

疫情期间劳动者4项待遇不能“缩水”

新冠肺炎疫情反复，不仅危及人们的身心健康与生命安全，也给用人单位与劳动者之间的用工关系带来种种影响。然而，劳动者的基本待遇绝不允许缩水。以下4个案例，分别以员工的实际经历，详细解释了其中蕴含的法律原因。

【案例1】 因为疫情在家待岗 员工不能没有工资

周林系一家科技公司职员。2020年初，受新冠肺炎疫情影响，公司一直让周林在家待岗，直至2020年6月20日，公司也未通知他上班。待岗期间，公司只按周林原工资标准的80%给付1月工资，之后再未给付周林工资。

对此，公司的解释是：截止周林要求支付工资之日，公司依然处于停产状态。在相应期间内，周林未为公司提供任何劳动，当然没有工资可领。

周林质疑：公司的说法对吗？

【评析】

该公司停发周林工资的做法是错误的。

人力资源社会保障部办公厅《关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》第二条规定：企业因受疫情影响导致生产经营困难的，可以通过与职工协商一致采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时等方式稳定工作岗位，尽量不裁员或者少裁员。符合条件的企业，可按规定享受稳岗补贴。企业停工停产在一个工资支付周期内的，企业应按劳动合同规定的标准支付职工工资。超过一个工资支付周期的，职工没有提供正常劳动的，企业应当发放生活费，生活费标准按各省、自治区、直辖市规定的办法执行。

依据上述规定，本案中，周林虽未为公司提供劳动，但公司仍应向周林发放一个月的全额工资，而不是停工停产一个工资支付周期内的工资标准的80%。之后，该公司还应当按所在省市规定的标准，每月向周林发放生活费。

【案例2】 员工居家网上办公 工资不能说减就减

张红系一家电信器材销售公司业务员。受新冠肺炎疫情影响，按照公司的安排，她有近半年的时间通过网上开展营销工作。在此期间，她虽然没有与客户当面沟通，但工作量与营销效益基本与疫情前持平。可是，公司支付给张红的工资数额仅仅是当地最低工资标准，比她正常工作时的工资标准低了近二分之一。

对此，公司给出的理由是：公司受疫情影响经营效益大幅减少，员工工资也按此比例作相应的减少。

张红问：公司这样做符合法律规定吗？

【评析】

公司的做法没有法律依据，张红有权主张全额工资。

人力资源社会保障部办公厅《关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》第二条规定：企业因受疫情影响导致生产经营困难的，可以通过与职工协商一致调整薪酬；如果企业停工停产的，但职工提供了正常劳动，企业支付给职工的工资不得低于当地最低工资标准。

本案中，张红所在公司并未停止经营，且张红一直是按公司要求在网上提供劳动，其工作量与营销效益并未明显减少。既然公司没有停业停产，张红也提供了正常的劳动，那么，公司在未与张红协商并取得张红同意的情况下，单方擅自减少张红的工资是没有合同与法律依据的，而且是违法的，应当依法予以纠正。

形下，单方擅自减少张红的工资是没有合同与法律依据的，而且是违法的，应当依法予以纠正。

【案例3】 疫情期间合同到期 单位不能擅自解除

杨洋系某小学食堂厨师，双方签订的劳动合同到期日为2020年4月5日。受疫情影响，该小学根据当地市政府要求，采取了停课放假措施。截至目前该小学至今没有开学。

在劳动合同存续期间，学校每月为杨洋发放基本生活费800元。但从2020年4月开始，学校以双方劳动合同到期自动解除为由，不再向杨洋支付生活费。

杨洋想知道：学校的做法对吗？

【评析】

人力资源社会保障部办公厅《关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》第一条规定：因政府实施隔离措施或采取其他紧急措施导致不能提供正常劳动的企业职工，在此期间劳动合同到期的，分别顺延至职工医疗期期满、医学观察期期满、隔离期期满或者政府采取的紧急措施结束。

根据上述规定，杨洋与学校的劳动合同虽然于2020年4月5日到期，但当地政府实施的学校不得开学之紧急措施尚未结束，其劳动合同应当顺延到政府采取的紧急措施结束之日。在此期间，学校应当依法继续向杨洋发放基本生活费。

【案例4】 员工病愈要求上班 单位不许应当赔偿

李艳秋是某超市结算员。2020年1月初的一天晚上，她因与同学聚会染上新冠肺炎，经治疗于2月13日出院。医院出具的

诊断书建议她休息3个月。

休假期间，李艳秋数次核酸检测均为阴性。2020年5月初，她向超市提出上班要求。而超市负责人告诉她：咱们是超市，如果顾客听说服务员曾患新冠肺炎，谁还敢到超市购物？

据此，超市还决定与李艳秋解除劳动合同。在解除劳动合同决定书中，超市特别指出：因李艳秋不是在工作时间患病，且其自身注意不够染上疾病，过错完全在于自己。在此种情况下超市与其解除劳动合同，不应支付任何经济补偿金或赔偿金。

李艳秋想知道自己现在该怎么办？

【评析】

最高人民法院《关于依法妥善审理涉新冠肺炎疫情民事案件若干问题的指导意见（一）》第四条规定：用人单位仅以劳动者是新冠肺炎确诊患者、疑似新冠肺炎患者、无症状感染者、被依法隔离人员或者劳动者来自疫情相对严重的地区为由主张解除劳动合同关系的，人民法院不予支持。

