

咨询频道

■郑欣欣

受疫情影响,企业都受到了或大或小的冲击,职工都十分关注与劳动关系相关的法律、政策等问题,温州市总工会职工维权志愿者律师准备了防控新冠肺炎疫情法治微课堂。

答疑人

薄士坤 北京德恒(温州)律师事务所律师
张健 北京德恒(温州)律师事务所律师
金璐锋 北京德恒(温州)律师事务所律师

因防控疫情影响单位延迟发放工资的,是否构成未及时支付劳动报酬情形?

答:不构成。

虽然《工资支付暂行规定》第七条明确规定工资至少按月支付,如遇节假日或休息日,则应提前在最近的工作日支付,但这是在可以预期的节假日、休息日的情况下。而因防控疫情需要,国务院办公厅发文延长3天春节假期,部分地方如上海、浙江等下发文件明确延后复工的要求,均属于春节放假前所无法预期到的情形,因此,不可能苛求单位能够提前发放。在此情况下,由于未能复工,在推迟复工期间不能发放工资属于“不可抗力”,不可归咎于单位,应当不属于法定的未及时支付工资情形。当然,单位应当在复工后第一天立即向员工补发工资。

因受疫情影响导致生产经营困难的用人单位,可否降低劳动者的工资,对劳动者进行轮岗轮休或缩短其工作时间?

答:可以。但前提是与劳动者协商一致。

因受疫情影响导致生产经营困难的用人单位,与劳动者就降低工资、轮岗轮休或缩短工作时间达不成一致的,用人单位可否解除劳动合同?

答:可以。但应结合《劳动合同法》第四十条的规定处理。《劳动合同法》第四十条规定,劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,致使劳动合同无法履行,经用人单位与劳动者协商,未能就变更劳动合同内容达成协议的,用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后,可以解除劳动合同。

用人单位可以拒绝录用曾经患有新冠肺炎的求职者吗?

答:不可以。

员工疑似感染、医学观察隔离、被确诊感染新冠肺炎的是否应当发放劳动报酬? 用人单位能否与以上劳动者解除劳动合同?

答: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关系。

对于因疫情未及时返岗复工

的员工,可以优先安排其带薪年假吗?

答:可以。

假期结束,劳动者未及时返回单位上班,用人单位是否可以单方解除劳动合同?

答:应当考量劳动者未及时返回单位上班之原因,若确因接受有关传染病的调查、检验、采样样本、隔离治疗等防控措施,或因政府采取其他紧急措施导致无法提供正常劳动的,则不能单方解除。若非因上述原因导致旷工的,则按照双方签订的劳动合同及用人单位合法有效的规章制度执行。

劳动者因疫情防控被隔离期间劳动合同到期的,用人单位可否终止劳动合同?

答:不能。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》第一条规定,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,在此期间,劳动合同到期的,分别顺延至职工医疗期期满、医学观察期期满、隔离期期满或者政府采取的紧急措施结束。

用人单位能否与疑似感染新型冠状病毒肺炎且拒绝配合检疫、治疗的劳动者解除劳动合同?

答:如存在被依法追究刑事责任或情节严重违反用人单位规章

制度的,可以依法解除。用人单位在要求检疫、治疗过程中,应当注意证据保存,特别是对于相关劳动者拒不配合检疫、治疗证据。

劳动者在2020年春节前已提出离职申请,现因疫情防控延长假期导致离职手续无法办理的,离职是否有效力?

答:有效。

用人单位已经录用或签订劳动合同中的劳动者,在到岗上班前被查出患有新型冠状病毒肺炎或系新型冠状病毒肺炎原携带者,用人单位是否必须支付其工资或病假工资?

答:用人单位仍须按照有关规定支付其工资或病假工资和承担医疗保险待遇。

新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者因被采取隔离治疗、隔离观察等隔离措施导致不能提供正常劳动的,用人单位应当视同提供正常劳动并支付职工正常工作期间工资。隔离期结束后,对仍需停止工作进行治疗的患者,企业按照职工患病的医疗期有关规定支付其病假工资。

病假、产假、停工留薪期与本次春节延长假期或复工延长期间有重叠的,是否顺延?

答:病假(医疗期)、产假、停工留薪期不顺延。

婚假、丧假、护理假与本次春节延长假期或复工延长期间有重叠的,是否顺延?

答:我们认为婚假、丧假、护理

假不顺延。

在法定假期结束后,用人单位要求劳动者在家办公,在家办公期间因工作原因受到事故伤害的,是否属于工伤?

答:我们认为可以被认定为工伤。

用人单位是否可以拒绝曾经患病、疑似患病或者曾经与疫情严重地区或疫情严重地区人员接触的职工返回单位上班?

答:如果员工已经治愈或者排除传染病嫌疑,不可以拒绝返回单位上班。若员工无法证明已经治愈或仍存在染病嫌疑,可与员工协商居家隔离、在家工作,其间按照停工标准支付工资。

劳动者被确诊患新冠肺炎,用人单位是否需要支付医疗费用?

