不同

劳动关系中，用人单位与劳动者

双方地位不平等，导致用人单位欺凌劳动者的现象时有发生。为了更好地保护劳动者的合法权益，《劳动合同法》以强制性法律规范规定了用人单位的各项义务，如各类保险金的缴纳、最低工资、最高工时、保障劳动者的劳动安全与卫生等强制性义务。而劳务关系作为一种民事关系，以私法自治为原则，尊重当事人真实意思表示，受国家干预程度低。

因此，除违反国家法律、法规等强制性规定外，当事人可以基于合同自由原则对合同条款充分协商，法律不予干预。

纠纷解决途径不同

因劳动关系发生的争议，必须先经过劳动争议仲裁委员会的仲裁。即劳动仲裁是民事诉讼的前置程序，未经仲裁不得诉讼劳动关系纠纷。劳务关系纠纷则无须经过劳动仲裁前置程序，可直接起诉至人民法院。

（新华）

长葛市宇龙实业股份有限公司

行政主管2名，25-35岁，本科及以上学历，月薪2900-5000元。

人资主管2名，25-35岁，本科及以上学历，月薪3500-5000元。

人资专员2名，25-35岁，全日制本科及以上学历，人力资源相关专业，月薪2900元以上。

会计1名，25-35岁，本科及以上学历，财务、会计相关专业，有会计从业资格，月薪3200-4000元。

房地产策划总监1名，25-40岁，大专及以上学历，月薪5000-8000元。

土建工程师2名，25-40岁，大专及以上学历，工民建、工程造价等相关专业，月薪5000-8000元。

物业项目主管2名，30-40岁，大专及以上学历，月薪4000-6000元。

普工10名，45岁以下，月薪3500-7000元。

联系方式：0374-6057898/18236838597（陈经理）

许昌远东传动轴股份有限公司

普工20名，18-45岁，初中及以上学历，月薪5000-7000元。

数控车工30名，18-45岁，初中及以上学历，月薪5000-7000元。

联系方式：0374-5654031/13598951371（付经理）

河南黄河旋风股份有限公司

材料工程师5名，20岁以上，本科及以上学历，材料相关专业，月薪4000元以上。

机械工程师5名，20岁以上，本科及以上学历，月薪4000元以上。

外贸代表5名，20岁以上，本科及以上学历，英语或国际贸易等相关专业毕业，月薪2800元+提成。

普工20名，20岁以上，月薪4000元以上。

联系方式：18637436765（李经理）

许昌许继昌龙电能科技股份有限公司

技术工人5名，18-35岁，中专及以上学历，电工、电气自动化、机电一体化等相关专业，月薪3500-5000元。

电气技术工程师2名，25-35岁，本科及以上学历，月薪3500-6000元。

销售经理5名，25-35岁，大专及以上学历，月薪2500元+提成。

联系方式：15637450000（徐经理）

许昌永诚网络科技有限公司

销售代表5名，22-35岁，高中学历，月薪3000-6000元。

商务客服2名，20-35岁，高中学历，月薪3000-6000元。

联系方式：16603740097（张经理）

许昌金科资源再生股份有限公司

法务1名，25-50岁，本科及以上学历，法律专业，月薪4000-5000元。

行政助理2名，25-45岁，大专及以上学历，行政管理、文秘等相关专业，月薪3000-5000元。

证券事务代表1名，25-50岁，本科及以上学历，经济学、金融学、证券学等相关专业，月薪4000-5000元。

大车司机10名，25-50岁，有B2及以上驾驶证，月薪3000-5000元。

联系方式：18737498788（朱经理）

业诺车轮有限公司

普工30名，男，20-50岁，月薪3500-7500元。

电工6名，男，20-50岁，月薪3000-4500元。

联系方式：0374-3199998/18436062606（杜经理）

（晨综）