



疫情期间出现劳动争议 怎么办?

这份风险提示告诉你

为妥善预防与应对新冠肺炎疫情防控期间的劳动争议,维护职工合法权益,保障企业正常生产经营,促进劳动关系的和谐稳定,北京市海淀区人民法院针对劳动关系相关法律问题作出风险提示,以下为记者选取的部分提示。

1 提示主体:劳动者

患有或者疑似患有新型冠状病毒肺炎的劳动者应当如实陈述病情,自觉配合接受检疫、强制隔离或者治疗。

提示依据:《最高人民法院、最高人民检察院关于办理妨害预防、控制突发传染病疫情等灾害的刑事案件具体应用法律若干问题的解释》第一条规定,故意传播突发传染病病原体,危害公共安全的,依照刑法第一百一十四条、第一百一十五条第一款的规定,按照以危险方法危害公共安全罪定罪处罚。患有突发传染病或者疑似突发传染病而拒绝接受检疫、强制隔离或者治疗,过失造成传染病传播,情节严重,危害公共安全的,依照刑法第一百一十五条第二款的规定,按照过失以危险方法危害公共安全罪定罪处罚。传染病防治法第七十七条规定,单位和个人违反本法规定,导致传染病传播、流行,给他人人身、财产造成损害的,应当依法承担民事责任。

风险内容:劳动者患有或者疑似患有新型冠状病毒肺炎,故意隐瞒病情,拒绝接受检疫、强制隔离或者治疗,构成严重违反用人单位的规章制度或被依法追究刑事责任的,依据劳动合同法第三十九条之规定,用人单位均可以与其解除劳动合同,而无需支付经济补偿。

2 提示主体:用人单位

用人单位应主动为疫情防控期间坚守民生保障岗位的劳动者提供劳动防护用品。

提示依据:劳动法第五十四条规定,用人单位必须为劳动者提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳动防护用品。疫情防控期间,为保障居民的生活必需品供应、合理出行、物流配送等需求,从事民生保障行业的众多劳动者坚守工作岗位,在超市、公共交通、居民小区等具备一定人流量的区域从事本职工作。用人单位应当为此类劳动者配备口罩等劳动防护用品,并严格进行日常体温监测,依法依规履行用人单位应承担的法律责任与社会责任,切实保障劳动者的生命健康安全。

风险内容:用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护的,依据劳动合同法第三十八条、第四十六条之规定,劳动者可以解除劳动合同,用人单位应当向劳动者支付经济补偿。

3 提示主体:用人单位

因疫情防控需要而进行隔离、居家灵活办公、企业停工停产等期间,用人单位应当依据不同情况保障劳动者的劳动报酬权利。

提示依据:传染病防治法第四十一条第二款规定,在隔离期间,实施隔离措施的人民政府应当对被隔离人员提供生活保障;被隔离人员有工作单位的,所在单位不得停止支付其隔离期间的工作报酬。2020年1月24日人力资源和社会保障部办公厅作出《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》,载明“一、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”。

风险内容:因疫情防控需要而进行隔离、居家灵活办公、企业停工停产等期间,并未免除用人单位支付工资或基本生活费的法定义务。依据劳动合同法第八十五条之规定,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,由劳动行政部门责令限期支付;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。此外,用人单位未及时足额支付劳动报酬的,依据劳动合同法第三十八条、第四十六条之规定,劳动者可以提出解除劳动合同,用人单位应当支付补偿金。



4 提示主体:用人单位

用人单位不得随意解除或终止与隔离治疗、医学观察期间等劳动者的劳动合同。

提示依据:2020年1月24日,人力资源和社会保障部办公厅作出《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》,载明“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。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。”此外,上述职工无法正常提供劳动系因病休或执行隔离措施所致,履行了合理告知义务后有别于旷工行为,故并不属于劳动合同法第三十九条中严重违反用人单位规章制度的情形,用人单位不得据此提出与职工解除劳动合同。

风险内容:用人单位违法解除或终止劳动合同的,依据劳动合同法第四十八条之规定,劳动者要求继续履行劳动合同的,用人单位应当继续履行;劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的,用人单位应当依照劳动合同法第八十七条规定支付赔偿金。

5 提示主体:劳动者 用人单位

劳动者年休假或探亲假与国家延长春节假期重合的,应遵照相关法律法规处理。

提示依据:《职工带薪年休假条例》第三条规定,国家法定休假日、休息日不计入年休假的假期。《国务院关于职工探亲待遇的规定》第三条规定,探亲假期是指职工与配偶、父、母团聚的时间,另外,根据实际需要给予路程假。上述假期均包括公休假日和法定节日在内。部分劳动者在春节假期放假前已履行请休年休假或探亲假的审批手续,如与后续通知的延长春节假期重合,则该段期间的休假性质如何调整,劳动者与用人单位应依据上述规定进行及时沟通处理。

