

防控疫情遇3种特殊情况怎么办?

近期,新冠肺炎疫情又在不少地方反弹,各地各部门亦迅速行动起来,全力做好疫情防控工作,以确保人们生命健康安全。在防疫过程中,常常会遇到这样一些问题:譬如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?父母因参加防控工作,家里的小孩无人看管怎么办?针对此类特殊情况,以下3个案例结合《民法典》相关规定分别作出了详细的法律解析。

【案例1】 物业承担职责时,有权登记个人信息

每逢疫情防控措施加强之时,在各个小区门口都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、个人信息登记等。

那么,从法理上讲,物业管理人具有这样的管理权力吗?他们登记个人信息属于侵犯隐私权吗?

【说法】

《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。”

由此来看,法律已经赋予物业工作人员应急处置管理的职责。因此,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。当然,物业公司及其工作人员对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,就会构成侵犯个人隐私权,要承担侵权责任。

【案例2】 因疫情下达订货任务,厂家不能拒绝

由于疫情原因,政府相关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先前的商业订单。

在这种情况下,公司能拒绝政府的紧急订货任务吗?

【说法】

《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,该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。

【案例3】 疫情期间孩子无人照料,由村(居)委会临时监护

航航今年8岁,父亲是某医院呼吸科的业务骨干,母亲是另一家医院的护士。2022年3月初,父亲驰援外地抗疫工作,母亲因所在的科室负责接诊新冠肺炎患

者无法回家。而航航的爷爷奶奶、外公外婆及其他亲属均在外地生活,无法帮助照顾航航的生活起居。

此时,应当由谁来照料航航的日常生活呢?

【说法】

《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。”

上述规定表明,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,或者在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时候,其未成年的孩子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,航航在其父母抗击新冠肺炎疫情期间,应当由当地的居委会或者民政部门派人负责照料航航的生活。

潘家永 律师

劳动合同因故无公司印章能否索要二倍工资?

编辑同志:

我入职到一家公司时,公司总经理、法定代表人谢某代表公司与我签订一份书面劳动合同。但是,该合同上只有谢某和我的签名,没有加盖公司印章。时隔10个月后,我受多种因素影响准备离职。

请问:我能否向公司索要未签订书面劳动合同的二倍工资差额?

读者:王芸芸

王芸芸读者:

你不能向公司索要未签订书面劳动合同的二倍工资差额。

《劳动合同法》第十条规定:“建立劳动关系,应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系,未同时订立书面劳动合同的,应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。”

《劳动合同法》第八十二条规定:“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。用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的,自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。”

依据上述规定,所谓未签订书面劳动合同二倍工资差额,是指由于用人单位的原因不与劳动者签订劳动合同所承担的惩罚性赔偿责任,其立法本意是督促用人单位与劳动者签订书面劳动合同,赋予其法定义务,以充分保障劳动者劳动权益,而不是为了使劳动者可以从中谋取超出劳动报酬的额外利益。据此,用人单位是否应向劳动者支付未签订书面劳动合同二倍工资差额,应注重用人单位是否完成了书面缔约的义务。

另外,《民法典》第六十一条规定:“依照法律或者法人章程的规定,代表法人从事民事活动的负责人,为法人的法定代表人。法定代表人以法人名义从事的民事活动,其法律后果由法人承受。法人章程或者法人权力机构对法定代表人代表权的限制,不得对抗善意相对人。”

本案中,谢某是公司的总经理、法定代表人,其代表公司与你签订书面劳动合同属于职务行为,履行书面劳动合同的双方当事人也是你和公司,并非你和谢某。虽然合同上存在公司没有盖章的瑕疵,但这个瑕疵不能否定公司已经完成签订书面劳动合同的法定义务,你不能仅仅以公司未盖章为由,否认双方已签订书面劳动合同的事实。因此,公司没有向你支付未签订书面劳动合同二倍工资差额的义务。

廖春梅 法官

公司注销了,员工如何维护自身合法权益?

