

抗疫时期如何“守法”过年



法官李秀文

为更好地防控新冠肺炎疫情,全国多地发出“非必要不返乡”的倡议,政府和企业也相应采取了一些暖心措施,“就地过年”和错峰出行成了多数人的共识。然而春节后返工返岗因疫情滞留不属于旷工、往返途中如果不幸感染病毒不算工伤、如果留在当地过年能不能顺利拿到加班费等诸多疑问也引起广泛关注。对此,北京顺义法院法官李秀文结合相关案例进行了释法。

1.受疫情影响停工停产 员工工资如何支付?

▶案情

李某于2016年1月入职某医疗公司,双方签署有书面劳动合同,李某的月工资标准为6000元。李某提供实际劳动至2020年1月22日。在春节假期结束后,某医疗公司通知李某,因疫情影响,医疗公司无法对外营业,要求李某在家待岗。2020年3月中旬,李某收到医疗公司按照北京市最低工资标准发放的工资。李某认为公司存在拖欠工资行为,要求公司支付2020年2月的工资差额。

法院审理认为,李某正常出勤至2020年1月22日,2020年1月24日至2月2日期间属于春节假期,春节假期过后因疫情影响,2020年2月3日后李某开始待岗。待岗期间第一个工资支付周期应按正常工资支付,超出第一个工资支付周期按最低工资70%支付待岗工资。2020年2月3日至2020年2月28日在第

一个工资支付周期内,故某医疗公司应当按正常工资标准发放李某2020年2月的工资,因某医疗公司实际发放的工资与李某的正常工资存在差额,应当补足。

◎法官提示◎

由于疫情的发生,企业复工情形发生了意想不到的变化,疫情致使企业迟迟不能复工,在坚持维护劳动者合法权益与促进用人单位生存发展并重的原则下,引导用人单位与劳动者共担责任、共渡难关的同时,还要考虑到劳动关系的人身隶属性等特点,充分保障劳动者的生存权。

根据《人力资源社会保障部办公厅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》第二条规定,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。企业停工停产在一个工资支付周期内的,企业应按劳动合同规定的标准支付职工工资。超过一个工资支付周期的,若职工提供了正常劳动,企业支付给职工的工资不得低于当地最低工资标准。

职工没有提供正常劳动的,企业应当发放生活费,生活费标准按各省、自治区、直辖市规定的办法执行。《北京市工资支付规定》第二十七条规定,非因劳动者本人原因造成用人单位停工、停业的,在一个工资支付周期内,用人单位应当按照提供正常劳动支付劳动者工资;超过一个工资支付周期的,可以根据劳动者提供的劳动,按照双方新约定的标准支付工资,但不得低于本市最低工资标准;用人单位没有安排劳动者工作的,应当按照不低于本市最低工资标准的70%支付劳动者基本生活费。

5.劳动者不愿复工 单位能否以此为由解约?

▶案情

赵某于2018年入职某建筑公司,任项目经理。2020年2月,因为疫情影响,建筑公司通知赵某在家待岗。2020年4月,北京疫情防控政策放宽,企业陆续复工复产。建筑公司通知赵某前往北京市顺义区的项目进行工作,但是赵某主张因为顺义项目所在地距离首都国际机场直线距离40余公里,比较危险,因此,其不同意返工返岗。建筑公司多次通知赵某后,赵某仍拒绝前往顺义项目所在地。后,建筑公司以赵某严重违反公司规章制度为由解除了双方的劳动合同。赵某主张建筑公司系违法解除劳动合同,要求建筑公司支付违法解除劳动合同赔偿金。

法院经审理认为,在当地疫情防控政策允许企业复工复产,且建筑公司具备复工复产条件的情况下,建

筑公司通知赵某前往顺义项目返工的行为合理合法,赵某以项目所在地距离机场较近为由拒绝返岗,不属于因疫情影响导致无法返岗的情形,在建筑公司多次催告后仍拒绝到岗的行为属于旷工,建筑公司有权与赵某解除劳动合同。经法院释明,赵某认识到自己的行为确实不妥,最终撤回对建筑公司的起诉。

◎法官提示◎

用人单位应加强特殊时期对劳动者的人文关怀,用人单位能够举证证明劳动者经催告、劝导无效或以其他非正当理由拒绝返岗的,可以依据劳动合同法第三十九条第二项的规定依法解除劳动合同。劳动者应准确理解法律和政策规定,在主张自己权益时应严格依照相关规定,避免权利滥用问题的发生。

2.不守防控政策私自出京 单位能否解除劳动关系?

