

防疫遇到新情况 《民法典》教您咋处理

近来，河北石家庄、北京顺义等地发生新冠肺炎疫情，各地各部门迅速行动起来，进一步加大疫情防控力度，现已取得初步成效。在这一过程中，人们也发现一些问题，譬如父母因参加疫情防控工作，家里的小孩无人看管怎么办？物业公司是否有权强行登记居民个人信息？政府下达的订货任务与其他订单冲突，企业能否拒绝？

针对以上疑问，今年施行的《民法典》分别作出了相应的规定。以下3个案例的详细分析，回应了人们对临时监护、个人信息保护、如何处置政府订单等问题的关切。

【案例1】 疫情期间无人照料的人,由村(居)委会临时监护

康康今年7岁,父亲是一家医院呼吸科的业务骨干,母亲是另一家医院的护士。2021年1月初,父亲驰援外地新冠肺炎抗疫工作。之后,其母亲需要集中隔离14天。而康康的祖父母、外祖父母及其他亲属均在外地生活,无法帮助照顾康康的生活起居。

此时,应当由谁来照料康康的日常生活?

【说法】

新冠肺炎疫情防控期间,医疗机构要对疑似感染病例及其密切接触者进行隔离观察,一些医护人员要战斗在抗击疫情的一线,这难免会出现一部分被监护人无人照料的情况。

针对上述情况,今年实施的《民法典》增设了临时监护制度。其中,《民法典》第三十四条第四款规定:“因发生突发事件等紧急情况,监护人暂时无法履行监护职责,被监护人的生活处于无人照料状态的,被监护人住所地的居民委员会、村民委员会或者民

政部门应当为被监护人安排必要的临时生活照料措施。”

由此来看,在新冠肺炎疫情防控期间,由于父母或其他监护人确认感染、疑似感染或需隔离观察,或者父母或其他监护人因防疫抗疫工作需要不能完全履行抚养和监护责任的被监护人,均属于临时监护的范围。此时,依据上述法律规定,居委会、村委会或民政部门应当为被监护人安排必要的临时生活照料措施,包括提供食物、关爱服务等。本案中,康康在其父亲驰援外地抗击新冠肺炎疫情、母亲被集中隔离期间,应当由当地的居委会或者民政部门派人负责照料康康的生活。

【案例2】 国家因疫情防控下达订货任务,厂家不能拒绝

近日,多地发生新冠疫情,对呼吸机的需求量急增。政府部门协调某公司全力生产呼吸机,并下达了500台呼吸机的订货任务,要求优先配送。但在几天前该公司已接了大量高价商业订单,如果接下新任务将不能如期完成原业务订单。另外,该公司有一家附属酒店也被政府征用,供医学观察隔离人员居住。

在这种情况下,公司能拒绝政府的紧急订货任务和征用吗?

【说法】

公司应当依法接受政府的订货任务并优先供货。

《民法典》在国家订货合同制度中增加了“抢险救灾”“疫情防控”等事由。其中,《民法典》第三百九十四条规定:“国家根据抢险救灾、疫情防控或者其他需要下达国家订货任务、指令性任务的,有关民事主体之间应当依照有关法律、行政法规规定的权利和义务订立合同。依照法律、行政法规的规定负有发出要约义务的当事

人,应当及时发出合理的要约。依照法律、行政法规的规定负有作出承诺义务的当事人,不得拒绝对方合理的订立合同要求。”

本案中,公司具备生产呼吸机的条件,政府为了疫情防控需要向其下达订货任务,目的是为了公共利益,保障紧急状态下人民的生命健康安全。因此,公司应当依法接受政府的订货任务并优先安排生产、供货。

与此同时,“疫情防控”也是征用的法定事由。因此,在政府征用公司所属酒店时,其不能拒绝征用。

防疫救灾人人有责。《民法典》在总结以往疫情防控工作中征用房屋、交通工具及相关设施设备的经验,在第二百四十五条增设了因“疫情防控”紧急征用不动产或动产的规定,即“因抢险救灾、疫情防控等紧急需要,依照法律规定的权限和程序可以征用组织、个人的不动产或者动产。被征用的不动产或者动产使用后,应当返还被征用人。组织、个人的不动产或者动产被征用或者征用后毁损、灭失的,应当给予补偿。”