风险内容:若劳动者原已针对春节延长假期期间请休年休假,则不再计入年休假假期,劳动者的年休假权益可另行安排,但劳动者应依据用人单位的规章制度另行履行请休假手续的程序。对于用人单位未安排劳动者休年假的天数,依据《企业职工带薪年休假实施办法》第十条之规定,用人单位应当按照日工资收入的300%支付未休年休假工资报酬,其中包含用人单位支付职工正常工作期间的工资收入。

6 提示主体:用人单位

2020年国家春节假期因疫情防控不能休假劳动者的合法权益应获得保障。

提示依据:2019年11月21日国务院办公厅作出《关于2020年部分节假日安排的通知》,决定春节期间2020年1月24日至30日放假调休;2020年1月26日国务院办公厅作出《关于延长2020年春节假期的通知》,决定延长2020年春节假期至2月2日,2月3日起正常上班;《全国年节及纪念日放假办法》第二条规定,全体公民放假的节日包括春节,放假3天(农历正月初一、初二、初三)。依据劳动法第四十四条第(三)项之规定,针对上述3天法定节日加班,用人单位应支付不低于工资的300%的加班费,故无法通过补休免除用人单位支付加班费的法定义务;除上述3天法定节日,其余春节假期应计入休息日,部分劳动者在休息日期间因从事疫情防控工作不能休假,用人单位应安排补休,如不能安排补休的,依据劳动法第四十四条第(二)项之规定,支付不低于工资的200%的加班费。

风险内容:依据劳动合同法第八十五条之规定,用人单位安排加班不支付加班费的,由劳动行政部门责令限期支付;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。此外,用人单位未足额支付劳动报酬的,依据劳动合同法第三十八条、第四十六条之规定,劳动者可以提出解除劳动合同,用人单位应当支付经济补偿。

7 提示主体:用人单位

因履行工作职责感染新型冠状病毒肺炎的工伤职工权益应备受关注。

提示依据:《工伤保险条例》第十四条、第十五条分别对应当认定为工伤及视同工伤的情形作出规定,疫情防控期间被感染新型冠状病毒肺炎、符合上述情形的,用人单位应当为劳动者提起工伤认定申请。依据《工伤保险条例》第十七条之规定,所在单位应当自工伤发生之日起30日内,向统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请(遇有特殊情况,经报社会保险行政部门同意,申请时限可以适当延长)。用人单位未按前款规定提出工伤认定申请的,工伤职工或者其近亲属、工会组织在工伤发生之日起1年内,可以直接向用人单位所在地统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。

风险内容:疫情防控的攻坚时期,用人单位应当主动提升对工伤职工的医学治疗与生活保障的关注程度,及时履行工伤认定的申报手续。若用人单位未依法为劳动者缴纳工伤保险,导致劳动者无法通过社会保险基金列支工伤待遇,用人单位则应当承担对劳动者工伤待遇的赔偿责任。

8 提示主体:用人单位

用人单位应当主动落实对农民工群体的科学防控指导与工资权益保障。

提示依据:从事制造、建筑、服务等行业的农民工群体,即将迎来返城高峰。农民工群体基于医学认知水平与自身防控能力的局限性,需要用人单位全力开展应对疫情政策的宣传讲解,引导农民工科学防控,并合理安排返城时间,落实对工作及宿舍区域的消毒工作,降低感染和传播的风险。2020年2月6日,国务院农民工工作领导小组办公室作出《关于进一步做好春节后农民工返城服务保障工作的通知》,要求各地积极开展农民工防疫宣传和疫情防控、实施分类指导、加强输出地与输入地有效对接、加强部门协同、切实维护劳动权益,积极做好服务保障工作。其中指出应加强对受疫情影响企业的劳动用工指导和服务,促进企业保持正常生产经营秩序,依法依规处理农民工因疫情不能提供正常劳动情况下劳动关系问题。对于因隔离、留观、治疗或政府采取紧急措施导致农民工暂不能提供正常劳动的,企业不得解除劳动合同或退回劳务派遣工。通过严格落实上述举措,维护农民工群体的劳动权益。

风险内容:传染病防治法第七十七条规定,单位和个人违反本法规定,导致传染病传播、流行,给他人人身、财产造成损害的,应当依法承担民事责任。此外,对于处于隔离期间的农民工群体,用人单位应当支付隔离期间的工资,拖欠农民工工资的法律风险同前述第三项提示一致,不再重复赘述。