

# 员工疫情期间被隔离,工资怎么发?

□本报记者 李婧 通讯员 赵悦 韦盛轲

在此次抗击疫情过程中,“隔离”成了一个热门词汇,多地采取居家隔离、集中隔离、延迟复工等措施防止疫情扩散蔓延。该措施在减少人员流动的同时,也达到了有效发现传染源,阻断病毒传播的目的。不过,隔离期间的工资报酬应当如何支付,也成了用人单位和劳动者关注的焦点。近日,北京市第一中级人民法院的法官就此进行了解读。

## 新冠肺炎患者隔离治疗期间工资如何支付?

小李是北京A公司的员工,因不幸感染新冠肺炎,需要接受隔离治疗,无法到公司上班。同事小钱也因和小李在同一办公室,属于密切接触者需要接受医学观察。那么,在接受隔离治疗和医学观察期间,A公司按规定应该如何支付小李、小钱的工资报酬?

答:根据1月31日北京市人力资源和社会保障局出台《关于进一步做好疫情防控期间本市人力资源和社会保障相关工作的通知》(以下简称《通知》)规定,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者采取其他紧急措施导致不能提供正常劳动的职工,企业应当视同提供正常劳动并支付其工资,不得解除劳动关系。因此,在小李接受隔离治疗、小钱接受医学观察期间,A公司应按照规定正常支付小李和小钱的工资报酬,不得擅自扣工资。

此外,4月27日,北京市高级人民法院、北京市劳动人事争议仲裁委员会联合发布了《关于审理新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间劳动争议案件适用法律

问题的解答》(以下简称《解答》)对该期间的工资支付问题做出了进一步的细化。

《解答》第10条规定:在此期间,用人单位应按照劳动者正常工作期间工资待遇中基本工资、岗位工资等固定构成部分支付,可以不支付绩效、奖金、提成等劳动报酬中非固定构成部分以及与实际出勤相关的车补、饭补等款项,但不得低于本市最低工资标准。因此,根据劳动者的实际工作情况以及用人单位的实际经营情况,对于小李和小钱的上述工资构成,单位可在不低于本市最低工资标准的前提下灵活掌握。如与实际出勤相关的车补、饭补,小李和小钱因处于隔离未出勤,该部分工资可不予发放。

## 居家隔离期间被单位安排远程办公,如何支付工资?

小钱是A公司的财务,A公司的工资发放、经费报销都需要小钱经手办理。为了不耽误公司的正常运转,A公司决定安排小钱居家观察期间通过网络远程办公。此时,在小钱的工资支付又有何特别之处?

答:根据《通知》规定,对于企业要求职工通过网络、电话等灵活方式在家上班的,应按照正常工作期间的工资标准支付工资。同时,根据《解答》第10条

规定,用人单位安排密切接触者医学观察期间灵活办公的,应当按照劳动者正常出勤支付劳动报酬。此时,基于小钱的工作性质,其采取网络远程办公的方式保障公司正常财务运转,因此,A公司应当按照正常出勤支付小钱的工资报酬。

## 新冠肺炎患者痊愈后居家隔离观察,如何支付工资?

经过有效治疗,新冠肺炎患者小李恢复身体健康,顺利治愈出院。同时,医生要求,出院后小李仍需要居家隔离观察一段时间。为了帮助小李安心休养,A公司亦未安排小李提供劳动。此时,A公司应该如何支付小李的工资?

答:对于此种情景,应当根据实际情况综合考虑。如果A公司合理安排小李优先使用带薪年假等各类假(包括自设的福利假)、综合调剂使用2020年度内休息日的,则应按照相关休假规定或劳动者正常出勤支付劳动报酬。当然,如果A公司与小李就工资标准进行协商达成一致,则可以依据协商一致调整后的标准支付劳动报酬,但调整后的工资标准不得低于本市最低工资标准。

如果A公司既未安排小李使用各类假期,亦未就工资问题和

小李协商,则A公司应当根据小李未复工时间的长短等综合情况判断支付工资报酬的标准。如果未复工时间较短(一般不超过一个月),A公司应参照小李正常工作期间劳动报酬中基本工资、岗位工资等固定构成部分支付,可以不支付绩效、奖金、提成等劳动报酬中非固定构成部分以及与实际出勤相关的车补、饭补等款项,但不得低于本市最低工资标准。如果未复工时间较长,A公司可以参照《北京市工资支付规定》第27条向小李支付工资待遇,即按照不低于北京市最低工资标准的70%支付小李基本生活费。

## 职工到岗前按照防疫要求隔离,如何支付工资?

随着复工复产的进程推进,对于部分劳动者到岗前需要隔离观察14天的期间,A公司应如何支付工资?

答:居家或集中隔离观察的14天并不属于《传染病防治法》第41条规定的隔离期间。用人单位安排该部分劳动者在家上班或者灵活办公的,一般应视为劳动者正常出勤。用人单位不得单方面降低劳动报酬。如果用人单位并未安排该部分劳动者提供劳动的,则可以参照前文新冠肺炎患者痊愈后居家隔离的情况进行处理。

编辑同志:

我与丈夫婚后,丈夫时不时会对我实施家庭暴力。我虽然悄悄录过音,保存着医院出具的能够证明存在伤情的《疾病诊断书》,邻居也能证明我丈夫“脾气暴躁”,但无法证明丈夫对我实施暴力的详细经过。如今,我提出离婚,丈夫虽然同意,但坚持7岁的儿子只能随其生活。

请问:如果我提起离婚诉讼,法院能否认定丈夫存在家庭暴力并将儿子判归我抚养?

