

《劳动合同法》规定：用人单位未及时足额支付劳动报酬的，劳动者可以解除劳动合同，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。

但是，这一旨在保护劳动者权益的法律规定也不应被滥用。如果只是对于工资计算存在争议，用人单位并无主观恶意，就无须承担经济补偿。

## 工资争议 员工提出仲裁

张女士因为身患疾病，去医院诊治后要求休病假，公司也予以了同意。从2023年8月起，张女士一直在休病假，并未到公司工作，公司也按照相关规定仅向她发放病假工资。

2024年1月，张女士以公司“未及时足额支付工资”为由，提出依据《劳动合同法》第三十八条“被迫解除”劳动合同，并申请劳动仲裁，要求公司支付2023年8月至12月的工资差额和高达20万元的经济补偿。

张女士认为，公司存在两项未

# 病假工资 员工认为少算 解除合同 索要20万补偿

□ 北京市隆安律师事务所上海分所 杜梅俐



AI生图

及时足额支付劳动报酬的违法行为：

一是病假工资基数应包含岗位工资、交通通讯等各类补贴以及绩效奖金，也就是她病休前每月工资的平均数，但公司仅将她的岗位工资4860元作为计算病假工资的基数；

二是扣除其个人应承担的补充公积金和企业年金后，其病假工资低于最低工资标准的80%，公司应当予以补足到最低工资的80%而没有补足。

因此，张女士认为她有权根据《劳动合同法》第三十八条之规定提出被迫解除劳动关系，并要求公司支付解除劳动合同的经济补偿20万元。

## 反复核算 工资数额无误

得知被张女士提起劳动仲裁，公司方面马上联系我商量如何应对。

公司负责人表示，对于员工的病假和工资发放事宜，公司内部有

成熟完善的制度，此前也从未引发过争议纠纷。

退一步说，即使张女士对病假工资的计算有异议，也可以向公司提出，公司肯定会进行重新核算。如果计算无误，公司会向员工进行解释，如果确有错误也会立即纠正。

根据公司负责人告知的情况，我感到本案的关键在于两点：一是公司对于张女士病假工资的计算标准是否符合法律规定和规章制度；二是如果公司发放的病假工资存在标准和计算方面的错误，公司是否存在主观恶意，从而构成《劳动合同法》第三十八条规定的“未及时足额支付劳动报酬”。

对此，公司负责人告诉我，公司已经针对张女士的情况做了反复核算，认为向她发放的工资数额没有问题，并详细给我作了解释说明。

## 仲裁裁决 应当补发工资

在劳动仲裁庭上，我代表公司

发表了如下观点：

首先，关于病假工资计算基数。根据《上海市企业工资支付办法》及公司经民主程序制定并公示的《员工假期待遇管理实施细则》，假期工资的计算基数为“劳动者所在岗位相对应的正常出勤月工资”，明确排除了绩效奖金、交通补贴、工作餐补贴、住房补贴、中夜班津贴、夏季高温津贴、加班工资等项目。张女士的工资构成包含岗位工资、各类补贴和绩效奖金。依据规定，病假期间应以岗位工资4860元作为计算基数，各类补贴及绩效奖金不予发放。这一规定合法有效，且与地方性法规的精神一致。

其次，关于最低工资标准是否应扣除个人应承担的补充公积金和企业年金。对此我指出，根据本市相关规定，月最低工资标准不包含的项目明确为“个人依法缴纳的社会保险费和住房公积金”，而补充公积金和企业年金属于用人单位提供的福利，并非法定强制缴纳项目，不在最低工资组成部分的排除项目内，用人单位有权在劳动者工资中代扣代缴。

我方提交了辖区法院的类案判例，明确“企业年金和补充公积金并不在最低工资组成部分的排除项目内，用人单位在工资中代扣代缴并无不当”。

最后，对张女士要求20万元经济补偿。我方强调，病假工资属于福利待遇，并非提供劳动的对价，不完全等同于劳动报酬。更重要的是，双方争议的根源是对病假工资计算标准的理解不同，属于“计算标准不清楚、有争议”的客观情形。公司严格按照规章制度操作，不存在任何“主观恶意”或“有悖诚信”的行为，因此根本不满足支付解除劳动合同经济补偿的法定条件。

劳动仲裁对本案进行仔细审理后作出了裁决，认定公司按照岗位工资

计发病假工资符合规定，驳回了张女士按病休前平均工资补足差额及支付经济补偿20万元的请求。

但仲裁裁决同时认为，公司2023年11月、12月扣除补充公积金和企业年金后的实发工资低于最低工资的80%，因此需要补足到最低工资的80%，据此裁决公司须补发460.50元/月，合计921.00元。

## 不满裁决 双方提出起诉

因为这一仲裁裁决涉及“不超过当地月最低工资标准十二个月金额”的争议，对我方当事人来说属于“一裁终局”。为彻底推翻该裁决中关于支付921元工资差额的错误认定，我方在法定期限内以“适用法律法规确有错误”为由，向中级法院提起了“申请撤销仲裁裁决”之诉。

而张女士同样不满仲裁裁决，向区级法院提起了诉讼。

中院经审查认为，根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第二十一条，在劳动者已就仲裁裁决向基层法院提起诉讼的情况下，中级法院对用人单位提出的撤裁申请应不予受理或驳回。

据此，中院裁定驳回了我的撤裁申请，该案由基层法院处理。

一审中，法庭全面审查了公司《假期待遇管理实施细则》的制定程序和具体条款，最终认定公司将该类奖金排除在病假工资计算基数之外“与法悖”。

对于本案最核心的争议点——补充公积金和企业年金的扣除问题，一审判决明确指出：“此两项并不在最低工资组成的排除项目之内，且补充公积金、企业年金系用人单位给予劳动者的特殊福利，公司在张女士工资中予以扣除并无不妥。”

然而，对于仲裁已裁决的工资差额部分即921元，一审法院在程序处理上与我方出现了分歧。

一审法院认为，针对该部分裁决，我方本应通过申请撤裁程序解决，因张女士已起诉，我方的撤裁申请被中院驳回。

法院认为，仲裁裁决不存在《劳动争议调解仲裁法》第四十九条之情形，法院仅进行形式审查，无权对终局仲裁裁决的正确性进行实体审查，因而在一审判决中确认了仲裁裁决结果，仍判令公司支付工资差额即921元。

## 终审判决 驳回全部诉请

对于一审判决，我们和张女士都提起了上诉。

二审法院认为，因张女士的起诉事项中已经包含了双方的全部劳动争议，本案已进入普通的民事诉讼程序，法院应当对双方诉争的全部事项进行实体审理并依法作出裁判，从而纠正了一审法院在该问题上的处理方式。

二审法院据此作出终审判决：撤销一审判决，改判驳回张女士的全部诉讼请求。这就意味着，劳动仲裁裁决的921元工资差额也经法院审理后予以否定，公司无需支付。