答:用人单位无需支付医疗费,由国家承担,通过社会保险、财政予以支出和补助。

单位未能提供口罩,员工能否拒绝赴单位上班?能否以此为由被迫解除劳动合同并主张经济补偿?

答:在疫情特殊时期内,企业应当为员工配备口罩用于生产工作用途,如未配备将影响健康安全的,则可以拒绝赴单位上班,但不得因此主张补偿。此外,员工因此无法上班的,企业可安排员工在家办公,安排年休假处理。

本次新冠疫情能否中止劳动仲裁时效?

答:仲裁时效中止。



制作:陈金波

劳动合同是证明劳动者与用人单位存在劳动关系最直接、最有效的证据。如果用人单位与劳动者没有及时签订劳动合同,或者劳动者不慎丢失了劳动合同,如果能搜集到其他证据,即使没有劳动合同也可以证明劳动关系。

王律师,我想做劳动仲裁,可劳动合同好像弄丢了,单位那份也找不见,怎么破?



应聘登记表、入职登记表、录用通知书、面试短信,还在吗?



工作服、出入证、厂牌、工作证、技术认定证书、专业技能书年检记录……这些能够证明职务身份证件件呢?



工资单、工资收入证明(需会计人员签名)、社会保险记录单、企业年金单、住房公积金单或其他工资发放记录,这些总有吧?



除了上述这3种,还有12种可以用来证明的东西:

1.打卡记录、考勤记录、加班通知等。
2.其他劳动者的证言。
3.发表有自己作品的公司内部刊物或公司网站有关自己事迹的报道。
4.工作记录单,本人代表公司签订的采购合同、销售合同,客户业务记录等。
5.由公司签字的岗位任职说明、薪资确认书、调岗通知书、解除通知书。
6.公司或公司工会发出的荣誉证书、奖状、慰问通知单、工会会员证。
7.工作中来往邮件、QQ聊天记录、微信记录、工作安排短信记录等。
8.与公司领导谈话、工作情况录音、录像。
9.财务借款单、报销凭证等。
10.因交通事故引发工伤,交警部门调查询问笔录。
11.劳动监察部门投诉登记、询问调查笔录等。
12.信用卡账单邮寄地址为单位。



话说你真的是弄丢劳动合同,不是是公司没跟你签吧,别不好意思说哦,要知道那样的话,公司是要支付二倍工资的。



……被你猜中了

参考资料:《劳动合同法》《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》《浙江省高级人民法院关于审理劳动争议案件若干问题的意见》《浙江省企业工资支付管理办法》《没有劳动合同,证明劳动关系的15条证据(维权必备)》等

数说维权

宁波:接回10.8万人

近日,宁波市人社局副局长王效民在新冠肺炎疫情防控新闻发布会上表示,目前,宁波各县市区联动派出83个“小分队”分赴重点城市开展驻点劳务协作,采取返岗包车、包机、专列等形式,安全有序组织外地员工返甬返岗。春节以来,宁波全市累计组织包车3800辆次、专列28列次、包机10架次,接回外来员工10.8万人。

(中国新闻网)

新规专递

乘地铁有新规

名称:《城市轨道交通运营组织与服务管理办法》
发布时间:2019年10月16日
实施时间:2020年4月1日
发布单位:交通运输部
主要内容:

◆禁止乘客有下列影响城市轨道交通运营安全的行为:

1. 拦截列车,在列车车门或站台门提示警铃鸣响时强行上下列车,车门或站台门关闭后扒门;
2. 擅自操作有警示标志的按钮和开关装置,在非紧急状态下动用紧急或者安全装置;
3. 携带有毒、有害、易燃、易爆、放射性、腐蚀性以及其他可能危及人身和财产安全的危险物品进站、乘车;
4. 攀爬或者跨越围栏、护栏、护网、站台门等,擅自进入驾驶室、轨道、隧道或者其他有警示标志的区域;
5. 向轨道交通线路、列车以及其他设施投掷物品;
6. 损坏车辆、站台门、自动售检票等设备,干扰通信信号、视频监控设备等系统;
7. 损坏、移动、遮盖安全标志、监测设施以及安全防护设备;
8. 在车站、列车内吸烟,点燃明火;
9. 在运行的自动扶梯上逆行、推挤、嬉戏打闹;
10. 影响运营安全的其他行为。

◆乘客不得有下列影响城市轨道交通运营秩序的行为:

1. 在车站或者列车内涂写、刻画或者私自张贴、悬挂物品;
2. 携带动物(导盲犬、军警犬除外)进站,携带有严重异味、刺激性气味的物品进站乘车;
3. 推销产品或从事营销活动,乞讨、卖艺及歌舞表演,大声喧哗、吵闹,使用电子设备外放声音;
4. 骑行平衡车、电动车(不包括残疾人助力车)、自行车,使用滑板、溜冰鞋;
5. 在列车内进食(婴儿、病人除外);
6. 随地吐痰、便溺、乱吐口香糖、乱扔果皮、纸屑等废弃物,躺卧或踩踏座席;
7. 在车站和列车内滋扰乘客的其他行为。

