责任编辑 陈宏光 E-mail:lszk99@126.com

疫情防控期工资支付问题

□上海通乾律师事务所 武慧琳 朱慧

新型冠状病毒肺炎疫情下,我国国家人力资源和社会保障部及各地方人力资源社会保障部门纷纷出台文件强调"全力维护劳动关系稳定"。在这些文件中,劳动者的工资支付问题无疑是用人单位和劳动者最为关心的问题。

由于各地区文件的口径不一,本文以上海地区对于疫情期间 劳动者工资支付问题的文件规定为主,结合《传染病防治法》《劳动 法》等法律及人力资源和社会保障部的规章和规范性文件,探讨一 下疫情防控期间劳动者工资支付的几个主要问题。

延迟复工期间的工资

上海市人民政府《关于本市延迟上海市企业复工和学校开学的通知》,明确规定:"上海市区域内各类企业不早于2月9日24时前复工。涉及保障城市运行必需(供水、供气、供电、通讯等行业)、疫情防控必需(医疗器械、药品、防护品生产和销售等行业)、群众生活必需(超市卖场、食品生产和供应等行业)及其它涉及重要国计民生的相关企业除外。"

上海市人社局权威解答则明确: "延迟复工是出于疫情防控需要,这几天属于休息日。对于休息的职工,企业应按劳动合同约定的标准支付工资;对于承担保障等任务上班的企业职工,应作为休息日加班给予补休或按规定支付加班工

对此,上海市浦东新区人民法院在发布的《疫情下劳动用工法律问题十问十答》一文中指出: "迟复工的七天中,2月8日至9日,原为休息日,迟延复工后仍应为休息日。2月3日至2月7日原为工作日,迟延复工后如何定性,中央层面未作明确,可按各地政府的规定处理。迟延复工通知是地府的规定处理。迟延复工通知是地府的授权,采取的疫情防控应急措的授权,采取的疫情防控应急措施。若当地政府认定为休息日,则该五天内员工正常上班的,应安排补休或支付 200%的工资……"

上海市第一中级人民法院曾发布《战"疫"延迟复工企业"责"无旁贷》一文,其中指出:除去国务院规定统一延长的春节法定节明 为 2 月 3 日至 2 月 9 日,上海将该段"延迟复工期"定性为休息日,并明确员工休息的,应当按劳动合同约定的标准正常支付工资,对于承担保障任务到岗上班或在家办公的,应作为休息日加班给予补休或支付双倍工资。

结合前述上海地区行政部门和司法机关的意见,2020年2月3日至2月9日被定义为休息日,如果用人单位在该期间复工且劳动者上班的,则用人单位须给予劳动者补休或按休息日加班的标准支付加班工资;如果用人单位在该期间复工包劳动者休息的,则虽然是休息日,用人单位还是须按劳动合同约定的标准向劳动者支付工资。

对此我们认为,在疫情防控的 非常时期,要求用人单位承担稳定 劳动岗位和维持劳动者工资收人的 社会责任,是出于维护劳动者权利 的愿望,但各地方要求用人单位承 担责任的前提是遵守上位法的规定 并兼顾遵循公平原则。

新冠肺炎疫情的发展严重影响 了用人单位的正常经营,对于用人 单位和劳动者来说属于不可抗力事 件,在这种情况下应由劳动者和用 人单位分担损失,而不是由用人单 位来承担所有的损失。

延期复工既然是为了避免大量 劳动者流动和集聚带来疫情防治的 巨大压力,那么按照《传染病防治 法》的规定宣布采取停工、停业、 停课等紧急措施的,可以明确期间 直接适用现行有效的《上海市企业 工资支付办法》中对于企业停工、 停产期间劳动者工资支付问题的规 定,即第十二条"企业停工、停产 在一个工资支付周期内的,应当按 约定支付费动者工资。超过一个工 资支付周期的,企业可根据劳动者 提供的劳动,按双方新的约定支付 工资,但不得低于本市规定的最低 工资标准。"

停工停产期间的工资

《上海市人力资源和社会保障局关于应对新型冠状病毒感染肺炎疫情实施支持保障措施的通知》规定: "企业因受疫情影响要求职工推迟复工,在一个工资支付周期内的,应按劳动合同规定的标准支付职工工资;超过一个工资支付周期的,支付的工资不得低于本市最低工资标准。"

