

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

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1542.1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，劳动者的具体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。

病假能扣抵带薪年休假吗？

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，但表示这不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，保证好送达凭证。

“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。（部分受访记者为化名）

据《人民日报》

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，保证好送达凭证。

“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。（部分受访记者为化名）

据《人民日报》

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。（部分受访记者为化名）

原本在一家美食公司担任厨师的小朱，因患病休病假。

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。（部分受访记者为化名）

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。（部分受访记者为化名）

据《人民日报》

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