【案例3】 物业公司承担应急管理职责时,有权登记居民个人信息

在人们的印象中,物业公司只负责管理小区的建筑物及其附属设施,维护小区内的环境卫生和相关秩序。自2020年年初发生新冠肺炎疫情以来,物业公司 with 每个居民之间的关系变得更加密切了。其突出表现是,每逢疫情防控措施加强之时,在各个小区门口就会有物业公司的工作人员昼夜值守,并对每个出入小区的人进行询问、登记,以弄清来者是谁?从哪儿来?到哪儿去?同时,还要对进入小区者进行体温测

量、车辆信息登记等。

那么,从法理上讲,物业管理人员有这样的管理权力吗?他们强行登记个人信息侵犯隐私权吗?

【说法】

疫情防控期间,各地政府根据《传染病防治法》《突发事件应对法》的规定,制定了一些规章,要求物业公司配合各街道、乡镇政府、疾病预防控制机构做好防控工作。因此,物业人员对进入小区人员进行信息采集是有法律根据的,并未侵犯公民隐私权。

今年实施的《民法典》亦与时俱进,在总结疫情防控经验基础上,赋予了物业工作人员应急处置管理的职责。其中,《民法典》第二百八十五条第二款规定:“物业服务企业或者其他管理人应当执行政府依法实施的应急处置措施和其他管理措施,积极配合开展相关工作。”第二百八十六条第一款规定:“……对于物业服务企业或者其他管理人执行政府依法实施的应急处置措施和其他管理措施,业主应当依法予以配合。”据此,对于物业工作人员开展的体温测量、人员车辆信息登记等工作,居民有积极配合的义务。

对于物业公司在疫情防控工作中登记的个人信息,有人担心会被泄露,导致隐私权被侵犯。

对此,《民法典》第一百一十一条规定:“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。”据此,物业公司工作人员对其在履行法定职责中所获取的个人信息,应当予以保密,不得泄露或者向他人非法提供,否则,构成侵犯隐私权,要承担侵权责任。

潘家永 律师

员工违规吸烟引发火灾 公司有权解除劳动合同

近日,读者郑先生向本报反映说,他在某公司连续工作18年,已经与公司签订了无固定期限劳动合同,还有不到两年时间就该退休了。由于其所在的车间存有油料等易燃物,是严禁烟火的。最近,他在工作时间犯了烟瘾,便到车间一个比较僻静的地方吸烟。此后,由于他扔掉的烟头没有熄灭,引燃了车间里的易燃物并导致火灾。

在这次火灾事故中,公司被烧毁机床1台,还有一部分产品、物料,合计损失120万余元。事后,公司不但要求郑先生承担部分损失,还与他解除了劳动关系。

郑先生想知道:他与公司签订的是无固定期限劳动合同,公司可以解聘他吗?

法律分析

从郑先生介绍的情况看,他在明知道车间内严禁烟火的情况下,还在车间内吸烟并引发火灾,给公司造成了120万余元的重大损失。该行为已属严重违反公司规章制度,是可以解除劳动合同的。

尽管《劳动合同法》第四十二条第(五)项规定“在本单位连续工作满十五年,且距法定退休年龄不足五年的”,用人单位不得解除劳动合同。但是,这并非完全意义上的“免金牌”,而是有前置条件的,即“用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同”。

《劳动合同法》第四十条规定:“有下列情形之一的,用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后,可以解除劳动合同”。本法在此条中规定了三种解除劳动合同的情形。

《劳动合同法》第四十一条规定:“有下列情形之一的,需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人以上但占企业职工总数百分之十以上的,用人单位提前三十日向工会或者全体职工说明情况,听取工会或者职工的意见后,裁减人员方案经向劳动行政部门报告,可以裁减人员”。本法在此条中规定了四种解除劳动合同的情形。

