



有些企业正常发有些企业折扣给 阳后居家办公，员工工资怎么算？



《阳了，工资打折？》漫画/高岳

□ 本报记者 张守坤

前几天，上海市某互联网公司职员陈正感到身体不适，抗原检测结果为阳性，因此向单位申请居家办公一周。而单位提出，只有请事假才能不去办公场所办公。最终，我请了事假居家办公，该干的活一点没少干，但工资只拿平时的70%。”陈正对此颇为不解。

随着疫情防控政策的调整优化，很多地方上班不再查验核酸检测结果和健康码。奥密克戎传染性弱、致病力下降，很多公司员工感染后，会选择居家办公。而居家办公工资如何计算，实践中不同公司做法不尽相同。

据公开报道，有的公司统一居家办公一到两周，阳性员工可居家办公至康复，同住人员阳性可居家办公至其转阴，居家办公期间发放全额工资；有的公司明确必须上班打卡，阳了想居家只能请假，工资发放全额的50%到80%，甚至只发最低工资。

员工阳后居家，工资到底该如何计算？《法治日报》记者近日采访多位专家对此作出解答。

感染新冠居家办公 按照规定发放工资

办公室变阳的人越来越多，在北京一家IT企业上班的张杨心里越来越担心。同时，困扰他的还有一连串问题：“假如我真因为上下班而感染新冠，这算工伤吗？我能否因担心感染而拒绝到单位办公或出差？”

2020年1月，人力资源和社会保障部发布《关于履行工作职责感染新型冠状病毒肺炎的医护及相关工作人员有关保障问题的通知》，规定在预防和救治工作中，医护及相关工作人员因履行工作职责，感染新冠病毒肺炎或因感染而死亡的，应认定为工伤，依法享受工伤保险待遇。

北京瀛和律师事务所律师谭威威告诉记者，根据通知和工伤保险条例的相关规定，目前除了医护及相关工作人员，其他人员感染新冠病毒肺炎难以纳入工伤认定范围。

“员工也很难以怕被感染为由，拒绝公司合理的工作安排，包括出差，这是员工作为劳动者应履行的义务。”谭威威说，特殊时期，单位也应对出差的安排合理考量，能缓则缓，实在无法避免的应提醒和帮助员工做好必要的防护，员工一旦在出差期间感染，单位应该正常支付工资，负担正常的差旅补贴等。

这两天，张杨核酸检测结果为阳性，他有些如释重负。随之而来的新问题就是，阳后休假或居家办公，工资又该怎么算？

制定的劳动领域的政策也未调整。按照传染病防治法第41条以及此前人力资源和社会保障部等部门的规定，“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，企业应当支付职工在此期间的工作报酬，并不得依据劳动合同法第四十条、四十一条与职工解除劳动合同”。

“因此阳性病人居家观察期间，按照该规定应发放工资。至于工资标准，现行法规和政策并无明确规定，应当是基本工资而不涵盖绩效工资，因为绩效工资是付出特殊劳动的特殊所得。”沈建峰说。

北京律师协会劳动与社会保障专业委员会委员、北京中银律师事务所高级合伙人杨保全告诉记者，以北京地区为例，根据《北京市高级人民法院 北京市劳动人事争议仲裁委员会关于审理新型冠状病毒肺炎疫情防控期间劳动争议案件适用法律问题的解答》第10条并结合“新十条”：由用人单位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。上述期间，用人单位安排上述人员灵活办公的，按照劳动者正常工作出勤支付劳动报酬。

“这意味着，员工阳了，在身体情况允许的情况下，企业可安排其居家办公，居家办公期间，应视为员工正常出勤，此时企业应向员工正常支付工资。如不安排员工居家办公或诸如快递员等无法安排居家办公的，企业应支付工资构成中的固定部分，如基本工资、岗位工资等固定部分，而非仅支付基本工资，涉及绩效、奖金、提成等非固定部分，可不支付，与出勤相关的餐补、车补等可不支付。”杨保全分析说。

值得注意的是，在接受记者采访的专家看来，根据传染病防治法规定，任何单位和个人不得歧视传染病病人、病原携带者和疑似传染病病人，企业不能仅因员工阳了就将其开除。

适当降薪需要协商 不得占员工年休假

张杨阳了的同时，也迎来了单位的最新防疫政策：到岗人员须无任何身体不适症状，有任何风险的，都安排居家办公；因阳休假或居家办公，工资照常发放。

有人欢喜有人忧。北京一家互联网公司的员工李源告诉记者，公司规定，阳性人员如无身体不适均需到岗上班，申请居家办公的，首次阳性，按北京最低工资标准发放工资，再次阳性再申请的，按北京最低工资标准的80%发放工资。这导致公司几乎无人申请居家办公。

