案情简介

2021年1月1日，张某与杭州某公司
签订一份《劳动合同
》，合同期限自2021年1月1日至2022年12月31日，月工资为8000元。该公司计薪周期为自然月，即每月的1日至月底最后一天，在次月的10日发放上个月工资。

2021年下半年以来，因国外疫情严重，产品出口受阻，该公司决定自2022年2月16日起暂时停工停产，并告知员工将按照相关规定发放停工停产期间的工资。

2022年3月10日，该公司向张某支付工资8000元（2月工资），2022年4月10日该公司向张某支付工资1824元（3月工资）。张某提出异议，认为该公司未足额支付工资，2022年4月10日也应支付工资8000元（3月工资）。

争议焦点

如何理解“一个工资支付周期”？“一个工资支付周期”的起算点和截止点在哪里？

公司根据《工资支付暂行规定》（劳部发[1994]489号）第十二条及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》（人社厅明电[2020]5号）第二条的规定，停工、停产在一个工资支付周期内的，公司应按劳动合同规定的标准（即8000元）支付张某工资。超过一个工资支付周期的，鉴于职工没有提供
正常劳动，公司只需要按照
浙江省人力资源和社会保障厅
《关于积极应对新型冠状病毒感染肺炎疫情切实做好劳动关系工作的通知》（浙人社明电[2020]3号）第二条第二款的规定支付生活费即可。具体计算为：“一个工资支付周期”的起算点是当月1日、截止点是当月最后一日，公司停工停产的日期是2022年2月16日，故公司在2022年2月这个工资支付周期内（截止点为2022年2月28日）应按照劳动合同约定支付张某工资8000元；而超过一个工资支付周期的（即2022年3月以后），按照相关规定只需要向张某支付生活费（最低工资标准×80%)，即2022年3月以后的生活费数额为1824元[2280元（杭州市最低工资标准）×80%]。

张某认可公司计算职工工资和生活费的法律依据，但认为“一个工资支付周期”的时间长度是一个月，2022年2月16日至2022年2月28日只有13天，理应顺延到2022年3月，即“一个工资支付周期”的截止点应该为2022年3月31日，故2022年4月10日发放的3月工资也应是8000元，从2022年4月以后的生活费数额才是1824元。

律师分析

相关规定设立“一个工资支付周期”的主要目的一方面是体现用人单位与劳动者风险共担，另一方面也是对劳动者基本权益的保护。“一个工资支付周期”的性质应该属于缓冲期，只有理解为一个确定的时间长度（计薪周期），并且这个时间长度自停工停产之日开始起算才符合相关规定的内涵。如果按照公司的观点则不当限缩了缓冲期（譬如停工停产日期是2022年2月27日），不利于劳动者的权益保护。如果按照张某的观点则不当扩张了缓冲期（譬如停工停产日期是2022年2月2日），加重了用人单位的社会责任。

本案中，公司实行按照自然月支付工资的制度，工资支付周期为一个月。停工停产日期是2022年2月16日，即“一个工资支付周期”的起算点是2022年2月16日、截止点是2022年3月15日，2022年3月16日至2022年3月31日则超过“一个工资支付周期”。故张某的3月工资应采取分段核算的方法，即2022年3月1日至2022年3月15日按照劳动合同约定支付工资、2022年3月16日至2022年3月31日按照相关规定核算生活费。具体计算为：8000元（劳动合同月工资标准）÷21.75天（月计薪天数）×11天（3月1日至3月15日计薪天数）+1824元（月生活费标准，杭州最低工资标准的80%）÷21.75天（月计薪天数）×12天（3月16日至3月31日计薪天数）=5052元。故公司还需支付张某3月工资差额为5052-1824=3228元。

典型意义

疫情期间正确处理劳资纠纷、稳岗、稳就业、维护社会安定是疫情期间正确的社会价值取向。如果因为疫情防控需要，个别企业需要采取停工停产的措施，此时，用人单位通过短期停工停产发放生活费的方式，同解除与劳动者的劳动合同并支付经济补偿的方式比较而言，既降低了成本，维护了劳动关系稳定，也为下一步复工复产提供了人力资源保障；而从劳动者角度看，虽然一定时期内的收入下降，但减轻了用人单位经济压力，稳定了自身的就业岗位，应当说双方各得其利。

因此，准确理解和适用“一个工资支付周期”，对于实现劳动关系双方共担风险、共渡难关是非常必要的。

（据浙江工人日报消息）