

# 休个病假,绩效没了、年假扣了……

近日,“工资6000元请假半月被扣4500元”的话题引来关注。今年5月,重庆一家公司的一名员工称,自己因生病住院,向公司请了两周病假。事后,该公司人事工作人员表示,因病假要扣除其4500元工资,扣除后,该员工当月工资到手为1000余元。

对此,涉事公司解释称,扣除4500元工资是根据员工缺勤天数决定的。由于该员工请了两周病假,按照公司规定需要扣除底薪的50%。此外,绩效工资根据员工每月表现单独计算,该员工并未达到考核标准,因此需扣除全部绩效工资。

病假工资究竟该怎么发?有没有托底标准?因病假扣除绩效工资是否合法?关于病假工资,还有哪些问题需要明晰?



## 病假期间基本工资该咋算?

引发热议的这则新闻,让此前也因病假被扣除工资的徐丽丽深有同感。

“请了6月份一整月的病假,发工资时一看傻眼了!”徐丽丽表示,自己在北京市通州区某公立幼儿园担任老师。2023年6月,其因病请假一个月,次月发工资时,扣除社保等费用后,到账的6月份工资仅为154.21元。

“说是还没扣完,下个月继续扣。”徐丽丽告诉记者,因其工作的幼儿园工资计算区间并非完整的自然月,幼儿园工作人员表示,在当年8月发放工资时会继续扣除其病假相应的基本工资和绩效工资。

对此,广东耀文律师事务所律师张爱东说,原劳动部关于贯彻执行《中华人民共和国劳动法》若干问题的意见(以下简称《意见》)明确规定,病假工资或疾病救济费可以低于当地最低工资标准支付,但不能低于最低工资标准的80%。

因此,按照《意见》《北京市工资支付规定》以及2023年6月北京市最低工资标准2320元,徐丽丽整月休病假后应得工资最少为1856元。

关于病假期间的绩效工资发放,“工资6000元请假半月被扣4500元”事件的当事员工解释,能理解公司扣除自己部分工资,但在未休假的半个月中,其仍为公司提供了作为员工的正常产出,“按道理不应该扣除全部绩效,我生气的是全部给我扣掉了”。

因病扣除绩效工资是否合法?中国劳动关系学院工会学院副教授范丽娜认为,需要根据劳动者与公司签订的劳动合同,公司相关工资、绩效考核的规定是否违反法律法规的规定,劳动者的行行为是否符合扣除绩效工资的规定等因素来进行综合判断。“只有在一定条件下,如在病假期间无法工作等,单位扣除绩效工资才是不违法的。”范丽娜说。

## 病假能抵扣带薪年休假吗?

除了是否应扣除基本工资和绩效工资,劳动者在休病假时,还常常面临被用人单位要求以病假抵扣年假、抵扣加班时长等问题。

北京市石景山区劳动人事争议仲裁院披露的一起案件中,某公司员工孙女士在与公司签订的劳动合同中约定,孙女士如休病假,则病假期间按照当地最低工资标准的80%发放病假工资。

孙女士离职后,发现2022年自己还有8天带薪年休假未休,于是要求公司支付未休带薪年休假工资。公司则提出,孙女士在2022年休病假8天,公司当时是按正常提供劳动的标准发放工资,这表示以孙女士的病假抵扣了带薪年休假,所以公司无需再支付未休带薪年休假工资。

对于公司的这一解释,孙女士表示,自己承认病假期间公司按其提供了正常劳动的标准发放工资,但表示这意味着自己同意以病假抵扣带薪年休假。因双方无法达成一致,孙女士遂申请劳动争议

仲裁,要求公司支付未休带薪年休假工资报酬差额。

范丽娜分析认为,对于劳动者不享受当年年休假的情形,《职工带薪年休假条例》等文件及法律有明确规定,“比如,职工依法享受寒暑假且其休假天数多于年休假天数的,或者职工请事假累计20天以上且单位按照规定不扣工资等情形,不享受当年年休假”。

“本案中,孙女士仅休病假8天,并不满足‘不享受当年年休假’的情形。”北京市石景山区劳动人事争议仲裁院副院长米现军表示,在此基础上,用人单位即使以在病假期间发放正常出勤工资为前提用病假抵扣年休假,也应当征得劳动者本人同意。“这是因为,病假工资待遇与未休带薪年休假工资待遇不同。”米现军说。最终,仲裁委裁决公司支付孙女士8天应休未休带薪年休假工资差额7303.36元。

## 单位需保障劳动者休息休假权

对于病假工资怎么发,还经常在劳动者离职时引发纷争。因为公司未支付病假工资,员工小朱对此不满提出离职,公司却“倒打一耙”,说小朱是自愿离职,并拒绝支付拖欠工资和经济补偿金。

