



守牢抗疫成果 有序复工复产

新快报

2020年4月28日 星期二 责编:方轶 美编:廖木兴 校对:楚晓庆 06

重点

劳动者违反防控规定拒绝隔离治疗 用人单位可解除劳动合同

广东高院与省人社厅解答争议焦点问题 统一涉疫情劳动争议案件裁审标准

受新冠肺炎疫情影响,劳动关系领域面临新情况新问题,劳动用工不稳定因素增加,劳资矛盾逐步凸显,随着复工复产的推进,涉疫情劳动争议案件呈上升态势,假期工资、调岗调休、解除合同、劳动保护等成为争议焦点问题。

4月27日,记者从广东省高级人民法院获悉,广东高院与广东省人社厅联合印发《关于审理涉新冠肺炎疫情劳动人事争议案件若干问题的解答》(简称《解答》),统一全省各级劳动人事争议调解仲裁机构、人民法院处理涉新冠肺炎疫情劳动人事争议案件审理标准。

《解答》明确了就业歧视的法律责任,规定用人单位以劳动者籍贯、户籍登记等属原疫情严重地区为由解除劳动合同的,应承担违法解除劳动合同的法律责任。对于新用工形式也给出明确指引,员工富余单位将劳动者借出至缺工单位共用用工的,不改变借出单位与劳动者之间的劳动关系,但劳动合同中的相关条款经双方协商可以变更。

■新快报记者 何生廷 通讯员 粤法宣 粤仁宣

1 春节延长假期间工作 不能补休的需支付两倍工资

按照《国务院办公厅关于延长2020年春节假期的通知》要求,延长2020年春节假期至2月2日。用人单位在春节延长假期间(1月31日、2月1日、2月2日)安排劳动者工作的,应先安排补休;不能安排补休的,应按照不低于劳动者本人日或者小时工资标准的200%支付工资报酬。用人单位在此期间未安排劳动者工作,适逢工作日或休息日的,按原工资计发方式处理。

那么春节延长假与其他假期、医疗期、停工留薪期重叠时,应该怎么处理?《解答》表示,产假、奖励假、陪产假(看护假)、停工留薪期及医疗期与2020年春节延长假重叠的,不得顺延。

年休假与春节延长假重叠的,可以顺延,或者由劳动者另行申请或者由用人单位另行安排。婚丧假、事假与2020年春节延长假重叠的,可由劳动者与用人单位依法协商安排。

2 延迟复工期间工作 应依法支付劳动者工资

按照《广东省人民政府关于企业复工和学校开学时间的通知》要求,除特殊情形外,本行政区域内各类企业复工时间不早于2月9日24时。

2月3日至9日受疫情影响延迟复工期间,用人单位已经安排劳动者使用带薪年休假、单位自设福利假等各类假的,按相关假的规定支付其工资。如未安排各类假期的,按劳动合同约定标准支付工资。

符合规定不受延迟复工限制的用人单位,在此期间安排劳动者工作的,应当依法支付劳动者工资。其中,用人单位在休息日安排劳动者工作又不能安排补休的,应当根据《广东省工资支付条例》第二十条规定,按照不低于劳动者本人日或者小时工资标准的200%支付工资报酬。

3 不遵守防控规定被隔离 请求支付工资不予支持

记者了解到,劳动者要求用人单位按照正常工作时间工资支付新冠肺炎隔离治疗期间或者医学观察期间以及因政府实施隔离措施期间的工资报酬,应予支持。

不过,如果是劳动者不遵守政府疫情防控规定,导致被隔离治疗或者医学观察,劳动者请求该期间工资报酬的,不予支持。

此外,受疫情影响,用人单位不能依法及时与劳动者订立或者续订书面劳动合同,劳动者请求未签订书面劳动合同二倍工资差额的,同样不予支持。

广东高院表示,疫情防控期间,用人单位与劳动者协商一致,可以采用电子形式订立劳动合同。符合劳动合同法、电子签名法等法律法规规定的电子劳动合同一经订立,与书面劳动合同具有同等法律效力。