在社交平台，记者发现类似关于居家后工资大幅下降的吐槽不在少数。“我们单位阳了不让居家办公，必须请事假，请完假后还得安排你干活，工资只发原来的七成。”“想回单位上班，疫情期间居家办公，你们公司都发多少工资？我们公司只发半薪，是不是不合理……”

杨保全说，人力资源和社会保障部《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：企业因受疫情影响导致生产经营困难的，可以通过与职工协商一致采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时等方式稳定工作岗位，尽量不裁员或者少裁员。

“因此，员工阳性，需在协商一致即员工同意或不反对的情况下，方可适当降低员工居家期间的工资待遇；企业不得随意单方降低员工工资待遇。”杨保全说。

此外，记者在调查中发现，还有部分企业用“居家办公”顶替“年假”。有企业规定：家里有老人小孩孕妇，担心自己在公司感染新冠传染家人的，可以用1天年假换取2天居家办公，还有企业规定，阳了发热难受的，休年假或病假。

在某社交平台上，一公司群发的消息广为流传：“@所有人 发烧请病假，不意味在家睡大觉，啥也不管，联系不上，安排不予响应。要是再出现这种摆烂态度，下周打离职报告滚蛋吧。”

在杨保全看来，如员工出现发烧等新冠症状的，基于配合国家疫情防控政策的要求，员工应及时明确是否确诊，若确诊应及时上报，配合隔离，避免病毒传播，影响公司同事及其家人安全。

谭威威说，员工居家办公和休年假是两个不同的概念。“员工休年假期间，即使不提供劳动，单位仍需要正常支付员工工资；而员工居家期间，只有居家办公的，才视为劳动者正常出勤，公司才正常支付工资报酬。故1天年假换取2天居家办公，实质上是剥夺员工休年假权利，同时增加员工的劳动义务，违反劳动合同法第26条。”

“在员工居家办公的情况下，其处于工作状态而不是休假的状态，在此情况下如扣除劳动者绩效工资，应当视为企业不完全支付工资和拖欠工资。”沈建峰说，企业应优化居家办公管理方法，不能因管理本身浪费太多工作时间。

记者注意到，目前很多员工都是通过抗原自行检测，而有单位要求员工必须是核酸检测乃至出具医院证明方能申请居家办公。

对此，沈建峰说，抗原和核酸检测都是国家认可的方式，二者都应当可以作为提出居家观察和办公的依据，不应鼓励和强迫劳动者到医院开具证明，这不仅没有正当性而且会挤占医疗资源。当然，如果员工抗原或核酸造假，虚假办理居家观察或办公手续，应当承担不利后果，可以考虑比照办理

病假待遇。

根据劳动法、经济和信息化委员会复工复产指引等规定，企业是承担防疫责任的单位主体，应为劳动者提供劳动安全卫生条件，单位有权要求员工做好个人防护。“如果企业确定相应的防控措施，要求员工每天上班需要进行抗原检测，那么检测费用应当由企业承担。”沈建峰说。

企业优化远程管理 员工依法维护权益

12月20日，广东省人力资源和社会保障厅上线“广东民生热线”节目回应热点问题：阳性员工在按照规定居家隔离期间，企业必须按照正常劳动支付其在此期间的工作报酬。上海市人力资源和社会保障局相关工作负责人也曾表示，目前，根据疫情期间在家办公相关政策措施，单位应支付员工正常工作工资，不得自行打折。

截至目前，虽然多地官方已发布相关声明，要求企业不得克扣阳性员工居家期间的工资，但从现实情况来看，还有一些企业违反有关规定，对此应如何保障员工正当权益？

杨保全说，面对企业少发、不发工资的问题，建议员工积极与企业协商解决，如果员工个人的力量小，可以找职工代表或者工会，集体进行反映。如果企业确实存在违法行为，且协商不成，可以申请调解部门介入；倘若矛盾难以调和，劳动者可向劳动监察部门进行投诉或提起劳动仲裁进行维权。

“由于企业未按时足额发放工资，劳动者有权依照劳动合同法规定提出被迫离职，单位应向劳动者支付经济补偿金。经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月内不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。”杨保全说。