原本在一家美食公司担任厨师的小朱,因患病休病假。此后,美食公司却未支付小朱病假期间的工资。为此,小朱向美食公司提出解除劳动合同,并要求其支付拖欠工资和经济补偿金。

对于这一要求,美食公司予以拒绝。小朱遂申请仲裁,后美食公司不服仲裁裁决起诉。北京市海淀区人民法院经审理,判决美食公司支付小朱工资、经济补偿金等2万余元。

“劳动者病休期间,用人单位应当支付劳动者病假工资。”范丽娜指出,用人单位拖欠病假工资,属于未足额支付劳动报酬的情形,劳动者以此提出解除劳动合同,并要求支付经济补偿金,符合相关规定。

此外,范丽娜建议,劳动者行使解除权时需要关注两个方面,一是解除劳动关系通知要载明解除理由,即明确写明公司存在未足额支付劳动报酬的情形;二是解除通知要向用人单位送达,保存好送达凭证。

“关于病假工资发放标准,各地规定虽与《意见》中的规定基本一致,但各地的最低工资标准存在差异,有些地方会设置更为严格的病假工资下限。因此,无论是用人单位还是劳动者,都可查阅当地的工资支付条例等相关文件再作决定。”张爱东举例称,如《深圳市工资支付条例》规定,病假期间的工资不能低于劳动者正常工作时间工资的60%,同时不得低于当地最低工资的80%。

张爱东进一步指出,只要劳动者确有因病停工休养的事实,劳动者的休息休假权就应得到及时、合理的保护,用人单位应依照相关法规,在规定的医疗期间内,向劳动者支付其病假工资或疾病救济费。(部分受访者为化名)

来源:工人日报

## 商家假出餐致配送超时 让骑手“背锅”

“系统显示商家已经出餐,但到店后发现,商家还没开始做。”6月17日20点,在北京昌平一地下美食城,某外卖平台专送骑手小张正在一家主营米线的商铺出餐口焦急地等待着。她告诉记者,商家虚假出餐不仅影响骑手的配送效率,还会影响消费者体验。

所谓虚假出餐,是指有的商家为了让骑手提早到店取餐,餐品未制作完成就虚报出餐。还有些商家,绕开平台开发的出餐宝系统,利用第三方软件设置固定出餐时间,误导骑手和消费者。

记者询问小张取餐的商家得知,该店单个订单的出餐时间是15分钟,但通过第三方软件可设置为5分钟。“5分钟后,不管实际是否出餐,系统都会显示出餐完成。”一位出售该软件的男子告诉记者,商铺在单个平台使用能“自动出餐”的软件一年仅需190元。

从事外卖运营的张春阳告诉记者,外卖平台会根据出餐速度判断商家承载能力。商家出餐速度越快,店铺曝光量越多,潜在客流量越大。因此,一些商家选择在出餐时间和流程上弄虚作假。

记者了解到,针对商家虚假出餐问题,有外卖平台制定了上报“商家出餐慢”举措,骑手上报成功后,系统会延长该订单的配送时间。



资料图

小张肯定了该举措,但她表示,上报需提供店面招牌和出餐窗口照片,“比较麻烦”,而且即使延长了该订单的配送时间,其他订单也可能会超时。而消费者在不明缘由的情况下,可能会将配送时间的延长归咎于骑手,并给出差评。

“一旦超时或被差评,骑手会被扣星级分。”小张说,星级分影响骑手配送单价,最终会影响收入。

陕西西安一位众包骑手近期因商家虚假出餐导致订单超时并被扣分。提到上报举措,该骑手无奈表示:“打客服电话都是机器人接听,很难转人工。”

中国政法大学数字社会治理研究院研究员张涛表示,商家虚假出餐属于提供虚假信息,违反了真实宣传的法律义务。这样可能造成消费者用餐满意度降低,骑手则面临差评风险增加、奖励减少。

对此,张涛认为,监管执法部门应定期对外卖商家进行抽查,及时发现虚假出餐等行为。平台也应建立商家信用体系,并利用技术手段监控异常订单,及时发现并处理虚假出餐行为。此外,还要完善售后服务,确保人工客服及时介入,降低骑手和消费者的投诉举报成本。

北京科技大学法律系教师曾雄建议,在配送流程中,可增设商家出餐结果需骑手现场确认环节。平台也可以在消费者页面添加显示骑手报备商家出餐慢,避免消费者误打差评。整体而言,需要外卖平台设计更合理的三方利益协调机制,兼顾效率、公平和安全。

来源:工人日报