

疫情期间发生劳动争议应如何处置?

在新冠肺炎疫情防控形势依然复杂严峻的情况下,企业用工管理势必面临不少新情况、新问题。在这个特殊时期,劳动者和用人单位虽各有难处,但更应相互体谅,共克时艰。那么,当劳资双方在此期间发生纠纷,该如何处理呢?以下案例针对不同案情分别给出了相应的答案。

案例1 因疫情防控推迟返岗,单位不能解聘员工

李师傅已在建筑公司干了8年砂浆搅拌工。2022年春节,李师傅离开公司返乡过年。正在这个时候,当地突发新冠肺炎疫情,当地政府紧急启动疫情防控措施。为此,李师傅滞留老家不能出门,所预订的车票也被迫退票。

两个月后,李师傅回到公司,但公司以连续旷工多日、严重违反企业规章制度为由将他辞退。李师傅不服公司这项决定,向劳动争议仲裁机构申请仲裁。仲裁机构认为,李师傅在休假期先后两次购买返岗火车票和客车票,但均因疫情因素未能成行,该事实表明其并无拖延返岗的主观故意。因此,裁决确认公司构成违法解除劳动合同,应向李师傅支付赔偿金5.6万元。

【说法】

新冠肺炎疫情突发是公共卫生事件,属于不能预见、不能避免且不能克服的不可抗力。

《劳动合同法》第三十九条对因劳动者过失,用人单位可单方解除劳动合同的情形进行了明确:“劳动者有下列情形之一的,用人单位可以解除劳动合同:(一)在试用期间被证明不符合录用条件的;(二)严重违反用人单位的规章制度的;(三)严重失职,营私舞弊,给用人单位造成重大损害的;(四)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;(五)因本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;(六)被依法追究刑事责任的。”由此可以看出,只有符合法定理由用人单位才可解雇劳动者。

用人单位单方解除劳动合同是一种严厉的、带有惩罚性质的行为,该行为可导致劳动者失去工作机会,在实践中应当从严掌握。也就是说,在劳动者存在过

错的情况下,用人单位须有证据证明劳动者的行为已经符合上述六个法定理由之一的,才能行使过错性解除劳动合同的权利。换句话说,即该规定作为过失性辞退条款,用人单位适用该规定时须以劳动者存在严重过失为前提。

本案中,李师傅未能按时返岗系其所在地区因疫情防控采取紧急措施导致,不能因此归责于他本人。对于疫情期间未按期返岗的劳动者,用人单位应详细了解客观原因,并积极与员工沟通协商解决,不能贸然以严重违反规章制度为由解除劳动合同,否则可能构成违法。

案例2 员工出差因疫情滞留异地,公司应正常支付工资

应客户培训之约,赵先生于2022年4月中旬被公司派往外地。原计划培训10个工作日即返回公司,但在培训结束前夕,当地被列为新冠肺炎疫情高风险地区并实行封闭管理。为此,赵先生无法按时返岗。在与朋友沟通时,赵先生说,他最担心的是在滞留外地期间公司能否支付正常工资?所发生的食宿等费用能否报销?

【说法】

由于疫情封控措施具有突发性,任何人都难以预料。所以,在这一特殊情形下,应综合考虑劳动关系的人身从属性、依附性特点。即劳动者的劳动是以用人单位安排为前提,如因工作原因导致滞留外地进而导致无法提供正常劳动时,用人单位应充分考虑劳动者无法提供劳动的正当性,并与其能够提供正常劳动而未提供正常劳动的情形相区分。

对此,人力资源和社会保障部、最高人民法院等七部门发布的《关于妥善处理涉疫情劳动关系有关问题的意见》(人社部发[2020]17号)规定:“对不属于被依法隔离情形但属于因政府依法采取停工停业、封锁疫区等紧急措施情形,导致企业延迟复工或劳动者不能返岗的,区分不同情况处理……三是对企业未复

工或者企业复工但劳动者未返岗且不能通过其他方式提供正常劳动的,企业参照国家关于停工停产期间工资支付相关规定与劳动者协商……”

本案中,赵先生虽未按时返岗且不能通过其他方式为公司提供正常劳动,但其系因公司安排赴外地出差而滞留外地,该滞留行为是为完成公司所安排的工作内容所导致,应当视为提供了正常劳动。因此,公司应当按照赵先生正常出勤且提供正常劳动向其发放工资,并按相关规定报销滞留外地期间的差旅费。

案例3 员工违规跨区域出行,单位有权解除劳动合同

受新冠肺炎疫情影响,周某就职的娱乐中心于2022年2月20日下发停工待岗工作安排的通知,要求所有员工不离开驻地、不聚会聚餐,否则,若出现问题后果自负。该通知发出后,周某擅自赴外地参加好友婚礼,过了一天才返回驻地。

娱乐中心获悉周某的违规行为后,立即以“未履行请假报备手续、严重违反规章制度”为由,决定解除周某的劳动合同。周某认为单位的做法违法,要求支付违法解除劳动合同赔偿金。经审理,劳动争议仲裁机构裁决认定单位做出的解聘周某的决定符合法律规定,驳回周某的全部请求。现在,该裁决已发生法律效力。

【说法】

最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》第四十四条规定:“因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议,用人单位负举证责任。”

本案中,争议双方均认可单位发出过疫情防控通知文件。周某作为劳动者,应当服从单位的用工管理,遵守劳动纪律。尤其在疫情防控背景下,更应严格执行所在地及用人单位关于跨省、