本案中，李艳秋是在医疗期结束且所患疾病痊愈后返回工作岗位的，如果超市以其因系服务行业提出解除李艳秋的劳动合同，应当依据《劳动合同法》第四十条（一）项规定进行。即：“劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的，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。”而超市仅仅以李艳秋曾患新冠肺炎为由解除其劳动合同，是违法的。

在超市拒不改正错误的情况下，李艳秋可以要求其继续履行劳动合同，也可以同意其解除劳动合同，但要求超市支付违法解除劳动关系赔偿金。

杨学友 检察官

私营业主积攒不少财产 身后遗产如何管理分配

编辑同志：

我是位私营企业主，目前拥有房产、古玩、股票、债券等众多类型的财产。此前，我立有一份遗嘱。在这份遗嘱中，我已明确说明自己去世后财产由3个儿女和两个弟弟继承。同时，对于各继承人的继承份额等也进行了约定。

然而，由于企业经营中涉及许多债务和税款等问题，我仍担心几位继承人届时会因继承问题发生纠纷，甚至发生相互抢夺遗产的事情。果真如此，既有违我生前意愿也会损害他人利益。

请问，《民法典》在遗产的分割处理方面有什么新举措？

读者：吴久才

吴久才读者：

随着经济社会的发展进步，人民群众的钱袋子渐渐鼓了起来。相应地，财富拥有者去世后留下的遗产类型、数量、价值也越来越多样、越来越大，其遗产能否得到妥善、有效的管理以及公平公正的分割，不仅关系到继承人、遗产债权人等利害关系人的利益，还直接影响社会交易秩序的稳定。为此，今年施行的《民法典》引入了遗产管理人制度。

《民法典》第一千一百四十五条规定：“继承开始后，遗嘱执行人为遗产管理人；没有遗嘱执行人的，继承人应当及时推选遗产管理人；继承人未推选的，由继承人共同担任遗产管理人；没有继承人或者继承人均放弃继承的，由被继承人生前住所地的民政部门或者村民委员会担任遗产管理人。”据此，你可以在生前选任具有专业知识的人如律师等为遗嘱执行人。如果没有指定遗嘱执行人，在继承开始后可由继承人共同推选遗产管理人。当然，最好的结果是推选专业人士担任遗产管理人。

遗产管理人的法定职责包括：（一）清理遗产并制作遗产清单。即清点、核实遗产并制作清单，以确保遗产详尽、完整、安全。（二）向继承人报告遗产情况。为此，就必须依法查明继承人的范围，防止遗漏；（三）采取必要措施防止遗产毁损、灭失。公民死亡后，继承人由于需要操办丧葬等事宜，一般不会立即要求分割遗产，或者因继承人存在分歧以致遗产不能顺利分割的，遗产管理人就要负责防止和降低遗产毁损、灭失的风险。（四）处理被继承人的债权债务。公民去世后，遗产管理人应当确保死者所欠的税款和债务在遗产范围内优先清偿。（五）按照遗嘱或者依照法律规定分割遗产。因此，遗产管理人需要先查明死者是否留有遗嘱、遗赠协议或遗赠扶养协议等，如果未存在上述情形，则按照法定继承分割。（六）实施与管理遗产有关的其他必要行为。例如，参与和遗产有关的诉讼等。

遗产管理人制度的设立，既可以更好地应对复杂的遗产继承问题，也可以让遗产继承更加顺畅地进行，同时可以有效解决以往在继承过程中存在的一些矛盾和争端，有利于家庭和睦和社会稳定。

潘家永 律师

孕期被裁员，不合法

常律师：

您好！
2020年1月1日，我与公司签订了3年期限的劳动合同。前几天，正在孕期的我接到公司通知，称因生产经营发生严重困难，公司需要裁员，我也是被裁的人员之一。

请问：公司这样让我离职，是否属于违法解除劳动合同关系？

答：

解除劳动合同是否合法需要具体问题具体分析。本案中公司以生产经营发生严重困难为由裁员，符合《劳动合同法》第四十一条第二款规定，即“有下列情形之一，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：……（二）生产经营发生严重困难的”。

但与此同时，为保障特殊情形下劳动者的合法权益，《劳动合同法》对用人单位行使合同解除权进行了约束。鉴于您处于孕期，符合《劳动合同法》第四十二条第四款规定的不得解除劳动合同的情形，即“劳动者有下列情形之一的，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：……（四）女职工在孕期、产期、哺乳期的”，故公司以生产经营困难为由，与您解除劳动合同属于违法解除劳动合同关系。

法条链接：

《劳动合同法》

第四十一条 有下列情形之一，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：（一）依照企业破产法规定进行重整的；

（二）生产经营发生严重困难的；

（三）企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；

（四）其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。裁减人员时，应当优先留用下列人员：

（一）与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的；

（二）与本单位订立无固定期限劳动合同的；

（三）家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人的。

用人单位依照本条第一款规定裁减人员，在六个月内重新招用人员的，应当通知被裁减的人员，并在同等条件下优先招用被裁减的人员。

第四十二条 劳动者有下列情形之一的，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：

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

