

员工因疫情无法按时返岗，可以辞退吗？

□本报记者 李婧/文 邵怡明/绘图



企业接到指令紧急复工，提前10天通知相关岗位的员工按时到单位报到。但是项目重点岗位的员工王小利(化名)却因村子防疫封闭而难以准时返岗。在这种情况下，公司能按旷工与员工解除劳动合同吗？遇到员工因疫情不能回单位的情况，企业是否可以安排居家办公呢？近日，劳模律师董梅带领团队调解了这样一起案件。

基本案情

今年2月中旬，北京市海淀区某重点科技公司接到为防疫服务的重点课题，并按照上级的指令紧急复工。公司提前10天通知全体员工于3月2日到岗复工。但该项目重点岗位的员工王小利延迟至3月10日才到北京，同时因疫情还要在家隔离14天，无法马上返回工作岗位。

公司以王小利旷工为由解除劳动合同。王小利向仲裁委员会申请劳动仲裁，要求继续履行劳动合同并支付工资。

海淀区劳动争议调解委员会(以下简称“调解中心”)指派劳模律师董梅参与调解此案。

王小利说，自己的村子因疫情防控需要采取了管控措施，自己无法按照公司要求的时间返岗，自己也心急如焚，曾和公司人力资源部刘经理沟通是否可以在家办公。刘经理说他的岗位非常重要，无论如何都要按时到岗。为此，双方发生了争执。自己没有旷工的主观故意。而且一有机会就

回到了北京尽快复工。而且期间，他也表示可以网上办公。

调解员又联系到公司，公司称王小利的岗位涉及公司的商业技术秘密，不可能让他在没有监管的情况下在家办公。公司多次通知他返岗，他都未理会，也无法提供因疫情防控影响交通受阻的证明材料，于是作出辞退处理。

因疫情防控的需要，调解员启动应急方案，通过电话、微信等方式对此案展开线上调解。

调解结果

在调解员的积极工作下，公司表示，鉴于王小利已认识到自己的不足，且复工复产关键阶段急需用工，愿意听取调解员的意见和建议，积极配合国家做好稳定就业工作，同意让王小利继续工作。王小利也同意了公司支付其未提供工作期间70%工资的意见。双方达成和解。

劳模律师解读

问题一：小王接到复工通知后因疫情防控无法到岗，是否可按旷工处理？

王小利认为，自己是因为疫情才没有及时到岗，不是故意不来上班。而且自己的村子开不出证明，没有类似手续。自己能想尽办法赶回就是对公司的忠诚。他已经将自己的情况反馈给公司，不能算旷工。

而公司认为，公司已经提前进行了通知。王小利没有履

行请假手续，而且无法提供村子因疫情封闭的证明，就应该按旷工处理。再说，公司已经提前通知了，除了王小利，几乎全员都到岗了。

董梅律师介绍，根据北京市人力资源和社会保障局《关于做好疫情防控期间维护劳动关系稳定有关问题的通知》，

对于新型冠状病毒感染肺炎疑似病人及与新型冠状病毒感染肺炎病人、疑似病人密切接触者，经隔离、医学观察排除是病人或者病原携带者后，隔离、医学观察期间的工资待遇由所属企业按正常工作期间工资支付。对于因疫情未及时返京复工的职

工，企业可以优先考虑安排职工年休假。

根据上述通知精神及要求，对于因疫情未及时返京复工的职工，企业可以优先考虑安排职工年休假。除确实因员工个人主观原因导致的未能如期返京复工的情况外，企业是不能按照旷工处理的。