而郑先生因吸烟引发火灾的严重违纪行为不属于上述法律所规定情形,其仅仅强调自己已经在本单位连续工作满18年,距法定退休年龄不足2年,并与公司签订了无固定期限劳动合同,这是没有意义的。也就是说,公司对郑先生予以解聘并不违反相关的法律规定。

相反,《劳动合同法》第三十九条明确规定:“劳动者有下列情形之一的,用人单位可以解除劳动合同”。其中第(二)项就是:“严重违反用人单位的规章制度的”。本案中,郑先生在严禁烟火的车间内吸烟并引发火灾,不但“严重违反用人单位的规章制度”,同时还给公司造成了120万余元的重大损失,公司对他予以解聘是有法律依据的,并无不妥。

程文华 律师

工作单位多次变更,职业病患者如何认定工伤?

□本报记者 赵新政

《工伤保险条例》第14条第4项规定,职工患职业病的应当认定为工伤。根据该规定,张桦(化名)确信自己所患职业病属于工伤。但是,由于她是退休22年后被确诊为职业病,在职期间又多次变更工作单位,所以,由谁为她申请工伤认定产生了歧义。

不仅如此,因导致其患病的单位已不存在,当张桦最后的工作单位为其申请工伤认定时,人社局又否认她属于工伤。近日,二审法院终审判决人社局就张桦所患职业病是否属于工伤重新作出认定。

基本案情

张桦于1964年8月到某矿山工作后,有21年接触放射性粉尘、氡气和放射性照射的经历。此后,她被调到技术学校、某局机关工作。1991年她又调入公司工作,直至1996年6月退休。

2018年10月27日,即张桦退

休22年后被诊断为职业性放射性肿瘤。该《职业病诊断证明书》载明:张桦在矿山工作接触放射性物质,调离后直到退休再无从事放射性等任何相关工作。

公司为张桦申请工伤认定时,因矿山早已关闭,矿山所在地人社局认为,张桦在矿山工作期间本单位尚未成立,没有缴交过任何社会保险,故不受理其申请。而公司所在地人社局审核后,认为张桦在公司工作期间没从事放射性工作,其虽被诊断为职业病,但不能认定为工伤。

法院判决

公司不服人社局的决定,向一审法院提起诉讼,但未获支持。

公司上诉后,二审法院认为,在确认张桦系职业病的情况下,各方争议的焦点是人社局主张张桦在公司工作期间无职业病危害接触史,进而认定其不属于

或不视同工伤是否合法有据。

二审法院认为,《工伤保险条例》并未将职业病职工的用人单位限定在具有职业病危害因素、导致职工患职业病的工作单位,相反,在某种程度上认同职工被诊断职业病时所在单位为职业病职工用人单位。其理由是:如果《工伤保险条例》一方面在第17条要求职工被诊断为职业病时所在单位为职工申请工伤认定,另一方面又如人社局所理解,职业病病人只能以导致其患病的工作单位为用人单位认定为工伤,那么,本条例第17条规定就丧失了意义和价值。因人社局的主张没有法律依据,且与《工伤保险条例》的立法宗旨及相关规定相违,二审法院不予采纳。

另外,人社局主张根据《职业病防治法》第60条规定,张桦应由原工作单位承担工伤保险待遇,或根据该法第62条向当地人民政府民政部门寻求救助。二审

法院认为,本案审查对象是工伤认定行为,虽然工伤认定行为的后续阶段即是工伤保险待遇承担,但工伤保险待遇承担与工伤认定毕竟属于不同阶段的行政行为,不能以工伤保险待遇的承担来否定张桦的工伤事实。

再者,二审法院认为,《职业病防治法》第62条规定“用人单位已经不存在或者无法确认劳动关系的职业病病人,可以向地方人民政府民政部门申请医疗救助和生活等方面的救助。”这种情形是指在工伤保险、用人单位确实缺位时,国家对职业病病人的特别兜底保护。人社局不能因存在人民政府救助这一救济途径,而否定张桦的工伤事实,进而排除其享受工伤保险待遇的权利。

综上,二审法院判决撤销原判,责令人社局自判决生效之日起60日内对张桦患职业病情形是否属于工伤重新作出认定。