谭威威提醒道，在工作、沟通过程中，员工应强化证据意识，对于涉及自身切身利益的问题，应及时留存证据，如考勤记录、加班、年假、工资发放等证据应当予以留存，避免用人单位侵害其合法权益时无法提供证据加以证明。劳动者要提高自我保护意识，在权利受到侵害时，在法定时效期间主张权利，注意收集相关证据，并可申请证人出庭作证。同时充分利用协商权，和用人单位在协商变更劳动报酬支付、变更工作岗位过程中保护自己的合法权益，并对协商过程全面留痕，依法理性维权。

“在一方面抓复工复产，另一方面抓疫情防控的背景下，企业应当充分利用数字时代远程办公的优势，优化远程用工管理而不是排斥远程办公或者用现场办公方式管理远程办公。监管部门也应及时发现普遍存在的问题，及时引导和指导，促进企业发展，助推疫情防控，维护劳动者权益。”沈建峰说。

□ 本报记者 陈东升 □ 本报通讯员 董莉莉 龚国新

近日，浙江温州龙港市市场监督管理局查处了一家无证经营的小吃店，店主金某提出复议申请，说明了家庭生活困难和违法情节较轻等情况，要求减轻处罚。几日后，市场监管局认可金某提出的理由，重新作出处罚决定，降低了罚款金额，争议得以快速解决。

在龙港，此类争议之所以得到快速高效化解，源于该市创新探索的行政争议制度。

据悉，今年4月，龙港市人民法院和龙港市政府结合《最高人民法院关于进一步推进行政争议多元化解工作的意见》，率先建立了行政争议制度，规定公民、法人或者其他组织对行政机关作出的行政行为不服，可以向作出行政行为的行政机关提出行政争议。

龙港探索行政争议制度，既是对历史法治基因的传承，也是对新时代社会法治需求的回应。数据显示，截至今年11月，以龙港行政机关为被告的一审行政判决书收案数较第一季度月均下降71.7%，行政机关败诉率较2021年下降了15.1个百分点，总体呈现“双下降”的良好态势。

“一个争议还在萌芽阶段，对抗性较弱，彻底性、实质性化解的可能性较大，越是到复议、诉讼阶段，越是‘打红眼’‘下不来台’，行政争议制度能够帮助及时化解行政争议，降低争议解决成本。”权威专家认为，行政争议相较于复议、诉讼程序具有其特殊功能，也是“枫桥经验”的实践样板。

提高效率降低成本 促进官民协商对话

“在龙港大范围城市化建设的背景下，行政争议规律性呈现高发态势，如何从行政争议预防化解机制上谋求创新，促进‘官民’协商对话，推进行政案件收案数、行政机关败诉率‘双下降’，进一步提升政府法治形象，推动地区法治建设，具有现实紧迫性和必要性。”龙港市委政法委（司法局）相关工作负责人说。

这名负责人介绍，行政争议制度架设在“源头告知”“后端引导”两条争议引流路径，一种方式是行政机关在作出行政行为时应当告知当事人有权提出异议，当事人如不服该行政行为的，可以主动向原行政机关申请异议；另一种方式是复议机关和法院在受理案件前经当事人同意，可以将争议移交行政机关先行处理。

在冯某与龙港市公安局履行法定职责一案中，冯某因未取得《交通事故责任认定书》准备起诉，龙港法院引导冯某提交行政争议后，经龙港市公安局调解，肇事者次日就履行了赔偿义务，前后仅耗时一天，救济成本有效降低。

龙港市公安局法制大队副大队长王昭坦坦言：“交通部门行政争议虽然多，但大部分事实简单，异议制度给了行政机关及时纠错的机会，也帮助我们减少很多复议、应诉带来的负担。”

在此基础上，行政争议制度采取了更加灵活的解纷方式。囿于行政诉讼“一案一诉”的原则，一个行政争议时常衍生出多个关联案件，一案判决又生一案。例如，在征收拆迁领域，被征收人对政府的征收补偿标准不服，可能陆续对征收决定、房屋补偿决定、拆除行为甚至信息公开答复提起十几起行政复议或诉讼。行政争议制度则打破常规，创设了“一揽子”化解机制，对上述情形下的关联纠纷一并纳入审查化解范围，有效避免当事人“马拉松式”复议或诉讼。

在龙港，异议、复议、诉讼，构成了行政争议三级分层化解体系，行政争议成为当事人可选择的第三条救济途径。

浙江大学光华法学院教授章剑生提出，行政争议制度有效弥补了诉讼、复议程序的不足，为当事人提供了成本低、效率高、认可高的救济选择。

面对行政争议快速增长的形势，行政争议制度就像一道“过滤网”，将事实清楚、争议不大的简单案件交由行政机关先行处理，一定程度上节约了司法资源，减轻了复议机关和人民法院的负担。“法官能集中精力办理更加疑难复杂的案件，有助于提升人民群众的司法获得感和满意度，实现更高水平的公平正义。”龙港法院院长董志波说。

