

疫情之下 单位在劳动关系领域有哪些特定义务?

受新冠肺炎疫情影响,有的企业因订单取消、减少或其他原因被迫停工停产,有的员工因感染或疑似感染新冠病毒被隔离治疗。在此情况下,企业能否与有关员工解除劳动合同?员工的工资应当如何支付?若企业与员工发生劳动争议,相关诉讼问题如何处理?针对这些问题,以下3个案例及其法律评析分别作出了详细的解答。

【案例1】 因新冠肺炎疫情停工停产,单位应当支付工资

2022年3月,由于受新冠肺炎疫情的影响,小贺所在公司有不少订单被客户取消,公司不得不停工停产,让全体员工暂时回家听候返岗通知。按照习惯,公司将于4月初发放上个月的工资,小贺等员工想知道:公司能否基于按劳付酬原则,以员工在3月份未提供劳动为由,拒绝支付停工停产期间的工资?

【点评】

公司不能拒绝支付停工停产期间的工资。

《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。”

人力资源和社会保障部《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》也指出:“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,若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。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。”

本案中,公司系因新冠肺炎疫情而停产,并非由于员工的原因而停工。依据上述规定,对于3月份的工资,公司应当按劳动合同规定的标准向小贺等员工支付。

【案例2】 因新冠肺炎疫情解除合同,单位应担举证责任

2022年3月1日,林女士办理了入职手续。但在3月14日,公司决定将林女士解聘。公司的理由是,由于受新冠肺炎疫情影响,其与友好单位的合作被迫解除,不再需要林女士为公司提供技术指导了。可是,公司对自己的主张不能提供任何证据予以证明,林女士对公司的解聘原因不予认可。她想知道:在这种情况下,公司还能与她解除劳动合同吗?

【点评】

公司不能解聘林女士。

《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:……(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。”

《关于〈劳动法〉若干条文

的说明》第二十六条指出,客观情况是指发生不可抗力或出现致使劳动合同全部或部分条款无法履行的其他情况。本案中,新冠肺炎疫情具备所谓的“客观情况”的特征。不过,《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。”

依据上述规定,公司应当对自己的主张承担举证责任,若公司不能举证证明因受新冠肺炎疫情影响导致“客观情况发生重大变化”,即不能证明无法履行与林女士签订的劳动合同,那么,就应承担不利后果。若林女士要求继续履行劳动合同,公司应当继续履行。若林女士不要求继续履行劳动合同而要求赔偿,公司应当依法向其支付违法解除劳动合同赔偿金。

【案例3】 因新冠肺炎疫情疫情影响诉讼,单位应允许顺延期间

曾女士与公司因劳动争议引发诉讼后,法院指定曾女士必须在15日提供相应证据。至2022年3月31日,曾女士的举证期限已经过了7天,而她则因疑似新冠患者被隔离。在此情况下,待她解除隔离时早已超过法院指定的

15天的举证期限。为此,曾女士曾要求顺延8日举证期间,公司明确予以拒绝,其理由是曾女士超过原定15日期限提交的证据,应当按照“过期作废”进行处理。

【点评】

公司的主张不成立,应当允许曾女士顺延举证期间。

《民事诉讼法》第八十六条规定:“当事人因不可抗拒的事由或者其他正当理由耽误期限的,在障碍消除后的十日内,可以申请顺延期限,是否准许,由人民法院决定。”新冠肺炎疫情具有不能预见、不能避免并不能克服的特征,属于不可抗力。

对此,《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)》第七条指出:“因疫情或者疫情防控措施耽误法律规定或者人民法院指定的诉讼期限,当事人根据民事诉讼法第八十三条(现为第八十六条)规定申请顺延期限的,人民法院应当根据疫情形势以及当事人提供的证据情况综合考虑是否准许,依法保护当事人诉讼权利。当事人系新冠肺炎确诊患者、疑似新冠肺炎患者、无症状感染者以及相关密切接触者,在被依法隔离期间诉讼期限届满,根据该条规定申请顺延期限的,人民法院应予准许。”

基于上述规定,公司应当允许曾女士顺延举证期限。同时,这也是公司应尽的法律义务。

颜梅生 法官

婚前房屋被拆迁 房产补偿如何分?

编辑同志:

我和梁某系公司同事。我们二人结婚后一直居住在他婚前的自建房里。婚后不久,我把户口迁了过来。3年后,梁某的自建房屋被政府拆迁,获得2套安置房,登记在他个人名下,同时获得拆迁安置补偿款40万元。

最近,我和梁某的感情越来越差,我决定离婚,并要求把安置房和补偿款拿出来一起分割。梁某认为,安置房和补偿款是由其婚前个人房产的自然演变和转化而来,仍属于其婚前个人财产,坚决不同意作为夫妻共同财产予以分割。

请问:我的要求和梁某的说法能够成立吗?

读者: 邵琪

邵琪读者:

你的要求和梁某的说法均不完全正确。

一方面,你是否有权要求分割安置房,要看当时的拆迁安置政策。

《城市房屋拆迁管理条例》规定:被拆迁人,是指被拆迁房屋的所有人;拆迁补偿的方式包括货币补偿和房屋产权调换,被拆迁人可以选择拆迁补偿方式。因此,如果该2套安置房的来源仅仅是基于梁某的婚前自建房屋面积,那么,其仍属于梁某的婚前财产。由于夫妻一方的个人财产不因婚姻关系的延续而转化,所以,该安置房不能作为你们的共同财产予以分割。

