

《民法典》对劳资双方有哪些影响(上)

劳动法和民法是融合与分立并存的关系。在劳动关系处理中，应当优先适用劳动法的规定；当劳动法无规定时，需要结合劳动法的精神，适用《民法典》的有关规则。那么，《民法典》于2021年1月1日施行后，在劳动关系的认定与处理、劳资双方的权利与义务的区分等方面会发生哪些变化呢？本报约请专业律师，拟用11个具体案例，分上下两期通过以案说法的方式对有关内容进行详尽的解析。

【案例1】 赋予村委会、居委会用工主体资格

某居委会因工作需要，聘用刚大学毕业的小曹做文书。小曹上岗不久提出订立书面劳动合同，居委会认为自己不是劳动法上的用人单位，双方不需要订立劳动合同。那么，居委会的说法符合《民法典》规定吗？

【说法】

劳动关系的主体包括劳动者和用人单位。

对于哪些自然人可以成为劳动者，劳动法与《民法典》的规定是一致的。

对于哪些用工主体可以成为用人单位，劳动法律法规的规定是：用人单位包括企业、个体经济组织、民办非企业单位、国家机关、事业单位、社会团体、会计师事务所、律师事务所等合伙组织和基金会。而《民法典》扩大了用人单位主体的适用范围。

《民法典》第101条规定：“居民委员会、村民委员会具有基层群众性自治组织法人资格，可以从事为履行职能所需要的民事活动。”据此，居委会、村委会聘用人员如果具备劳动关系特征，也属于劳动法的调整范围，其应当与自己所招用的劳动者订立书面劳动合同，并为劳动者提供法律规定的劳动保障、承担相应的法律责任。《民法典》这项规定，解决了实践中与居委会、村委会形成劳动关系的劳动者在权益受侵害时不能获得补偿金和赔偿金的困境。

【案例2】 电子劳动合同效力等同书面劳动合同

近两年，某公司录用新员工的通知和劳动合同都是通过电子数据交换、电子邮件完成的。员工张某在入职6个月后辞职，他认为双方所签订的电子劳动合同不是书面劳动合同，故要求公司支付5个月的未签订书面劳动合同的二倍工资差额。那么，张某的理由能成立吗？

【说法】

《劳动合同法》第10条规

定：“建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。”这里的“书面”劳动合同，通常理解为“纸质”劳动合同，而不包括电子劳动合同。

而《民法典》第469条规定：“当事人订立合同，可以采用书面形式、口头形式或者其他形式。书面形式是合同书、信件、电报、电传、传真等可以有形地表现所载内容的形式。以电子数据交换、电子邮件等方式能够有形地表现所载内容，并可以随时调取查询用的数据电文，视为书面形式。”据此，用人单位与劳动者签订的电子劳动合同应当认定为书面劳动合同。在这种情况下，张某要求公司支付二倍工资的主张就不能成立了。

应当指出，由于电子数据具有易损性、易变更等特征，所以，在使用电子合同时应当确保其符合《电子签名法》的规定，选择合适的电子合同供应商，以保证电子合同的安全性与稳定性，尤其要留存相关证据。同时，应注意给员工普及电子合同的操作步骤、法律效力。

【案例3】 单位采集使用员工个人信息须依法进行

袁某到公司应聘时，公司对他进行了背景调查。在报到时，公司要求填写入职登记表。登记表中须填写的事项很多，既包括个人基本情况，也包括社会关系、婚姻状况等。袁某对有些事项不想填写，但又怕通不过。那么，单位可以采集员工的哪些个人信息？对其所掌握的员工信息负有哪些义务？

【说法】

《民法典》第111条规定：“自然人的个人信息受法律保护。任何组织或者个人需要获取他人个人信息的，应当依法取得并确保信息安全，不得非法收集、使用、加工、传输他人个人信息，不得非法买卖、提供或者公开他人个人信息。”第1035条规定，收集、存储、使用、加工、传输、提供、公开个人信息，应当征得该自然人或者其监护人同意。另外，《民法典》第1034条第2款还对自然人个人信息的定义和范围作了规定。

单位因工作和管理需要，可以收集、整理、保存员工的个人信息，但一定要依法进行。在招聘订立劳动合同阶段，单位有权根据《劳动合同法》了解员工与履行劳动合同相关的信息，包括基本信息、健康情况、知识技能、学历、职业资格、工作经历、家庭住址等。在职阶段，单位应根据《劳动合同法》的规定建立职工花名册备查，职工花名册包括姓名、性别、身份证号码、户籍地址、现住址、联系方式、用工形式、用工起始时间、劳动合同期限等。对于员工的私密信息，如身高、生活经历、婚育状况、财产状况、社会关系、爱好等，单位不得收集，否则就侵犯了员工的隐私权。同时要确保收集的员工信息用于正当目的，不得泄露或者篡改，未经员工同意，不得向他人非法提供。

【案例4】 行使管理权不得侵犯员工隐私

沈某在一家酒店从事营运工作，该酒店《员工手册》规定：“员工进出酒店时，应主动配合保安人员对随身包袋或其他容器进行必要的检查。”一天下午下班时，酒店保安要对沈某的随身挎包进行检查，因沈某拒绝配合而发生争吵。事后，由于沈某拒绝认错和做检讨，酒店遂向沈某发出告知书，内容为：沈某下班时没有积极配合酒店例行的安全检查，事后不愿做出检讨，已构成严重违纪，即日起解除双方的劳动合同。那么，酒店的行为合法吗？