赋予监督质疑权利 助推机关自行纠错

根据行政处罚法和行政强制法，在行政机关作出行政处罚等行政行为前，赋予行政相对人陈述申辩的权利，但龙港法院行政审判庭负责人高慈慈发现，实践中当事人在行政行为作出前，对最终的不利结果“感知”不强，存在“信息不对称”，往往不重视陈述申辩的权利，即使提出了意见，一般也缺乏专业性，事后不服的情况相当常见。而行政争议制度系事后救济机制，在行政行为已明确的前提下，双方协商的针对性、专业性更强，达成一致的可能性也会更高。

在高慈慈看来，行政争议制度赋予了当事人直接监督和质疑行政行为的权利，充分调动了行政机关自行纠错的积极性和主动性。当事人如果申请行政争议，则表明其申请复议、提起诉讼的可能性极大，为规避败诉风险，行政机关必须放下侥幸心理，充分评估自身行政行为的合法性、正当性，及时做好沟通解释，纠正不当行政行为，进而促进依法行政。

行政争议、诉讼程序的基本特征就是双方对抗，“各执一词”的对话方式，有时易导致矛盾激化，化解纠纷须冷静人，行政机关与当事人先行沟通处理，既是一次平等对话、交换意见的机会，也是一个将心比心、互相理解的过程，官与民不必在“对抗”中争输赢，而是在“对话”中达和解，有助于实现“官民和谐”的价值目标。

正是基于以上考量，龙港法院和龙港市政府于今年3月底联合发布了《关于建立行政争议化解的意见》。数据显示，今年4月至11月，龙港市行政机关累计发出行政争议告知文书1658份，当事人选择直接向行政机关提起异议的行政争议共56起，已有26起成功化解后未进入复议、诉讼程序。

制度创新广受好评 有效化解行政争议

《法治日报》记者了解到，行政争议制度的创设不是偶然，而是基于一定的理论、实践基础和历史条件。

2021年8月2日，中共中央、国务院印发了《法治政府建设实施纲要（2021—2025年）》，强调健全行政争议实质性化解机制，推动源头治理。

近年来，温州市深入推进行政争议实质性化解，创设行政机关负责人出庭应诉制度，试点行政争议调解委员会，探索设立行政争议调解委员会和行政争议调解中心等，为我国行政法治史贡献了诸多温州元素，也为龙港探索行政争议制度提供了“巨人肩膀”。

“行政争议制度是化解行政争议的新路，而不是门槛。”董志波在介绍行政争议制度时说，“在制度构建时，我们广泛征求了行政执法单位、专家学者、上级法院和司法行政部门的意见建议，在严格遵循现有法律法规的前提下，给予当事人充分的自主选择权，不断畅通行政争议制度的运行程序和衔接通道。”

行政争议制度就像一个“支点”，正在龙港撬动一场法治变革。“现在经常有群众来询问，行政争议是什么、要怎么申请。”龙港法院立案窗口工作人员告诉记者。

“行政争议制度试行后，我们作出行政决定时会主动告知相对人申请行政争议的权利，也会更加注意听取相对人的意见。”龙港市市场监管局一名执法人员说。

为确保行政争议制度实质性化解，龙港市已将相关工作纳入法治政府建设考核，明确行政机关主动纠错的，减免扣分，反之则加倍扣分，通过差异化考核进一步规范行政机关执法行为。龙港市市场监管局等行政机关出台了《行政争议制度操作规程》，进一步完善个性化操作规则。龙港市人大、龙港法院也在探索通过法治民e坊、共享法庭等载体优势，加快形成行政机关、司法机关间的多跨高效协作机制，通过制度衔接和部门协同，进一步提升行政争议制度的独特效能。

“行政争议制度还在‘成长期’，我们计划进一步扩大适用范围，研究复议、诉讼不受理的行政争议的适用可能性，实现制度效用最大化。同时，我们希望把行政争议这项接地气的司法实践推向更大舞台。”龙港市市长林海涵正谋划着下一步工作路径。

龙港市委书记何宗静说，作为“国家新型城镇化综合改革示范区”，龙港将以行政争议制度为发力点，积极构建“异议过滤—调解先行—复议为一—诉讼断后”的行政争议全链条化解新格局，努力创造行政争议源头治理和实质性化解的精彩实践。

行政争议制度高效缓解「官民」矛盾

浙江龙港探索行政争议「新解法」