▶案情

张某于2016年2月入职某贸易公司,双方签署有书面劳动合同。因为疫情影响,贸易公司于2020年2月3日向张某发出疫情情况待岗及工作安排的通知书,强调员工一律不准出门,原地休息,不得聚会,不得聚餐,如出现问题后果自负,并于此后多次强调疫情期间待岗工作要求。张某于2020年3月初私自离京回老家,贸易公司于3月中旬知晓张某离京,要求张某返京并做好隔离措施,后贸易公司以“未履行任何手续、违反单位通知、私自离京、严重违反单位规章制度”为由召开会议,决定解除与张某的劳动关系。张某认为贸易公司解除劳动关系的行为属于违法解除,要求贸易公司支付违法解除劳动合同赔偿金。

法院经审理认为,因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、

减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议,用人单位负举证责任。双方均认可贸易公司向张某发出疫情情况待岗及工作安排的通知书。

张某作为劳动者,应当服从用人单位的劳动管理、遵守劳动纪律,尤其在疫情防控工作期间,遵守国家、北京市及用人单位关于跨省出行的规定,是出于保护自己和他人生命安全和身体健康的目的,也是执行卫生防疫机构依照《中华人民共和国传染病防治法》提出的预防、控制措施的要求。

张某明知贸易公司对待岗期间离京、出行、聚餐等发布了特殊规定,仍未履行事先请假手续擅自离京,且在公司询问时才告知相关情况,有悖劳动者应履行的基本劳动义务,也对防疫工作造成了隐患。故贸易公司以此为由解除与张某的劳动合同,符合法律规定,

对张某要求贸易公司支付违法解除劳动合同赔偿金的请求,不予支持。

◎法官提示◎

这起案件所体现的不仅仅是劳动者与用人单位在履行劳动关系权利义务范畴内发生的纠纷,而是在举国上下共同抗击疫情关键时刻用人单位如何加强用工管理,如何规范劳动者行为的重要问题。在疫情突发公共卫生事件面前,劳动者不遵守当地防疫政策及用人单位的制度,未经报备私自出京可能带来巨大风险,不仅涉及劳动者自身的健康,更关乎其居住、工作场所内所有接触人员的生命健康,对疫情防控产生巨大隐患。因此,在疫情背景下,对于不遵守当地防疫政策及用人单位规章制度的劳动者,用人单位可以按照法定程序与其解除劳动关系。

3.员工因疫情影响滞留 未返工返岗算旷工?

▶案情

刘某于2016年8月入职某弹簧公司,岗位为操作工,双方签订书面劳动合同。2020年春节假期期间,因为新冠肺炎疫情影响,某弹簧公司通知员工于2020年2月10日返岗报到后居家隔离14天正常上班,有事情可以向公司主管请假。刘某本打算2月10日返京,但因老家村里不开通行证,不能出村,向公司主管请假,说明了事由。2020年2月17日,刘某回到单位报到后居家隔离14天观察,老家却收到公司发出解除劳动合同关系通知书,称刘某连续旷工三天按离职论处,自2020年2月13日公司与刘某解除劳动关系。刘某认为其不属于旷工,公司属于违法解除劳动合同,应当支付违法解除劳动合同赔偿金。

法院经审理认为,由于新冠肺炎疫情疫情影响,确实有地区为防范疫情采取了开具通行证等限制出行等措施。刘某提交的证据显示,其所在的村委会要求有县医院体检合格证明方可开具通行证出行,故其2020年2月10日进行了体检,

于2020年2月12日确认体检合格,刘某并无故意旷工或拒绝返岗的恶意。刘某因当地采取的疫情防控政策影响无法按公司要求时间按时到岗,其及时与公司领导沟通请假事宜,公司于2020年2月12日以刘某旷工三日直接与其解除劳动合同关系,确有不妥,属于违法解除,应支付刘某违法解除劳动合同赔偿金。

◎法官提示◎

劳动者因疫情影响滞留未能返工返岗的不应认定为旷工,但是对疫情影响因素,劳动者应当提交证据予以证明。根据人力资源社会保障部《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》,对新型冠状病毒感染的肺炎疑似病人、密切接触者在其隔离观察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工资。

对于受疫情影响延迟复工或未返

岗期间,用人单位可以安排劳动者优先使用带薪年休假等各类假(包括用人单位自设的福利假)、综合调剂使用年度内休息日。在上述情形下,用人单位按照相关休假规定或劳动者正常出勤支付劳动报酬。另外,用人单位可以与劳动者协商一致调整工资标准,依据与劳动者协商一致调整后的工资标准支付劳动报酬,调整后的工资标准不得低于本市最低工资标准。不存在优先使用各类假期及综合调剂使用年度休息日、用人单位与劳动者协商降低工资标准的情况下,如果劳动者未复工时间较短(一般不超过一个月),用人单位可以按照劳动者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;未复工时间较长的,参照《北京市工资支付规定》第二十七条向劳动者支付工资待遇。

4.公司无法续订书面合同 是否需付二倍工资差额?

