

说好的“上四休三”，怎么工资先少了？

专家解读：企业不能单方面把“多休一天”当成降薪理由

本报记者 秦亦姝

近日，一名网友发帖求助：“公司从7月开始实行‘上四休三’，但扣基本工资，一天大概200元”。该网友表示，自己之前到手5800元左右，现在估计只剩5000元。

相比于传统的每周5天工作制，“上四休三”的新型办公方式一度被视为提升员工幸福感的“理想模式”。然而，如果企业在实行“上四休三”的同时降低员工薪资，在法律上是否站得住脚？实行“上四休三”需要注意哪些问题？“上四休三”后，职工的加班薪酬、福利待遇应如何调整？

受访专家认为，劳动者的工资待遇属于其核心利益，企业将“上四休三”工作制与薪资挂钩，应充分告知并征得劳动者同意。专家建议，应在坚持充分协商、利益平衡、分类试点的原则上，探索建立更加灵活的工时制度，实现企业发展、劳动者休息权和收入保障之间的平衡。

“上四休三”，但要降工资？

在不少劳动者看来，“上四休三”的魅力在于休息时间的增加。“3天的时间既可以来一场短途旅游，也可以在家充分休息和放松。每次3天小长假后再上班，都会感觉效率有明显提高。”某央企职工于芳告诉记者。武汉大学法学院副教授班小辉认为，从劳动法价值取向看，“上四休三”有利于保障劳动者休息权、促进工作与生活平衡，符合劳动法倡导的体面劳动和职业健康的发展方向。

“是否适用‘上四休三’，应综合考虑企业的生产组织方式、岗位特点、人力资源配置和经营承受能力。只要能能够通过科学排班、增

企业将“上四休三”工作制与薪资挂钩，前提是要征得劳动者的同意，加班薪酬核算、社保公积金缴费基数核定等配套事项也应依法依规调整。

加班组、优化流程等方式保障正常运营，不同行业都有探索‘上四休三’的可能。”班小辉说。

然而，记者采访发现，当前一些实行“上四休三”的企业，往往将工作制的改变与降薪关联在一起。

“因为业绩不好，公司通知实行‘上四休三’，同时扣除相应工资”“‘上四休三’但要降薪1000元，如果不接受只能辞职”“‘上四休三’后工资降了20%”……记者在某社交平台上搜索发现，不少实行“上四休三”工作制的企业，都将其与“降薪”挂钩，而且工作时间变更后，员工每个月需要完成的工作量却没有变化。

“相比于双休或单休，实行‘上四休三’能直接降低企业的办公、人力等成本。”一位民营企业管理人员告诉记者，因此，一些企业在效益不好时，会把调整工作制、减少排班作为一种降低运营成本的方式。

工作制变更后，薪资待遇如何调整？

那么，企业可以单方面推行“上四休三”并降薪的决定吗？“劳动者的薪资待遇属于其核心利益，在没有得到劳动者同意的情况下，企业无权以工作时间缩短为由降低劳动者薪资。”北京策略律师事务所执业律师张烨阳表示，如果企业单方变更，需要告知员工，且员工有权拒绝企业的安排，并要求按照原来的约定继续履行劳动合同。

四川省成都市中级人民法院曾审理过相关案例：2023年5月，董某某所在集团的职代会讨论并表决通过《2023年生产淡季轮休实施方案补充规定》，决定执行“上四休三”工作制，增加的休假时间按基本工资扣款。2024年1月起，董某某的基本工资从每月3850元减少为2100元。此后，董某某辞职并以“底薪被降”为由向法院提起诉讼。法院审理认为，集团未举证证明相关方案经过民主程序制定并告知了董某某，因此董某某要求集团支付经济补偿的诉求具有事实和法律依据。