4 劳动者拒绝治疗、隔离 用人单位可解除劳动合同

劳动者违反政府疫情防控措施拒绝治疗、医学观察、医学检查、隔离,影响用人单位生产经营或者严重违反劳动纪律、用人单位规章制度的,用人单位可根据劳动法第二十五条或者劳动合同法第三十九条规定解除劳动合同。

5 治愈出院后被单位拒绝返岗 劳动者可解除合同要求补偿

新冠肺炎患者治愈出院后,疑似病人在确诊未患新冠肺炎后,新冠肺炎患者密切接触者、自疫情严重地区返粤劳动者以及其他因疫情防控需要集中或者居家隔离的劳动者,在医学观察期满后要求返岗,用人单位无正当理由

拒绝的,应支付正常工作时间的工资。

用人单位拒绝劳动者返岗且不支付工资超过合理期限,劳动者依据劳动合同法第三十八条解除劳动合同并请求支付经济补偿的,应予支持。

6 单位受疫情影响停工停产 工资支付要分情况处理

用人单位因受疫情影响停工停产,未超过一个工资支付周期的,应当按照劳动合同约定的工资标准支付工资。

超过一个工资支付周期的,用人单位与劳动者可以根据劳动者提供的劳动,协商新的工资标准;协商未成的,用人单位可根据劳动合同法规定解除劳动合同,但应当向劳动者支付经济补偿。

超过一个工资支付周期的,用人单位没有安排劳动者工作,应当按照不低于当地最低工资标准的80%支付劳动者生活费;用人

单位没有安排劳动者工作且未按上述标准支付生活费,超过合理期限或者约定期限,劳动者根据劳动合同法第三十八条规定提出解除劳动合同并请求生活费及经济补偿的,应予支持。

当用人单位因受疫情影响导致生产经营严重困难,可以与劳动者协商,采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时、待岗等方式变更劳动合同,稳定工作岗位。如双方未能协商一致,用人单位解除劳动合同,应当向劳动者支付经济补偿。

7 因患新冠肺炎认定为工伤 劳动者可享受工伤保险待遇

《解答》明确表示,劳动者因患新冠肺炎认定为工伤,依法享受工伤保险待遇。已参加工伤保险的,工伤保险待遇由工伤保险基金和用人单位按工伤保险有关规定支付;未参加工伤保险的,由用人单位按照规定的工伤保险待遇项目和标准支付。

《解答》还提到,劳动者因患新冠肺

炎死亡不属于工伤,其近亲属根据《广东省企业职工假期待遇死亡抚恤待遇暂行规定》要求用人单位支付丧葬补助费、供养直系亲属一次性救济金(或者供养直系亲属生活补助费)、一次性抚恤金的,应予支持,但已按规定纳入社会保险支付的除外。

8 单位未提供必要的防护措施 劳动者可拒绝到疫情严重地区出差

用人单位以劳动者拒绝到疫情严重地区工作、出差为由,解除劳动合同,劳动者能否主张违法解除劳动合同的赔偿金?

广东高院表示,疫情防控期间,用人单位未提供必要的防护措施、没有正当理由或者相关的政策依据要求劳动者到疫情严重地区工作、出差,劳动者有权拒绝。用人单位因劳动者拒绝而解除劳动合同,劳动者请求支付赔偿金的,应予支持。但涉及运送防疫物资等与疫情防控密切相关的,劳动者无特殊情况不得拒绝。

劳动者无正当理由拒绝的,用人单位有权依照法律法规、劳动合同约定或者规章制度处理。属于可以解除劳动合同情形的,用人单位依法解除劳动合同,劳动者请求支付赔偿金的,不予支持。

不过,如果是用人单位要求劳动者到原疫情严重地区但已被确定为低风险地区工作、出差,劳动者无正当理由拒不服从的,用人单位有权依照法律法规、劳动合同约定或者规章制度处理,是属于可以解除劳动合同情形的,用人单位依法解除劳动合同,劳动者请求支付赔偿金的,不予支持。