该文件的内容与现行有效的 《上海市企业工资支付办法》第十 二条的规定是一致的。

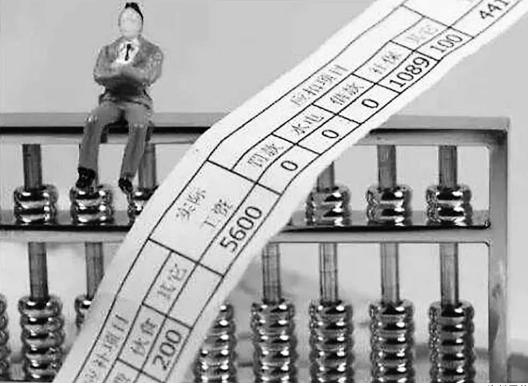
对于停工停产期间工资如何支付,我国的法律、行政法规并没有规定。就全国性规定而言,效力最高也只是原劳动部的规章。

原劳动部《工资支付暂行规定》第十二条规定: "非因劳动者原因造成单位停工、停产在一个工资支付周期内的,用人单位应按劳动合同规定的标准支付劳动者工资。超过一个工资支付周期的,若劳动者提供了正常劳动,则支付给劳动者的劳动报酬不得低于当地的最低工资标准;若劳动者没有提供正常劳动,应按国家有关规定办理"

人力资源社会保障部办公厅发布的《关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》规定: "二、……企业停工停产在一个工资支付周期内的,企业应按劳动合同规定的标准支付职工工资。超过一个工资支付周期的,若职工提供了正常劳动,企业支付给职工的工资不得低于当地最低工资标准。职工没有提供正常劳动的,企业应当发放生活费,生活费标准按各省、自治区、直辖市规定的办法执行。"

前述规定均涉及如何理解"一个工资支付周期"之含义的问题。

实践中对"一个工资支付周期"的起算存在多种理解:第一种观点认为是用人单位停工停产的当个自然月即"一个工资支付周期";第二种观点认为应按照单位实际结算月工资的具体时间段来理解,如上月28号至本月27号为单位实际



资料图片

计薪周期,用人停工停产的第一天 至停工停产后的第一个实际计薪周 期届满日即"一个工资支付周期"; 有的认为是用人单位停工停产之日 起计算的一个月即"一个工资支付 周期"。

对此,上海市浦东新区人民法院在发布的《疫情下劳动用工法律问题十问十答》一文中指出:该规定的本意在于给予员工一定期限的特殊保护,宜理解为从停工停产之日起算一个月。

我们认为这一理解不妥,按照 上述理解在用人单位停业停产的情况下,用人单位需足额支付1个月的工资,这无疑对用人单位是一种负担,特别是在用人单位因当前的新冠肺炎疫情已经背负了巨大的生存压力的情况下,而在此情况下劳动者并没有提供劳动。

当然,这种理解最有利于劳动者权益的保护,但我们认为第二种理解比较妥当,即在工资的结算周期内停工停产的,应当正常支付的应为停工停产之日所在的这个结算周期的工资。举例来说:工资的结算的周期是上月28日至本月27日,如果用人单位在本月15日停产停业,那么该结算周期的劳动者工资应当正常支付。我们认为这样理解比较符合该规章的本意,否则也不需要使用"一个工资支付周期"来表述。

那么,停工停产超过一个工资 支付周期,劳动者工资支付标准又 是怎样呢?如前所述,上海地区疫 情期间出台的规定与现行《上海市 企业工资支付办法》对于停工停产 超过一个工资支付周期后的劳动者 工资支付标准的规定是一致的,即 "不得低于本市最低工资",上海地 区的司法实践中也是这样执行的。

但是,对比人力资源社会保障部办公厅《关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》第二条,根据职工有没有提供正常劳动的情况分别支付不低于最低工资标准的工资、支付生活费的区分规定,我们认为上位法的规定更为合理。

劳动者无法到岗复工

1.因感染等原因被隔离。

《上海市人力资源和社会保障局关于应对新型冠状病毒感染肺炎疫情实施支持保障措施的通知》规定: "三、对新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者在其隔离治疗期间或医学观察期间以及因政府实施隔离措施或采取其他紧急措施导致不能提供正常劳动的企业职工,企业应当按正常出勤支付工资报酬……"

