

休个病假,绩效没了、年假扣了……

法律规定,用人单位应保障员工患病期间的合法权益

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某深有同感。“请了6月份一整月的病假,发工资时一看傻眼了!”徐某表示,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。”徐某告诉记者,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,徐某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”。

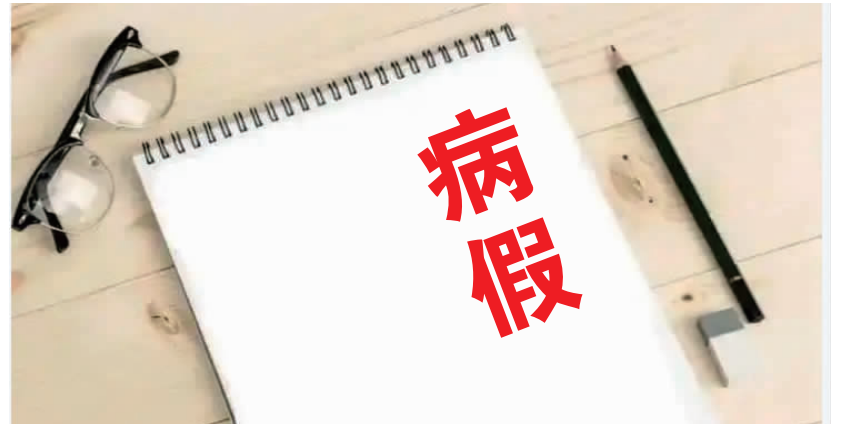
因病扣除绩效工资是否合法?中国劳动关系学院工会学院副教授范丽娜认为,需要根据劳动者与公司签订的劳动合同,公司相关工资、绩效考核的规定是否违反法律法规的规定,劳动者的行为是否符合扣除绩效工资的规定等因素来进行综合判断。

病假能抵扣带薪年假吗?

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天带薪年假未休,于是要求公司支付未休带薪年假工资。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假,所以公司无需再支付未休带薪年假工资。

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,但表示这不意味着自己同意以病假抵扣带薪年假。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,一是解除劳动合同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。

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。(来源:《工人日报》)

用人单位与劳动者解除劳动关系必须开具“离职证明”

【案情简介】

2024年3月6日,崇明区人力资源和社会保障局执法大队收到劳动者金先生的投诉,反映某公司未按规定向其出具解除或者终止劳动合同的书面证明。崇明大队立即上门开展调查。

经查,金先生于2014年3月入职该公司,2024年1月8日离职。2024年1月25日,公司为其在网上办理退工手续。公司还为其开具了离职证明,并通过微信向其发送了电子版离职证明,同时向其寄送出书面离职证明。但金先生对离职证明中表述的“本人提出辞职”的内容不认可,故拒绝接收该离职证明。执法人员查阅了该离职证明,该证明已具备劳动合同期限、解除劳动合

同的日期、工作岗位、在本单位的工作年限等基本要素。根据调查情况,执法人员认为该公司不存在未按规定向劳动者出具解除或终止劳动合同的书面证明的违法行为。

【综合点评】

《劳动合同法》及《劳动合同法实施条例》都对用人单位出具解除、终止劳动合同的证明有明确规定。本案中,公司已向金先生出具了符合法律规范的解除或者终止劳动合同的书面证明,并通过邮寄送达、电子送达的方式向金先生送达了该证明。故该公司不存在未按规定向劳动者出具解除或终止劳动合同的书面证明的违法行为。如劳动者与公司因离职证明中表述的内容而产生劳动争议,可以按照相关

规定申请劳动仲裁。

解除或者终止劳动合同的书面证明是用人单位与劳动者解除劳动关系后必须出具的书面材料,是用人单位的义务。用人单位违反该义务,需承担相应的法律责任。值得一提的是,不少单位认为网上办理了退工手续就不影响劳动者找下家工作,因此认为开不开解除或者终止劳动合同的书面证明无所谓。办理退工手续与出具解除或者终止劳动合同的书面证明不能混为一谈。《劳动部关于实行劳动合同制度若干问题的通知》第十五条第一款规定:“在劳动者履行了有关义务终止、解除劳动合同时,用人单位应当出具终止、解除劳动合同证明书,作为该劳动者按规定享受失业保险待遇和失业

登记、求职登记的凭证。”《失业保险条例》第十六条规定,终止或者解除劳动关系的证明是职工失业后办理失业登记和领取失业保险金的依据。

另外,用人单位未按规定出具终止或解除证明是要承担赔偿责任的。《实施〈中华人民共和国社会保险法〉若干规定》第十九条规定,用人单位在终止或者解除劳动合同时拒不向职工出具终止或者解除劳动关系证明,导致职工无法享受社会保险待遇的,用人单位应当依法承担赔偿责任。《劳动合同法》第八十九条规定:“用人单位违反规定未向劳动者出具解除或终止劳动合同的书面证明,若给劳动者造成损害,应承担赔偿责任。”(来源:中工网)