实行渔业人员“黑名单”制度

名称:《远洋渔业管理规定》
修订时间:2020年3月
实施时间:2020年4月1日
发布单位:农业农村部
主要内容:

◆将从事IUU捕捞(非法的、不报告的和不受管制的捕捞——编者注)、故意关闭船位监测设备等增补为违法行为,列出了13种违法行为,视情节轻重依法予以处罚,违法情节严重的企业将被暂停或取消从业资格;

◆明确建立远洋渔业从业人员“黑名单”制度,存在严重违法违规行为、对重大安全生产责任事故负主要责任和引发远洋渔业涉外违规事件的企业主要管理人员、项目负责人和船长,纳入远洋渔业从业人员“黑名单”管理。

三色预警 三方联动 三级调解

湖州安吉一体化调处模式构筑劳资和谐

本 报 讯 通讯员周建巨报道

近日,经过半个多月的协调后,华大制茶公司劳动争议案呈大幅上升趋势,调处难度也越来越大,建立一套行之有效的机制迫在眉睫。在这一背景下,安吉县总工会以杭垓镇为试点乡镇,在全县乡镇街道大胆探索以“三色预警、三方联动、三级调解”为主要内容的劳动争议一体化调处模式,三色预警即建立了黄、橙、红“三色”风险等级;三方联动即工会、人社、政法部门的三方参与调解;三级调解即企业、村、镇三级网格联动,为劳动争议化解按下了“快进键”。

“云调解”: 案子审判与疫情防控“两不误”

本 报 讯 通讯员朱利明报道

近日,绍兴市越城区法院袍江法庭傅莹莹法官将原被告两家企业“请”入了移动微法院,通过多方视频连线成功调解了一起买卖合同纠纷,及时有效化解了涉企纠纷。

该案原告浙江某机械公司是袍江法庭辖区内的企业,其与被告江苏某纺织公司因买卖合同产生了诉讼纠纷,该案已于春节前开庭过庭,但是出于原被告双方均有新证据提交,并且被告对设

备质量问题提出了反诉,法庭安排在年后进行再次开庭。不料,疫情突然暴发,无法进行现场庭审,原被告对此均十分着急。一方想尽快收到货款以便复工复产,另一方想就自己提出设备质量问题的反诉讨个说法。傅法官在询问双方当事人意见后,使用移动微法院进行多方视频连线进行线上开庭审理。在审理期间,经过傅法官的耐心调解,再详细阐明买卖合同法律适用问题及证据认定规则后,双方

同意各让一步,当天进行了和解。原告当场撤回起诉,案件获得圆满解决。

在疫情防控期间,为了保证案子审判与疫情防控“两不误”,越城区法院工作人员充分利用微法院的即时性与便利性设立了“云法庭”,已受理调解申请106件,已成功调解21件,通过线上解决纠纷,既保障了双方当事人的诉讼权益,快速高效化解了矛盾纠纷,又取得了良好的社会效果,优化了辖区企业营商环境。

以案释法

信用修复 助力疫情防控大局

■王华卫

案件详情

百灵医疗器械公司主要生产红外体温计、电子体温计、血压仪等医疗器械。2016年11月28日,徐某与百灵医疗器械公司签订合作协议,后在履行协议过程中产生纠纷诉至法院。经二审生效判决,被告百灵医疗器械公司须还原告徐某129.84万元,案件由义乌市人民法院强制执行。

执行过程中,因百灵医疗器械公司未全部履行生效判决,公司及法定代表人被法院纳入失信被执行人名单、采取限制高消费等措施。疫情发生后,执行法院了解到,百灵医疗器械公司被法院解除失信被执行人名单及限制高消费措施的当天,义乌农商银行就

也是金华市唯一一家疫情防控急需物资供应企业。

自疫情发生以来,该公司加紧生产,日均产能较高,但因前期被纳入失信被执行人名单,影响公司融资、扩大生产,无法满足当前抗击疫情的生产需要。2020年1月31日,百灵医疗器械公司向法院申请信用修复。

执行法院根据前期实地走访和讨论研判,向执行申请人进行解释说明并经申请人书面同意,于收到百灵医疗器械公司申请的当天,决定对该公司及法定代表人解除失信被执行人名单及限制高消费措施,不采取查封等强制措施,为企业贷款扫清障碍。

百灵医疗器械公司被法院解除失信被执行人名单及限制高消费措施的当天,义乌农商银行就

向该公司发放100万元信用贷款,中国银行也将该公司的不良贷款转为正常。后该公司又顺利从杭州银行、宁波银行分别获得贷款100万元。

典型意义

疫情防控期间,义乌法院坚持统筹疫情防控和复工复产,审慎采取执行措施,全面贯彻善意执行理念,是加强司法服务职能作用的生动实践。

人民法院对因处于失信被执行人名单导致融资困难、原料库存短缺等防疫物资供应企业提出的信用修复申请,经审查有正当理由并符合相关条件的,应暂时解除对其信用惩戒,促进企业复工复产,保障企业防疫紧缺物资的正常生产,服务疫情防控大局。