除了基本薪资，企业实行“上四休三”工作制后，休息日加班薪酬核算、社保公积金缴费基数核定等配套事项也应当进行相应调整。

“在标准工时制下，单位在确定的休息日安排员工工作，可以安排补休；不能补休的，应按不低于日或小时工资标准的200%支付加班工资，遇法定节假日则按300%支付。”班小辉表示，此外，社保缴费基数和公积金缴存基数通常依据职工上一年度月平均工资，结合当地上下限按年度核定，工时缩短但工资不变的，基数也应不变；工资依法协商调整的，应按照当地年度申报规则，以实际月平均工资核定，不能因少上一天班而随意降低基数。

对于部分企业提出“不降薪但减少福利”或“以福利替代部分薪酬”的做法，张烨阳指出，劳动法规定工资只能以法定货币形式发放，不能用实物或者其他形式代替。“工资是

用人单位依法必须支付的劳动报酬，具有强制支付属性；而福利是用人单位基于法律规定、集体约定或者自主福利政策给予劳动者的保障或待遇，不属于劳动报酬本身。但与劳动者达成一致约定之后，企业同样不能单方面取消。”

探索更加灵活的工时制度

“劳动法设置标准工时制度，目的就是限制过度劳动、保障劳动者休息权和身体健康。”班小辉指出，随着人工智能和数字化的发展，生产率提升所带来的成果，也可以通过适度减少工时、改善劳动条件体现出来。

班小辉强调，真正符合劳动法精神的是“工时减少、劳动强度合理、收入基本稳定”的改革，而不是把5天工作量压缩到4天，或一边缩短工时、一边单方面降薪。“未来，可以探索建立更加灵活的工时制度，同时完善配套规则，实现企业发展、劳动者休息权和收入保障之间的平衡。”

“合理灵活的工时制度，需要坚持3个原则：一是充分协商，由企业 with 职工通过集体协商或劳动合同变更确定工时和薪酬方案，而不是单方决定；二是利益平衡，企业通过流程优化、数字化管理提高效率的，应尽量避免将改革成本完全转嫁给劳动者；三是分类试点，根据行业特点探索四天工作制、弹性工作制、错峰休息等多元模式。”班小辉补充道。

“‘上四休三’新型工时制是为了增强员工获得感和忠诚度的有效形式，如果因为单方强制推行此制度而影响与劳动者的信任关系，则得不偿失。”张烨阳表示，劳动者也应充分参与到企业决策程序中，“在企业研究推行相关制度时，积极根据自身工作情况和部门实际提出意见、建议，帮助企业制定更完善的制度规则、实施细则”。



人形机器人助力城市交通管理

8月4日，河北省邯郸市公安局交通管理支队投用的人形交通管理机器人在该市人民路与滏东大街交叉口指挥交通。据介绍，这台机器人可联动信号灯模拟交警指挥手势疏导车流，自动识别行人、非机动车交通违法行为并进行语音劝导，提升城市道路交通精细化、智能化治理水平。

本报通讯员 郝群英 摄

沈阳人社劳动仲裁部门开展“法治为民办实事”活动

多元多级同步化解劳动争议

本报记者 刘旭

日前，沈阳市人力资源和社会保障局劳动仲裁部门协同省市县区劳动仲裁部门及相关企业，多元多级同步开展“法治为民办实事”实践活动。聚焦劳动纠纷化解，通过仲裁卷宗现场互查、唠实嗑办真事座谈、各单位风险防范分享等方式，深入研究解决企业面临的劳动保障领域涉法矛盾和问题。

近年来，沈阳市劳动仲裁聚焦新就业形态劳动者权益维护热点难点，在沈阳全市推广新就业形态劳动者劳动权益一体化保障制度。创立“一站式”受理模式，联动化解劳动者烦心事，形成“全闭环”维权流程，提供“一条龙”服务，让劳动者“只进一扇门”“只跑一次”解决问题。创优多元调处机制，建立行政、人民调解机制。实行快速零成本司法确认。推行线上线下劳动仲裁。畅通调解渠道，实现劳动纠纷快速调解、快速见效。深化裁审衔接机制，畅通仲裁与司法协作渠道，通过农民工工资争议速裁庭、劳动争议巡回法庭、免诉讼直达执行、法律咨询援助等，平均节省维权时间3个多月。