跨县的出行规定,这既是对自己和他人的生命安全的负责,也是贯彻执行《传染病防治法》的相关防控规定。而周某在明知单位相关要求的情况下仍然违反规定跨县外出,该行为有悖劳动者应当履行的基本义务,干扰了疫情防控工作大局,因此,单位按照法定程序与其解除劳动合同符合法律规定。

案例4 公司因疫情停工停产,可以调整员工薪资

宫女士在一家外贸童装公司工作。2021年11月和12月,该公司包括宫女士所在工序在内的部分车间因疫情原因停工停产。此后,公司按照劳动合同约定支付了宫女士11月份工资,但12月的工资待遇按照生活费标准予以支付。

宫女士认为,公司的做法是以停工为由恶意降薪,遂向劳动争议仲裁机构申请仲裁,要求公司支付工资差额。经审理,仲裁机构裁决驳回了宫女士的仲裁请求。

【说法】

新冠肺炎疫情防控工作不同程度地影响了用人单位生产经营和劳动者正常活动。在这种情况下,企业通过短期停工停产发放生活费的方式,既可降低生产成本,又能稳定劳动关系。

对此,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》(人社厅明电[2020]5号)规定:“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,宫女士所在单位适用以上规定,支付其工资待遇并无不当。

张兆利 律师

不服劳动能力鉴定结论为何不能仲裁或诉讼?

编辑同志:

我是化工厂员工。2个月前,我在工作时因液氨喷溅到脸上造成双眼视力下降,鼻子丧失嗅觉,咽喉塌陷,肺功能中度减退。经治疗伤情相对稳定后,化工厂向当地市级劳动能力鉴定委员会申请对我的伤残等级进行鉴定。在申请鉴定前,我通过查阅相关规定并咨询专业人士,得出自己至少构成五级伤残的初步结论。可是,劳动能力鉴定委员会的鉴定结论是我构成七级伤残。由于二者相去甚远,我认为该鉴定结论可能错了。

请问:我对劳动能力鉴定结论不服,能不能申请劳动仲裁或者向法院起诉?

读者:张有山

张有山读者:

所谓劳动能力鉴定是指对劳动功能障碍程度和生活自理障碍程度的等级鉴定。具体而言,是指劳动鉴定机构根据国家鉴定标准,运用有关政策和医学科学技术的方法、手段,对工伤职工的劳动功能和生活自理是否存在障碍及其程度的一种综合评定。其中,劳动功能障碍分为十个伤残等级,最重的为一级,最轻的为十级。生活自理障碍分为三个等级:生活完全不能自理、生活大部分不能自理和生活部分不能自理。

劳动能力鉴定由设区的市级劳动能力鉴定委员会负责,用人单位、工伤职工或者其近亲属均可以提出申请。但是,劳动能力鉴定委员会是由劳动保障行政部门、卫生行政部门、工会组织、经办机构代表以及用人单位代表共同组成的一个专门机构,它只负责从其建立的医疗卫生专家库中随机抽取相关专家组成专家组,而具体鉴定工作则由专家组负责进行,是一项纯技术性和专业性的工作。

综合上述内容可知,若对劳动能力鉴定结论不服,其救济途径是十分有限的,即只能申请再次鉴定。其理由是:一方面,劳动能力鉴定委员会不属于行政机关,其所作的鉴定结论不属于具体行政行为,故不属于行政复议和行政诉讼的受案范围。另一方面,劳动能力鉴定委员会与工伤职工之间不存在劳动关系,就鉴定结论所发生的争议不属于劳动争议,所以,也不能通过申请劳动争议仲裁或者提起民事诉讼来进行救济。

结合本案,如果你对劳动能力鉴定结论不服,可以申请再次鉴定。再次鉴定需按照《工伤保险条例》第二十六条规定进行,即申请鉴定的单位或者个人对设区的市级劳动能力鉴定委员会作出的鉴定结论不服的,可以在收到该鉴定结论之日起15日内向省、自治区、直辖市劳动能力鉴定委员会提出再次鉴定申请。省、自治区、直辖市劳动能力鉴定委员会作出的劳动能力鉴定结论为最终结论。

潘家永 律师

公司称离职员工盗窃劳动合同后以未签合同为由索要工资差额 法院:公司无法举证,须付二倍工资

□本报记者 王路曼

徐某于2020年12月26日入职,公司与他约定月工资,然而,在工作期间公司一直未与他签订书面劳动合同。2021年11月30日,徐某离职。随后,他向密云区劳动争议仲裁院申请仲裁,请求裁决公司因未签书面劳动合同支付其二倍工资差额。经审理,仲裁裁决支持了徐某的请求。

公司不服该仲裁裁决,将本案诉至密云区人民法院。公司诉

称,其已与徐某签订书面劳动合同,但徐某在离职时偷偷将包括该劳动合同在内的资料带走。为此,公司还向公安机关报了警。鉴于公司已经与徐某签订劳动合同,故请求法院判决无需支付徐某主张二倍工资差额。

在审理过程中,密云区人民法院经向相关部门核实,发现没有证据证实徐某盗窃劳动合同。据此,判决驳回公司的诉讼请求并支持徐某的主张。

法官说法

“《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。”密云区人民法院西田各庄法庭法官曲明辉表示,当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实,有责任提供证据加以证明,没有证据或者证据不足以证明当事人的事

实主张的,由负有举证责任的当事人承担不利后果。

本案中,徐某主张公司未与他签订劳动合同,公司则主张与他签订了劳动合同但被徐某盗走并就此提交了公安机关受案回执,但受案回执无法证明劳动合同系被徐某盗走的事实,更不能证明公司曾经与徐某签订过书面劳动合同。因此,密云区人民法院判令公司支付徐某未签订书面劳动合同二倍工资差额是正确的。