问题二：因疫情防控无法返岗，如何履行请假手续？

董梅律师介绍，根据《北京市人力资源和社会保障局关于进一步做好疫情防控期间本市人力资源和社会保障相关工

作的通知》要求，企业可采取网络、电话等方式安排员工在家上班。对于无法通过上述方式提供劳动的员工，企业也应

合理安排休假。企业人资部门也应考虑到疫情防控时期的特殊情况，制定明确、合理的请假、销假手续，如通过电子邮

件、企业办公软件等线上方式履行请假、销假手续，员工也应按照用人单位规章制度办理请假手续并提供相关证明。

问题三：因疫情防控无法返岗，单位如何支付报酬？

董梅律师介绍，根据《关于做好新型冠状病毒肺炎疫情防控期间稳定劳动关系支持企业复工复产的实施意见》《北京市人力资源和社会保障局关

于做好疫情防控期间维护劳动关系稳定有关问题的通知》的要求，在受疫情影响的延迟复工或未返岗期间，对用完各类休假仍不能提供正常劳动或其

他不能提供正常劳动的职工，指导企业参照国家和本市关于停工、停产期间工资支付相关规定与职工协商。

职工未复工时间较长的，

企业经与职工协商一致，根据上述规定，企业可以安排职工待岗。待岗期间，企业应当按照不低于本市最低工资标准的70%支付基本生活费。

问题四：员工居家办公，单位可以此为由降工资吗？

董梅律师介绍，根据北京高法与北京市劳动人事争议仲裁委员会联合发布的《关于审理

新型冠状病毒感染肺炎疫情疫情防控期间劳动争议案件适用法律问题的解答》的精神，疫情防

控期间，用人单位安排劳动者在家上班或灵活办公，一般应视为劳动者正常出勤，除经协

商一致降低劳动报酬外，对劳动者要求支付工资差额的请求应予支持。

劳模律师提示

董梅律师介绍，疫情期间类似案件还有很多，因受疫情影响不能按期到岗的职工，企业可以通过安排职工居家远程办公或优先使用带薪年假。用人单位符合当地政府部门关于复工的规定，并为劳动者提供必要的劳动保护，劳动者应当服从安排按时返岗。因交通管制等原因劳动者无法按时返岗的，应当按照用人单位规章制度办理请假手续并提供相关证明。



董梅简介：

董梅，北京市炜衡律师事务所律师高级合伙人。全国五一劳动奖章获得者。被中华全国总工会、司法部和中华全国律师协会授予“全国维护职工权益杰出律师”荣誉称号。北京市律师协会第十届、第十一届律师代表。

编辑同志：

我与某餐饮集团签订了3年期的劳动合同，合同约定我的工作地点为市区某机关餐厅。上班一年后，因某餐饮集团与某机关终止合作关系，我的岗位不复存在，餐饮集团就将我调入其旗下的远郊县的招待所工作。

因我不同意调岗，也就没有到新岗位上班。一周后，餐饮集团以我旷工属于严重违反规章制度为由，直接把我辞退了。

请问，我的情况属于旷工吗？我该如何主张权利？

读者：彭传明

彭传明读者：

《劳动合同法》第三十五条规定：“用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同，应当采用书面形式。”据此，用人单位进行调岗时必须遵循协商一致的原则，在未能与员工协商一致的情况下，原则上不能擅自变更工作地点和工作内容等劳动合同条款。

《劳动合同法》第四十条第三项规定，“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30日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者1个月工资后，可以解除劳动合同。”这也表明，因客观情况发生重大变化致使原劳动合同无法履行的，用人单位有权对劳动者进行调岗，但也必须与劳动者充分协商。而且在给劳动者调岗时也应综合考虑劳动者的个人意愿、职业发展前景、交通便利度、工资待遇变化、社会评价等多种因素，尽量避免给劳动者带来较大的不利影响。如果双方经充分协商后未能就调岗达成一致，用人单位可以按规定程序和劳动者解除劳动合同。

本案中，餐饮集团与某机关终止合作关系，以致你的原岗位不复存在，这应当属于客观情况发生重大变化，是可以与你协商调岗的。可是，餐饮集团并未与你进行充分协商，就径行将你调至区县工作，导致你的工作地点发生重大变化，其调岗行为实属不合法。你未到岗上班的原因在于双方就调岗事项产生争议，这不属于无故旷工。在此情形下，餐饮集团依据《劳动合同法》第三十九条第二项“劳动者严重违反规章制度的，用人单位可以解除劳动合同”之规定，直接以旷工为由与你解除劳动合同，属于违法解除。

由于原岗位撤销，你又不同意到新岗位上班，双方的劳动合同已难以履行，因此，你可根据《劳动合同法》第四十七条的规定，要求该餐饮集团按经济补偿标准的二倍向你支付赔偿金。

潘家永 律师

企业擅自调整工作岗位 员工未报到不属于旷工