活动现场，沈阳人社部门组织开展了仲裁案卷对检互查，明晰案卷存在的不足之处，针对存在的送达、庭审、案由使用、案件超期等共性问题研究讨论，提出解决的思路方向和具体举措。推动劳动争议化解从“事后”走向“事前”，由“治标”转向“治本”。与会企业在仲裁时效、证据获取等应诉方面获得了指导，在试用期用工及其考核、无固定期限劳动合同的订立、劳动关系与劳务关系的认定、职工医疗期与工伤职工停工留薪期区别等方面与人社部门交换了意见。沈阳人社部门采取“政策解读+以案释法+现场答疑”方式，紧扣企业关注的劳动争议处置、社会保险、用工管理及技能人才惠企政策兑现中的堵点难点，逐项拆解申报条件和办理流程，引导企业“对号入座”，应享尽享政策红利。

目前，沈阳全市共有14个多元化解劳动人事争议一体化保障中心，法院、司法、工会等多部门各司其职，加强联合互动，质效明显提升。

青海构建“司法+残联”无障碍法律服务新格局

法律援助从“普惠覆盖”向“精准适配”升级

本报讯（记者邢生祥）近日，青海省残联、省司法厅联合印发《关于加强残疾人法律援助工作的意见》（以下简称《意见》），深度融合司法行政与残联服务资源，着力构建“司法+残联”无障碍法律服务新格局，将实现法律援助从“普惠覆盖”向“精准适配”转型升级。

在优化受理审批机制方面，《意见》聚焦残疾人高频维权需求，将社会保险缴纳、工伤认定、康复服务等民生事项纳入重点援助范围。同时，青海降低准入门槛，对一户多残家庭及残疾等级为一、二级的残疾人申请法律援助的，免于核查经济困难状况。各级法律援助机构设立残疾人“绿色通道”，实行优先办理、优先审查、优先指派。针对智力、精神及其他重度残疾人自主申请困难的问题，推行代办服务，可由其近亲属或监护人代为提交申请。

在拓展双线无障碍服务方面，《意见》提出在具备条件的市、县两级残联设立法律援助工作站，提供专人驻点、电话咨询、预约上门、视频连线等多元化服务，配套提供手语翻译、盲文、大字版法律文书等个性化服务。线上依托12348青海法网和12348公共法律服务热线，提供7×24小时全天候法律咨询，并推动与12345政务服务便民热线互联互通。

此外，在完善专业保障机制方面，青海将引导律师、基层法律服务工作者等专业力量，广泛动员社会组织、志愿者等社会力量共同参与法律服务。同时，常态化开展业务培训，探索法律援助案件差别补贴激励机制，依托“宪法宣传周”“全国助残日”等节点开展法治宣传活动。

“清风行动2026”查办野生动植物案件6300余起

据新华社电（记者黄贞）记者近日从国家林草局获悉，国家林草局联合农业农村部等10部门在全国范围内组织开展的“清风行动2026”专项执法行动，检查各类场所50万余处，共查办野生动植物案件6300余起，打掉犯罪团伙400余个，依法查处违法人员7000余人。

据介绍，专项执法行动聚焦野生动植物非法贸易突出问题，围绕重点物种、重点区域和重点环节，集中开展执法打击、源头巡护、市场整治、网络清查、寄递监管和普法宣传，取得阶段性成效。

行动中，各地各有关部门依托打击野生动植物非法贸易联席会议机制，围绕野生动物栖息地、候鸟迁徙通道、人工繁育场所、花鸟农贸市场、餐饮场所、网络平台、寄递网点、口岸和沿海沿边地区等重点区域和场所，开展集中排查和联合执法，依法查处一批非法猎捕、采集、收购、运输、出售野生动植物及其制品案件。

