

明知防疫制度禁止规定 仍然不经报备私自出京

员工违反企业防疫制度被解聘

案情简介

小冯在北京大兴区一家公司担任司机。2019年10月,他因事离京回到河北老家。在此期间,公司与他协商一致,同意他停薪留职。

从2020年1月开始,全国范围内开始出现新冠肺炎疫情,小冯所在公司根据国家有关疫情防控要求并结合企业自身情况,制定了相关防疫制度并张贴在公司信息公示栏中。同时,公司还制作了责任告知书,要求每名员工签字确认。

在责任告知书中,公司要求“新返京人员在集中观察区观察14天后上岗并严格遵守公司相关规定”,在防疫制度上载明“外省返岗员工按照公司要求集中在公司宿舍居住,不得出京,未经允许不得出公司及出京返家”等规定。

2020年2月4日,小冯回到工作岗位。因为当时正值疫情防控的严峻时期,公司要求他针对防疫制度签署人员责任告知书。对此,小冯明确表示同意并签字确认。

2020年3月26日,小冯回房山区办理私事。此后,他直接驱车离京回了河北老家。公司得知该情况后联系小冯,小冯说因为太久没有回老家要拿换洗衣物就回去了。

公司告知小冯:因其未经报备同意私自离京,违反了公司的防疫制度,公司决定解除其劳动关系并通知其回京时办理离职手续。

小冯不认同公司这一做法,遂诉诸劳动争议仲裁,要求公司向其支付违法解除劳动关系赔偿金。

仲裁裁决

仲裁委审理认为,小冯对公司制定的防疫制度已经知悉并在责任告知书中签字确认,其应该遵守企业相关的制度规定。疫情防控不仅是政府的责任,也是全体公民的责任,2020年3月26日北京市仍处于突发公共卫生事件一级应急响应,出京人员返京不仅需要提前向社区(村)报备,回京后还需按规定居家隔离,而小冯未经报备私自出京不仅有违北京市疫情防控相关规定,也违反企业防疫相关规定。

疫情之下,作为用人单位,对于严重违反本单位规章制度的行为,当然可以依法与涉事员工解除劳动关系。据此,仲裁委依法裁决驳回小冯的仲裁请求。

法律分析

对于上述仲裁结果,或许有人认为是公司的解除行为太过草率。理由是:小冯回京后不是可以居家观察之后返岗提供劳动吗?

为什么要这么做呢?这个疑问貌似有理,但是,把它放在大背景中更能理解其中蕴含的深意。

事实上,这起劳动争议案件所体现的不仅仅是员工与公司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新冠肺炎疫情的关键时期如何规范员工行为、如何处理遵章守纪与恪守法律法规的重要问题。

自2020年1月24日起,北京市启动突发公共卫生事件一级响应机制,将全力做好疫情防控工作作为重中之重,以确保人民群众的生命安全和身体健康。北京新型冠状病毒肺炎疫情防控工作领导小组办公室于2020年2月9日发布的《关于进一步加强社区(村)疫情防控工作的通告》进一步明确要求外地返京人员应及时向居住地所在社区(村)报告健康情况……对于隐瞒、缓报、谎报有关信息或阻碍疫情防控工作人员履行职务的,依法依规追究责任。

本次疫情属于突发公共卫生事件,涉案企业根据特殊时期特点制定了出京报备制度,完全符合《突发事件应对法》中关于“单位应当建立健全安全管理制度,定期检查本单位各项安全防范措施的落实情况……”的规定要求,其对于不能出京的员工提供了员工宿舍,也体现了人性化

管理,这种防疫制度可以说既合理又合法。而小冯因私自出京时间为2020年3月26日,彼时北京尚未实现与天津、河北健康码互认,河北应急响应级别仍为一级,其未经报备私自出京可能带来巨大风险,该行为不仅涉及小冯自身的健康,更关乎其居住社区、工作场所内所有接触的人员的生命健康。兹事体大,必须落实责任!

本案中,仲裁委充分重视涉事企业以教育告知先行,未搞不教而诛的做法,同时也给少数劳动者敲响警钟。在疫情防控新冠肺炎疫情的背景下,用人单位开展复工复产工作所面临的劳动管理和规章制度问题,会与正常情况下存在或多或少的差异。因此,用人单位要有针对性地将特殊时期的特别规定、注意事项,以及违反相应制度所产生的不利后果,对劳动者进行重点教育、宣讲,使劳动者能够准确认识和理解。用人单位在抗击疫情复工复产过程中,对于在工作过程中出现严重违反劳动纪律、规章制度,甚至违法犯罪行为的劳动者,有权选择坚守纪律底线,依据依法制定的规章制度和有关法律、法规的规定,按照法定程序与劳动者解除劳动合同。

王泓钧 北京市大兴区劳动人事争议仲裁院

多次催告拒不返岗 补假条也可定旷工

李某系某物流公司员工,2012年入职后一直从事配送工作。2019年5月,因配送站区路线调整,李某多次不服从工作安排,受处分后向物流公司提交病假条,休病假至5月31日。其后,李某未再向物流公司提交病假条,也未履行任何请假手续。期间,物流公司采取向李某发手机短信及电子邮件、通过快递发送返岗通知书、登报公告返岗通知书等多种方式,催告其返岗上班或履行请假手续,但李某均未回应。

2019年7月19日,物流公司以李某自2019年6月1日起连续旷工3天以上,严重违反公司规章制度为由,以手机短信和快递的方式向其发出《解除劳动合同通知书》,与其解除劳动合同。收到《解除劳动合同通知书》的当天,李某向物流公司快递寄出了多份病假条,称自己一直休病假无法履行请假手续。

公司认定李某旷工并解除劳动合同合理吗?