【说法】

《民法典》第1032条规定：“自然人享有隐私权。任何组织或者个人不得以刺探、侵扰、泄露、公开等方式侵害他人的隐私权。隐私是自然人的私人生活安宁和不愿为他人知晓的私密空间、私密活动、私密信息。”私密空间，一般的理解是相对于办公场所、生产场所等公共空间而言，单位内部的更衣室、浴室、洗手间、宿舍均属于私密空间的范畴。而私密活动、私密信息，从企业管理角度看，应该是非履行劳动合同的活动、信息，属于

员工本人的私人事务。因此，单位应当尊重员工的隐私权。为了加强管理，可以安装监控视频，但应当限于公共空间或区域，监控电脑、手机、公务车等应当事先告知使用人。

现实生活中，个别单位在非工作场合安装摄像头，以达到全方位监控员工之目的。有的单位在管理过程中获得员工病例后，将病例散布出去。这些做法都是对员工隐私权的侵犯。

本案中，酒店《员工手册》有关搜查员工本人或其私人物品的规定，涉嫌侵犯员工隐私权，属无效规章制度。相应地，酒店辞退沈某属于违法解除劳动合同。

【案例5】 处理失踪员工的劳动关系应走法定程序

某公司职工耿某在今年国庆长假期间自行外出旅游，途中走失，多日没有音信。公司人力资源部门在研究如何处理耿某的劳动关系时，一种意见认为，可按旷工对待，解除双方的劳动关系。另一种意见认为，耿某已经失踪，可以终止双方的劳动关系。面对这样的事件究竟该如何处理呢？

【说法】

《劳动合同法》第44条规定，劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的，劳动合同终止。《民法典》第40条规定，自然人下落不明满2年的，利害关系人可以向人民法院申请宣告该自然人为失踪人。据此，认定员工失踪应当以法院宣告的判决书为依据。

因此，对于员工下落不明的，单位不能简单地就依据上述规定作出终止劳动关系的决定，也不能简单地按照旷工处理，否则，可能存在违法的风险。正确的做法是先作出中止履行劳动合同的决定，中止履行期间，单位不承担劳动合同约定的义务，且中止履行期间的的时间不算作工作年限。待员工下落不明满2年之后，可以向法院申请宣告其失踪。在法院作出宣告失踪判决后，双方的劳动合同关系依法终止。

潘家永 律师

公司决策失误多招员工再让员工待岗属于违法

编辑同志：

我进入一家公司后不到两个月，公司便向我出具《员工工息待岗通知书》，意思是让我在家待岗，等公司下达《上岗通知书》后再到岗，待岗期间不发工资。

其实，事情的真正原因，是该公司在决定招聘人数时失误导致人员过剩，为规避自身责任，故意用这种办法逼我辞职。

请问：公司的做法对吗？

读者：肖莉莉

肖莉莉读者：

公司的做法是错误的。

待岗即等待得到工作岗位。事实上，任何用人单位都无权随意对一个员工做出待岗的决定，相反，其必须严格遵从两个条件缺一不可：一是非因劳动者原因，导致用人单位生产经营困难并达到了停工停产的严重程度，进而导致用人单位无法继续提供工作岗位，且用人单位必须为此承担举证责任；二是非因劳动者原因，导致其未实际提供劳动。现实情形包括劳动者没有具体工作但每天去单位报到或者随叫随到；劳动者不用上班，可以去其他单位工作，享受完全的自由。

与之对应，虽然你没有去上班，公司也没有要求你每天去报到，且造成该现象并非因你而起，但该情形与第一项要件相违背：

一方面，公司并非生产经营困难，更非到了非停工停产的程度，其之所以让你待岗，是因为其在决策招聘人数时失误，导致人员过剩，为了规避非法解除劳动合同的责任，而实施的“缓兵之计”，目的在于逼你提出辞职。

另一方面，公司不能提供甚至根本没有对应的证据。对此，《最高人民法院关于适用〈民事诉讼法〉的解释》第九十条规定：“当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方诉讼请求所依据的事实，应当提供证据加以证明，但法律另有规定的除外。在作出判决前，当事人未能提供证据或者证据不足以证明其事实主张的，由负有举证证明责任的当事人承担不利的后果。”

此外，《工资支付暂行规定》第十二条规定：“非因劳动者原因造成单位停工、停产在一个工资支付周期内的，用人单位应按劳动合同规定的标准支付劳动者工资。超过一个工资支付周期的，若劳动者提供了正常劳动，则支付给劳动者的劳动报酬不得低于当地的最低工资标准；若劳动者没有提供正常劳动，应按国家有关规定办理。”该规定表明，用人单位非因劳动者原因出现停工、停产，尚应承担相应责任，对恶意让员工待岗的更不能例外。

廖春梅 法官

常律：
您好！
我上个月申请劳动仲裁，前些天经过审理、取得了判决书，里面说属于终局裁决。请问：什么情况下劳动仲裁的裁决是终局裁决？
谢谢您的答复。
答：
根据《劳动争议调解仲裁

法》第四十七条规定，下列劳动争议，除本法另有规定的外，仲裁裁决为终局裁决，裁决书自作出之日起发生法律效力：（一）追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金，不超过当地月最低工资标准十二个月金额的争议；（二）因执行国家的劳动标准在工作时间、休息休假、社会保险等方面发生的争议。

法条链接：
《劳动争议调解仲裁法》
第四十七条 下列劳动争议，除本法另有规定的外，仲裁裁决为终局裁决，裁决书自作出之日起发生法律效力：
（一）追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金，不超过当地月最低工资标准十二个月金额的争议；

（二）因执行国家的劳动标准在工作时间、休息休假、社会保险等方面发生的争议。

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

什么情况下适用劳动争议终局裁决？