现行有效的《上海市企业工资支付办法》第十五条规定的是: "在采取公共卫生预防控制措施时,劳动者疑似患传染病或者病原携带者的密切接触者,经隔离观察后排除的,企业应当视同劳动者提供正常劳动,支付其隔离观察期间的工态"

另外,新型冠状病毒感染的肺炎患者在治疗及病休期间可直接适用医疗期的相关规定。对此,上海市浦东新区人民法院在发布的《疫情下劳动用工法律问题十问十答》一文中指出:"隔离治疗结束后,若职工仍需停止工作治疗休息的,按照国家规定享有3至24个月的医疗期。对仍需治疗休息,职工应当取得相关医疗机构的病休凭证,向企业办理申请病假手续。在规定的医疗期内,企业应当按照劳动合同或集体合同约定以及当地政府关于医疗期、病假工资的规定,支付职工病假工资。"

2.因交通管制等原因无法复

实践中在很多用人单位中已经 发生了劳动者以各种各样的原因主 张不能返岗复工提供劳动的情形, 我们认为,用人单位应对劳动者的 各种理由时,应结合劳动者是否收 到相应政府实施的交通管制等客观 情况影响、劳动者是否客观为外地 返回后有自行隔离的需要,来作出 综合判断并予以相应处理。

对于确因不能预见、不能避免 且不能克服的客观情况不能返岗复 工且有相应证明材料的劳动者,用 人单位可适用不可抗力的规定,告 知劳动者中止履行劳动合同,免除 双方出勤、支付报酬等相关权利义 务,直至不可抗力消失;用人单位 也可与劳动者协商一致约定劳动者 不能返岗期间的工作和报酬问题。

NEE 区内期间的工作和报酬问题。 对于无正当理由不愿返岗复工 的劳动者,或用人单位经核实发现劳动者的陈述不实或提供的证明材料有虚假的,可按用人单位规章制度作出相应的处理。

因疫情影响变更劳动合同

用人单位与劳动者个人如果能够 就变更劳动合同约定的工资标准和支 付周期达成一致意思的,可由双方签 署书面协议并遵照执行。

另外,根据《上海市企业工资支付办法》第十条的规定,用人单位如确因生产经营困难,资金周转受到影响,暂时无法按时支付工资的,经与本用人单位工会或职工代表协商一致,可以延期在一个月内支付劳动者工资,延期支付工资的时间应告知全体劳动者。

如果用人单位未经协商一致就发 生了延迟支付工资或少付工资的情 形,劳动者对此有异议的,可以向用 人单位提出并进行协商,但并非必然 可以据此解除劳动合同并主张经济补 偿金。

居家办公情形下的工资

疫情期间利用互联网远程在家办公的情形较为常见,这实质上是对劳动合同约定的履行方式的变更。在这种情形下,工资如何支付也是一个值得探讨的问题。

首先是远程在家办公期间的工资 标准问题。我们认为,此情形下可援 引不可抗力制度的规定,结合劳动者 远程在家办公对其完成岗位职责、工 作任务的影响程度以及劳动者实际的 完成情况,对用人单位支付劳动报酬 的数额按公平原则予以认定。

其次是远程在家办公期间如何认定加班的问题。基于疫情期间劳动者远程在家办公势必导致用人单位对劳动者的管理、监督能力大大降低,并且劳动者在家不可避免地将产生私人活动和办公活动交织的客观情况,因此劳动者须就其主张的加班承担更为严格的举证责任。同时,有的单位在规章制度中对于加班申请审核的流程有明确规定,这同样应适用于在家办公的劳动者。

另外,单位也可考虑在疫情期间 变更远程在家办公劳动者适用的工时 制,实行特殊工时制。 上海芙蓉实业有限公司遗失公章 壹 枚,声明作废。 上海新瀛不锈钢制管有限公司 原公章声明作废,特此公告。

310116600795843, 声明作废室 上海市杨河国交欢欣保健按摩室遗 失食品经营许可证正本, 持可证证编号 号: JY23101100044047, 声明代美解 是上海市嘉定区真新街道影彩朱辉 接入营业执照副本, 经营者: 账明 号: 140013201607080004, 声明作废 上海奥之石企业管理咨询决则 企业(有限合伙)经合伙此公公。 上海寒旖邃泉俱制造有限公司东 上海赛旖邃泉俱制造有限公司东 上海赛旖邃泉俱制造有限公司东

传媒 021-597413 13764257378(微信同