下一步，国家林草局将会同有关部门持续巩固专项行动成果，针对网络私域交易、寄递物流隐蔽运输、野生植物非法采集交易等新情况新问题，进一步完善线索发现、联合处置和结果反馈机制，持续推进打击野生动植物非法贸易工作，切实维护生物多样性安全。

法庭学法 守护青绿



8月3日，安徽省含山县司法局联合县青年志愿者协会组织“爱心课堂”留守儿童走进县人民法院，开展以《生态环境法典》为主题的模拟法庭活动，以实景普法浸润童心。

在法官的指导下，孩子们化身庭审角色，完整体验庭审流程，结合环境违法案例学习生态环保法律知识，树立生态法治意识。

本报通讯员 欧宗涛 摄

本报记者 罗筱晓

7月31日，最高人民法院发布4件涉军维权司法典型案例，既明确裁判规则、指导工作方法，又力求引导增强国防观念和拥军意识。其中一件案例纠正用人单位未将服役年限作为工龄的不当做法，切实维护退役军人劳动权益。

案情显示，刘某系退役军人，入伍证明及退伍军人优待证中载明其服役年限为2年1个月。退役后，刘某参加工作，自2002年11月起开始缴纳社会保险，并于2020年4月入职某公司，双方建立劳动关系。2022年1月，某公司解除与刘某的劳动关系。

刘某发现，公司在核算自己累计工作时间时未将服役年限计入工龄，导致双方核

算的应休年休假天数不一致。刘某认为，服役年限应当计入工龄，自己的累计工作年限已达20年，应当每年享受15天年休假。刘某诉至法院，请求某公司将服役年限计入工龄，纳入累计工作年限，作为计算年休假天数的依据并相应支付未休年休假工资等。

审理法院认为，《中华人民共和国退役军人保障法》等多部法律法规均明确规定，退役军人服役年限计算为工龄，退役后与所在

单位工作年限累计计算。《职工带薪年休假条例》规定，职工带薪年休假根据累计工作时间确定。刘某提交入伍证明、退伍军人优待证能够充分证实其服役年限为2年1个月，应依法计入工龄，在计算年休假时间时，应纳入累计工作时间，用以核算带薪年假天数。结合刘某的累计工作时间，在某公司实际工作时间和、工资标准以及已休假情况，最终判决：某公司向刘某支付未休年休假工资2.9

法院明确服役年限应计入工龄

一退役军人获赔未休年休假工资2.9万余元

最高检与退役军人事务部联合发布加强司法救助协作典型案例

切实加大对退役军人和军人军属家庭的救助帮扶力度

本报记者 陈丹丹

近日，最高人民检察院、退役军人事务部联合发布加强司法救助协作典型案例，进一步加强检察机关与退役军人事务部门在国家司法救助工作中的联动协作，切实加大对退役军人和军人军属家庭的救助帮扶力度。

据介绍，此次发布的典型案例呈现救助对象全面覆盖、军地协作紧密高效、救助方式多元综合等特点。一起案例中，张某与耿某芬因琐事发生争执，张某当众侮辱并踹倒耿某芬。退役军人李某良见状上前制止，张某持水果刀将李某良腹部刺伤。

经公安机关立案侦查、移送审查起诉，辽宁省朝阳市双塔区人民检察院提起公诉，朝阳市双塔区人民法院以张某犯故意伤害罪判

处其有期徒刑三年六个月。而后，李某良以张某为被告，另行提起生命权、身体权、健康权纠纷民事訴訟。朝阳市双塔区人民法院判令张某赔偿李某良医疗费等损失。

朝阳市双塔区人民检察院在办案期间发现，李某良系退役军人，可能符合司法救助条件。经调查核实，查明李某良曾在中国人民解放军某部队服役，其现年近70岁、独自居住。案发后，李某良重伤，住院治疗费用均系