法律分析

请假制度是公司管理制度的重要组成部分。对于公司合理合法的管理制度,每一名员工都有义务遵守。本案中,公司做法是合理的。

首先,李某虽主张一直休病假无法履行请假手续,但其完全可以向公司邮寄病假条,或向公司主管发送手机短信请假,就像他收到《解除劳动合同通知书》当天所表现的那样。但遗憾的是李某始终未提供证据证明请假获得批准。李某虽主张未收到物流公司催告返岗的多条手机短信,也未收到物流公司手机短信发出的《解除劳动合同通知书》,但这与其后来既发短信又邮寄病假条的做法相互矛盾。

其次,公司通过“向李某发手机短信及电子邮件、通过快递发送返岗通知书、登报公告返岗通知书等多种方式,催告其返岗上班或履行请假手续。”可以说,几乎穷尽了所有通信手段与李某联系,因此,公司已经尽到了通知义务,也给了李某辩解的机会。

再者,李某所患疾病并非必须住院之疾病,更是远远未病到不能发短信、不能发邮件与外界联系的地步,可他却却在长达近两个月的时间里既不与公司联系,也不对公司通知作出任何回应,显然具有违纪的恶意。

最后,李某入职公司已经5年了,作为一名老员工,他对公司各项制度尤其是请假制度不可能不了解,因此,公司按照规章制度认定其构成旷工,并采取合理方式通知其解除劳动合同的做法合理合法。

周卫法 律师

员工请辞10个月后才获批,单位被判赔3万多

□本报记者 赵新政

案情简介

对于员工提出辞职请求后用人单位需要多长时间作出批复,法律法规均没有作出明确规定。偏偏在这个问题上,小徐与其所在公司之间产生了矛盾。

小徐说,他曾经在10个月前向公司提出过辞职请求,但是,公司没有批准。此后,他就继续在原岗位上上班。然而,出乎他意料的是,公司竟然在10个月后又以同意其辞职为由,让其办理离职手续。这一下,让他十分恼火!

据了解,小徐于2017年春节后入职一家物流公司从事会计工作。同年4月1日双方签订劳动合同,约定其合同期限为即日起至2018年3月31日结束。合同到期后,公司未提出终止,他就继续在原岗位工作。

后来,小徐有了新的工作机会。于是,他于2018年4月28日向公司递交辞职信。信的内容是:本人因自身原因无法继续工

作,现正式向公司提出辞职申请,自愿解除与公司的劳动合同,即日起离职,请公司做好相应安排,做好工作交接。

由于机会转瞬即逝,小徐跳槽未跳成,而公司也未立即批准他的辞职请求,所以,他就安下心来在公司工作。岂料,过了10个月,即2019年2月28日,公司通知他:因你的劳动合同已经到期,且你已提交辞职信,根据你在合同到期后拒绝新的工作安排、拒签新劳动合同及2019年1月连续旷工2天的事实,同意你的辞职申请,即日办理离职手续。

接下来,公司停缴了小徐的社会保险,也未向其发放最后两个月的工资。

法院判决

小徐不满意公司的决定,以公司应当向其支付被拖欠工资、未签订书面劳动合同二倍工资差额、违法解除劳动合同赔偿金为由,向劳动争议仲裁机构申请仲

裁,但未被受理。于是,他向法院提起诉讼。

在法院庭审过程中,对于到期未签订劳动合同的原因,公司称小徐不愿意续签。小徐予以否认,并称公司拒绝与他续签合同。

法院审理认为,《劳动合同法》第82条规定:“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,小徐在其劳动合同期限届满后未与公司续签劳动合同,但实际上继续在公司工作,公司应当依法在一个月内在2018年4月30日前与其签订书面劳动合同,如果其经公司书面通知后不与公司续签劳动合同,公司应当书面通知其终止劳动关系。然而,公司没有这样做。在此情况下,公司应当依法向小徐支付2018年5月1日至2019年2月21日期间的二倍工资。经计算,二倍工资差额为23568元。

对于公司是否应当向小徐支

付违法解除劳动合同赔偿金问题,法院认为,《劳动法》第31条规定:“劳动者解除劳动合同,应当提前30日以书面形式通知用人单位。”这是劳动者解除劳动合同的条件和程序,在其提前30日以书面形式通知用人单位解除劳动合同,无须征得用人单位的同意,用人单位应当及时办理有关解除劳动合同的手续。本案中,小徐提出辞职后,公司没有在一个月后与其办理离职手续。此时,小徐继续为公司提供劳动,公司亦支付其劳动报酬,应当视为双方对是否解除劳动合同重新协商一致,同意继续履行原劳动合同。在此情况下,公司再以同意辞职申请为由解除与小徐的劳动关系违法。由于公司不能提供证据证明小徐确有旷工行为,所以,应当向小徐支付违法解除劳动合同赔偿金为10492元。

据此,法院作出了相应判决。近日,公司履行了判决所确定的义务。

用人单位擅自降低产假工资违法

常律师:

您好!
我在一家公司上班,目前在休产假。今天,单位的人力资源主管突然告知,给我降薪2000元,还说产假期间就这样,态度十分强硬。请问公司这样做是否合法? 谢谢您的答复。

答:

根据《女职工劳动保护特别规定》第五条的规定,用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资,予以辞退,与其解除劳动或者聘用合同。

据此,用人单位降低您产假工资是违反上述规定的行为。

法条链接

《女职工劳动保护特别规定》

第五条

用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资,予以辞退,与其解除劳动或者聘用合同。

北京司法大讲堂 协办
常鸿律师事务所

常律师信箱

免费咨询热线:
13601074357

lawyerchang@188.com