不过,现实中各地的拆迁政策一般是:拆迁安置面积按照被拆迁户家庭成员数结合原有房屋面积综合折算。按照此拆迁安置政策,你也是被拆迁安置人员,应当享受拆迁安置利益,对2套安置房享有共有权,在离婚时有权要求分割。至于可以获得多少份额,则要考虑被拆迁房屋系梁某婚前房产这一因素以及共同共有人对共有物贡献大小及生活的实际情况来确定。

另一方面,你有权主张分割相应的补偿款。

《国有土地上房屋征收与补偿条例》第十七条规定:“作出房屋征收决定的市、县级人民政府对被征收人给予的补偿包括:(一)被征收房屋价值的补偿;(二)因征收房屋造成的搬迁、临时安置的补偿;(三)因征收房屋造成的停产停业损失的补偿。”

由此可见,拆迁安置补偿款既包括对房屋本身价值的补偿,如被拆迁房屋及所占土地补偿以及附属设施设备及装饰装修等补偿,也包括对其他家庭成员的相关补偿,如因困难补助、搬迁补助、临时安置费、因家庭成员配合拆迁而给予的奖励等。因此,除房屋本身价值的补偿款仍属于梁某个人财产外,其他方面的补偿款应属于你们夫妻共同财产,按照离婚分割财产时应当照顾女方权益的原则,你可以要求酌情多分。

潘家永 律师

员工擅自拿走百只口罩,公司可否解除劳动合同?

□本报记者 赵新政

100只口罩不值多少钱,但在新冠肺炎疫情防控中具有特殊作用。因此,当胡立教(化名)没打招呼即拿走百余只口罩时,公司认为他的行为构成盗窃,应当解除劳动合同。而他则认为,公司曾经擅自使用他本人的口罩,他拿回口罩是为了补偿自己的损失,既不违法也不违纪。相反,公司将他开除属于违法。然而,法院4月1日作出的终审判决并未支持他的赔偿请求。

基本案情

胡立教于2015年3月入职,公司未与他签订劳动合同。2020年3月12日,公司报警称其有100多只口罩被公司员工拿走,但员工不承认。经民警询问,胡立教承认自己拿了公司的口罩使用,后将口罩归还。

同日,公司发出开除胡立教的决定。其主要内容是:胡立教在疫情防控期间偷拿公司防护口罩150只,造成防护用品短缺,使员工在疫情期不能正常工作,造成了恶劣影响。

胡立教认为,其行为并未给公司造成损失。当时,公司口罩储备不下5万只,而员工总人数只有30多人,口罩供应大于需求。此

外,他及时退还了全部口罩,并未造成公司损失。况且,涉案的一包口罩,市场价值很低。

此外,胡立教说,公司曾经擅自使用他本人的口罩,属于有错在先。他拿回一包口罩,仅是为了补偿自己的损失。他的行为虽有不妥,但不至于受到开除的处分。公司的做法系挟私报复,原因是他此前曾投诉公司拖欠工资。

“公司没有书面的规章制度,疫情防控承诺书也没有明确违反规定应当开除的具体情形。因此,公司随意开除我的行为缺乏合法性。”胡立教说,公司应当依照《劳动合同法》第87条规定,向他支付违法解除劳动合同赔偿金67190元。

因公司拒绝胡立教的全部请求,他向劳动争议仲裁机构申请仲裁,之后又诉至一审法院。

争议焦点

公司是否构成违法解除劳动合同。

法院判决

一审法院查明,公司提交的新型冠状病毒疫情防控承诺书上有胡立教的签字,在该承诺书上写“本人严格服从公司的安排,

遵守公司的劳动纪律,规范自己的个人行为,如有违反公司规定,公司有权开除。”然而,承诺书上未明确何种行为属于违反规定应当开除的情形,且公司也未提交证据证明“公司新冠肺炎疫情防控期暂行管理规定”向胡立教进行了送达或告知,故对于公司认为其依据该规章制度单方解除与胡立教的劳动合同符合法律规定的,不予支持。

结合查明的案情,一审法院判决公司支付胡立教违法解除劳动合同的赔偿金67190元。

公司不服一审法院判决,上诉请求予以撤销。其理由是开除胡立教符合法律和企业内部管理的实体规定。胡立教在防疫特殊时期盗窃了口罩,导致厂里部分工人无法上班,严重影响了防疫物资的生产。胡立教盗窃重要生产物资,违反职业道德,也违反诚实信用原则,与其解除劳动合同理所当然。

二审法院认为,胡立教签字的疫情防控承诺书载明“本人严格服从公司的安排,遵守公司的劳动纪律……如有违反公司规定,公司有权开除。”因此,按照《劳动合同法》第39条规定,在胡立教具有严重违反劳动纪律情形

下,公司可以解除劳动合同。

因胡立教未经公司同意偷拿口罩,在公司要求返还时其拒不承认,其行为应认定为盗窃公司财物。本案中,公司的规章制度虽未明确规定员工不得偷盗公司口罩,但不得盗窃公司财物系劳动者应遵守的基本劳动纪律,也属于劳动者应恪守的基本职业道德,胡立教偷盗公司口罩属于违反劳动纪律的行为。二审法院考虑胡立教偷盗公司口罩的时间恰是2020年疫情防控的重要时点,其偷取的又是公司生产经营必备的防疫物资,数额也达到100余只,故在当时特定的防疫背景下,其行为已严重违反劳动纪律,公司可据此依法解除劳动合同,无需向胡立教支付赔偿金。

胡立教辩称公司此前擅自使用其口罩,但其未能提供相应证据予以证明,且即便其所称属实,其也不应采取偷盗的方式取得口罩。从公司发出的解除劳动合同通知来看,系因胡立教偷拿口罩,与其此前投诉公司拖欠工资无关,难以认定公司系报复胡立教而解除劳动合同。

综上,二审法院认为,公司上诉请求成立,终审判决予以支持。