▶案情

王某于2018年2月15日入职某科技公司,双方签署有期限自2018年2月15日至2020年2月14日的书面劳动合同。在合同到期前,公司通知王某前往签署书面劳动合同,并将电子版发送至王某电子邮箱。王某表示因项目所在地实施疫情防控政策,不允许人员离开,因此申请待项目所在地防疫政策放宽,允许出入后再前往公司续签劳动合同,科技公司表示同意。2020年7月6日,公司再次询问王某续签劳动合同事宜,王某表示会尽快签署。但是在2020年7月13日,王某提起劳动仲裁要求科技

公司支付未签劳动合同二倍工资差额,仲裁未支持其请求,王某诉至法院。

法院审理后认为,《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条第一款规定:“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,应当向劳动者每月支付二倍的工资。”本案中,在劳动合同到期前,科技公司履行了通知王某续签劳动合同的义务,但由于疫情影响客观上无法与其续订书面劳动合同,在此情形下,如果继续让科技公司承担支付未订立劳动合同双倍工资差额的责任,显然有失公允。因此,无需支付王某

未签书面劳动合同二倍工资差额。

◎法官提示◎

用人单位与劳动者作为利益共同体,在特殊时期应当互相体谅,以最大善意处理双方之间的问题,减少争议的发生。在疫情防控期间,用人单位仍须尽到通知劳动者订立或续订劳动合同的义务,如果用人单位能够举证证明已提出订立或续订书面劳动合同,但因疫情影响客观上无法与劳动者订立或续订劳动合同,劳动者要求支付该期间未订立或续订书面劳动合同二倍工资差额的,不予支持。

6.春节期间不返乡 劳动者能否拿到加班费?

◎法官提示◎

李秀文法官表示,为减少人员流动、减少旅途风险、减少人员聚集,北京市发出通知,鼓励企业根据运营计划和员工意愿,出台激励措施,以岗留人、以薪留工,引导员工在京过年,合理安排春节期间生产、错峰放假或调休以及员工技能培训等。但是劳动者春节不返乡,不一定就应获得加班费。

对于春节放假期间,因安全、消防、节假日巡视等需要,用人单位安排劳动者从事与本职工作无关值班任务的,用人单位可以根据

本单位的值班制度支付值班津贴或补助。如果值班人员本职工作就是安保、消防中控、巡逻等值守工作的,则应当按照国家规定,结合岗位工时制度予以调休或支付相应劳动报酬。

她解释,如果用人单位安排劳动者在家上班或灵活办公的,除经协商一致降低劳动报酬外,一般应视为劳动者正常出勤,应当按照正常出勤支付劳动者工资报酬。如果用人单位在法定节假日期间正常出勤或者居家办公的,应当按照法律规定标准支付劳动者加班工资。

7.往返途中不幸感染 会被认定为工伤吗?

◎法官提示◎

李秀文解释,《关于因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,在新冠肺炎预防和救治工作中,医护及相关工作人员因履行

工作职责,感染新冠肺炎或因新冠肺炎死亡的,应认定为工伤,依法享受工伤保险待遇。“根据上述通知的精神,如果不是从事新冠肺炎预防和相关工作的人员,在往返途中感染新冠肺炎是不能认定为工伤的。”

8.“共享用工”应运而生 劳动关系如何界定?

◎法官提示◎

据了解,为做好在京过年人员的服务保障工作,有关部门指导公共就业服务机构提供“共享用工”服务。李秀文介绍,在疫情防控期间,“共享用工”应运而生,这是出借单位与借用单位之间自行调配人

力资源、解决特殊时期用工问题的应急措施,也有利于劳动者享有更多的薪资待遇,降低疫情带来的不利影响。《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》(劳部发〔1995〕309号)第七条规定:“用人单位应与其长期被外单位借用的人员、带薪上学人员,以及其他非在岗但仍保持劳动关系的人员签订劳动合同,但在外借和上学期间,劳动合同中的某些相关条款经双方协商可以变更。”李秀文称,从上述规定来看,“共享用工”劳动者在被借用期间,劳动关系主体并不发生变更,劳动者与借用单位之间不构成建立新的劳动关系,原则上劳动者的劳动报酬、社会保险费、工伤保险待遇等仍由出借单位负责,但是出借单位与借用单位可以就上述费用如何分担责任进行协商确定。文/本报记者 宋霞



下载北京头条App
让现在告诉未来

编辑/颜青 美编/田琳 校对/熊伟