读者:刘瑶

刘瑶读者:

法院可以认定丈夫存在家庭暴力并将儿子判归你抚养。

一方面,法官可以推定你丈夫存在家庭暴力。

《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第八十五条规定:“人民法院应当以证据能够证明的案件事实为根据依法作出裁判。审判人员应当依照法定程序,全面、客观地审核证据,依据法律的规定,遵循法官职业道德,运用逻辑推理和日常生活经验,对证据有无证明力和证明力大小独立进行判断,并公开判断的理由和结果。”

根据上述规定,法官在对证据进行深入细致的审查、全面分析判断之后,可以运用经验法则来厘清证据的真伪。你所能提供的多次与丈夫争吵的录音、受伤后的伤情照片、医院出具的《疾病诊断书》、邻居关于你丈夫“脾气暴躁”的证言,虽不能直接认定你丈夫实施家庭暴力的具体、详细经过,但可以反映存在相应的起因、客观的伤情,尤其是伤情的产生不可能无缘无故,法官自然可以推定你丈夫实施过家庭暴力。

另一方面,法官应当从有利于子女身心健康、保障子女合法权益来判定子女抚养权的归属。

《最高人民法院关于人民法院审理离婚案件处理子女抚养问题的若干具体意见》中规定:“人民法院审理离婚案件,对于子女抚养问题,应当依照《中华人民共和国婚姻法》第二十九条、第三十条及有关法律规定,从有利于子女身心健康,保障子女的合法权益出发,结合父母双方的抚养能力和抚养条件等具体情况妥善解决。”

因为具有暴力倾向的父、母,往往对孩子缺乏父爱或母爱,而离婚使其因失去配偶这个暴力对象,极易将未成年子女作为“替代品”,从而影响孩子心理健康。所以,法官应当将未成年子女判归无家庭暴力行为一方抚养。从你反映的情况看,本案亦应如此判决。

颜东岳 法官

# 法院推定丈夫家暴 女方可获得孩子抚养权

## 单位拒不支付欠薪,员工可通过3种途径维权

在工资被拖欠而自己又多次索要未果时,员工该怎么办?面对困难,有些员工会选择放弃,但他们心里总有些不甘情愿。其实,如果这些员工知道有如下3个案例反映的3条法律途径来维权,就不必为此大伤脑筋。

### 【案例1】向劳动行政部门举报

2020年1月10日,本以为可以结清全部工资回家过年的邱女士等被公司告知:为防止年后员工拒不到岗,公司对所拖欠的工资继续延期一个月。如果员工按时上班,全部在到岗之日发放;否则,看公司的另外通知。

“我家中指望这笔钱过年呀!”邱女士满脸气愤而又疑惑地问:“我能用什么最简便、最快捷的方法拿到工资吗?”

### 【点评】

邱女士可以向人力资源和社会保障局举报。

《劳动合同法》第八十五条规定:“用人单位有下列情形之一的,由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬、加班费或者经济补偿;劳动报酬低于当地最低工资标准的,应当支付其差额部分逾期不支付的,责令用人单位按

应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金:(一)未按照劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动者劳动报酬的;(二)低于当地最低工资标准支付劳动者工资的;(三)安排加班不支付加班费的;(四)解除或者终止劳动合同,未依照本法规定向劳动者支付经济补偿的。”

此外,《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(三)》第三条也指出:“劳动者依据劳动合同法第八十五条规定,向人民法院提起诉讼,要求用人单位支付加付赔偿金的,人民法院应予受理。”

### 【案例2】向劳动仲裁委申请仲裁

康女士等11人离开公司时,公司以资金周转实在困难为由,分别向他们出具了欠薪条,并言明在三个月后一次性付清。可是,时过半年后的2020年3月,公司仍一拖再拖。

康女士等人该怎么办呢?

### 【点评】

可以申请仲裁。

《劳动合同法》第三十条规定:“用人单位应当按照劳动合

同约定和国家规定,向劳动者及时足额支付劳动报酬。”

《劳动争议调解仲裁法》第二条也指出:“中华人民共和国境内的用人单位与劳动者发生的下列劳动争议,适用本法:(一)因确认劳动关系发生的争议;(二)因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议;(三)因除名、辞退和辞职、离职发生的争议;(四)因工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以及劳动保护发生的争议;(五)因劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等发生的争议;(六)法律、法规规定的其他劳动争议。”

《工资支付暂行规定》第十九条则表明:“劳动者与用人单位因工资支付发生劳动争议的,当事人可依法向劳动争议仲裁机关申请仲裁。”

由此来看,康女士等索要欠薪的请求是会得到劳动争议仲裁委员会支持的。

### 【案例3】向法院提起诉讼

虽然出具了欠薪条,约定了支付欠薪的时间,可公司对于郭女士的欠薪还是一拖再拖。郭女士曾向人力资源和社会保障局举报,但没有下文。她也想过向劳

动争议仲裁委员会申请仲裁,可又担心拖的时间太长。

“我能否直接向法院提起民事诉讼,要求法院责令公司支付吗?”郭女士问。

### 【点评】

郭女士可以直接向法院起诉。

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(二)》第三条规定:“劳动者以用人单位的工资欠条为证据直接向人民法院起诉,诉讼请求不涉及劳动关系其他争议的,视为拖欠劳动报酬争议,按照普通民事纠纷受理。”

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(一)》第十五条也指出:“用人单位有下列情形之一,迫使劳动者提出解除劳动合同的,用人单位应当支付劳动者的劳动报酬和经济补偿,并可支付赔偿金:(一)以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的;(二)未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的;(三)克扣或者无故拖欠劳动者工资的;(四)拒不支付劳动者延长工作时间工资报酬的;(五)低于当地最低工资标准支付劳动者工资的。”

颜梅生 法官