□本报记者 闫长禄 通讯员 白雪梅

股东明知未清偿所有债务仍执意登记注销公司,劳动者提出执行申请并追加股东为被执行人获法院支持。近日,房山区法院经审查裁定追加股东蒋某为被执行人,承担已注销公司的连带赔偿责任,职工李某的合法权益依法得到了实现。

案情

据了解,李某于2019年11月入职北京一家科技公司,但双方一直未签订书面劳动合同。李某离职后,依法向房山区劳动争议仲裁委员会申请仲裁,要求公司向李某支付二倍工资、加班费等4万余元。李某认为,在职期间公司未与他签订书面的劳动合同,但他有加盖公司印章的收入证明、电话录音及视频等资料,可以证明双方之间存在劳动关系。公司委

托代理人杨某参加仲裁庭审,其认可李某的入职时间,称公司法定代表人欠缺法律知识,加上疫情影响无法返京,才迟迟未签订劳动合同。

根据《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合同的,应当向劳动者每月支付二倍工资。据此,仲裁委裁决公司向李某支付在职期间未签订劳动合同二倍工资3万余元。该裁决生效后,公司未履行生效法律文书确定的义务,李某向房山法院申请强制执行。在执行过程中,执行法官发现公司已经登记注销。李某向法院提出执行异议,申请追加该公司股东蒋某为被执行人。

经审查,该公司确于裁决书生效后注销,股东蒋某在公司办

理注销登记时签署承诺书,承诺本企业申请注销登记前未发生债权债务或已将债权债务清算完结,不存在未结清清算费用……及其他未了结事务,清算工作已全面完结。事实上,该公司明知自己存在未清偿债务,但其违背诚实信用原则继续办理注销登记。

依据查明的事实,法院支持李某追加股东蒋某为被执行人的申请。经执行,李某的合法权益得以实现。

说法

根据《最高人民法院关于民事执行中变更、追加当事人若干问题的规定(2020年修正)》第21条规定,作为被执行人的公司,未经清算即办理注销登记,导致公司无法进行清算,申请执行人申请变更、追加有限责任公司的股

东、股份有限公司的董事和控股股东为被执行人,对公司债务承担连带清偿责任的,人民法院应予以支持。

本案中,生效裁决确定涉案公司向李某承担债务清偿责任,该公司在明知其存在未清偿债务的情况下,在办理注销登记过程故意隐瞒这一事实,其行为属于未经清算即办理注销登记,导致公司无法进行清算。因此,法院依据李某的申请追加蒋某为被执行人,裁定其对公司债务清偿承担连带责任。

根据本案的处理结果,提示法律义务人应当恪守诚实信用原则,主动履行法定义务,不得通过虚假清算注销公司。否则,这种以“金蝉脱壳”逃避责任的伎俩一旦被识破,责任人将对公司的债务清偿承担连带责任。

无固定期限劳动合同,不是确保岗位的“免死金牌”

常律师:

您好!我在公司工作将近10年了,公司应该与我签无固定期限劳动合同。据了解,公司也有这个意向。请问:我签完这个合同以后,公司是不是就不能开除我了?

答:

根据《劳动合同法》第十四条第一款规定,无固定期限劳动合同仅是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同,并非“免死金牌”。公司仍然可以根据《劳动合同法》第三

十九条规定,在出现以下情形时与您解除劳动合同:(一)严重违反用人单位的规章制度的;(二)严重失职,营私舞弊,给用人单位造成重大损害的;(三)劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系,对完成本单位的工作任务造成严重影响,或者经用人单位提出,拒不改正的;(四)因《劳动合同法》第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的;(五)被依法追究刑事责任的。

此外,《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:(一)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;(二)劳动者不能胜任工作,经过培训或者调整工作岗位,仍不能胜任工作的;(三)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。”

当然,如果发生《劳动合同法》第四十一条规定的情况,确

需裁减人员的,公司经过法定程序仍可进行裁员,也可能解除您的劳动合同。但此时应当依法优先留用您这样订立过无固定期限劳动合同的老员工。

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

