

员工劳动合同在停产放假期间期限届满

公司以疫情为由未续签劳动合同属违法

□本报记者 赵新政

按照《劳动合同法》及相关法律法规规定,在劳动合同期限届满或其他的法定、约定终止条件出现前,任何一方要求续签劳动合同均应提前30天向对方发出续签通知书,并及时与对方协商。姚卿菲(化名)说,她所在公司受新冠肺炎疫情影响被迫停产放假。在放假期间,她的劳动合同期限届满。由于未在岗工作,她没有收到公司续签劳动合同的通知。直到复工复产,公司也没提续签劳动合同这回事。

后来,公司以严重违纪为由将姚卿菲辞退,她则要求给付未续签劳动合同期间的二倍工资及公司停产放假期间少发的工资。在诉讼中,公司称其拒绝姚卿菲请求的原因,是公司受疫情影响不得不全体放假,进而导致劳动合同无法续签、工资薪酬大幅降低。

法院认为,公司虽主张受疫情影响姚卿菲处于居家办公状态,无法签订劳动合同,但自劳动合同期限届满至双方劳动关系解除,公司并未向姚卿菲发出过续签劳动合同通知,故对该项主张不予采纳。据此,法院于7月26日终审判决公司向姚卿菲支付未续签书面劳动合同二倍工资差额等6万余元。

劳动合同期限届满 因为疫情未能续签

2017年4月17日,姚卿菲到公司工作,双方签订了期限自即日起至2020年4月16日的劳动合同。合同约定其从事会展服务工作,月工资标准为6500元。

姚卿菲说,公司自2020年1月22日开始春节假期。在此期间,新冠肺炎疫情爆发,公司安排她在家办公至2020年8月31日。2020年4月16日,她的劳动合同期限届满,但公司未通知她续签。在这段时间,她每月领取的工资数额为2810元左右,其中2020年2月仅1313.61元,远远低于正常工资水平。

公司称,受疫情影响,公司丢失了所有业务,公司经营陷入停滞状态。根据2020年1月24日人力资源社会保障部办公厅下发的《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》、北京人力资源和社会保障局下发的京人社劳发[2019]71号文件规定。公司也下发了减薪决定,即在停工停产期间,公司将按照有关规定发放薪资,但该标准远高于最低工资标准。这一决定,得到了包括姚卿菲在内的全体员工的认可。因此,不存在姚卿菲所说的2020年1月1日至9月23日少发工资问题。

对于续签劳动合同一事,公司称,2020年4月17日,即姚卿菲劳动合同到期之际,国内疫情尚十分严重,公司处于停工停产状态,姚卿菲未到岗上班,故无法续签合同。8月复工复产后,姚卿菲仅返回岗位一天就以丧假为由离开工作岗位半月之久,也造成了未能及时续签劳动合同。因此,虽然公司与姚卿菲未能按

期续签劳动合同,但确有客观因素存在。

公司认为,姚卿菲从未就续签劳动合同一事向公司作出过提示,对未续签劳动合同亦存在过错。因此,公司不应该承担或完全由公司承担未签劳动合同的责任。即使需要公司承担二倍工资的赔偿,姚卿菲月收入的计算也应该以近12个月实际工资为标准计算,而不应该以疫情前工资标准计算。2020年1月至9月,公司前6个月处于停工停产状态,全体员工均处于在家待岗状态,2020年9月姚卿菲即离职,不应向其支付所谓的年假工资。

员工追索工资差额 仲裁裁决予以支持

2020年9月27日,公司以旷工为由解除姚卿菲的劳动合同。姚卿菲向劳动争议仲裁机构提出申请,请求裁决公司向其支付被拖欠的工资及未续签劳动合同二倍工资差额等。

仲裁庭审理中,双方均认可公司于2020年9月起复工复产,同年9月1日姚卿菲返岗工作。姚卿菲主张2020年1月至8月均为居家办公,公司应支付该期间全额工资。公司主张受疫情影响,公司处于停工停产状态,姚卿菲为居家待岗,工资减半,按照每月3250元标准发放,并已扣缴社会保险。公司提交减薪确认书证明其主张,但该证据没有姚卿菲的签字认可。

公司称,姚卿菲2020年9月3日起开始请假,至9月21日返岗工作。姚卿菲认可2020年9月3日休丧假至9月10日,9月11日至9月20日,公司安排她居家办公。姚卿菲就其主张提交了微信聊天记录截图,公司认可9月3日至9

月5日为丧假,并主张9月开始姚卿菲已经复工,不再安排居家办公,姚卿菲9月6日至9月20日未出勤属于旷工。

2020年4月17日双方签订的劳动合同到期,此后双方未续签劳动合同。姚卿菲主张因受疫情影响,她居家待岗无法续签劳动合同。经询,自2020年4月17日至双方劳动关系解除,公司并未向姚卿菲发出过续签劳动合同通知。

姚卿菲主张其每年享有5天年假,2020年年休假未休。公司认可姚卿菲每年应享有5天年假,但主张其2020年1月至8月居家待岗,不应享有年假。

经审理,仲裁裁决公司应支付姚卿菲2020年1月1日至8月31日工资差额31223.49元、2020年9月1日至9月27日工资2091.95元、2020年4月17日至9月27日未续签书面劳动合同二倍工资差额31080.46元、2020年1月1日至9月27日未休年假工资2988.51元。

公司未发续签通知 应当依法承担责任

公司不服仲裁裁决,向一审法院提起诉讼。

一审法院认为,用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定,向劳动者及时足额支付劳动报酬。本案中,公司在仲裁庭审理时认可安排姚卿菲居家办公,一审法院审理时又主张姚卿菲为居家待岗,但公司未能提交反证,一审法院对此不予采信。

公司提交的减薪确认书没有姚卿菲的签字认可,其以减薪数额支付工资不符合法律规定。一审法院认为,公司应按照每月6500元的标准向姚卿菲支付工资。经核算,该部分工资差额26000元。

姚卿菲2020年9月3日至20日未出勤,其主张9月3日至10日为丧假,9月11日至20日为居家办公,但就其主张未提交证据,公司亦不认可。一审法院采信公司关于9月3日至5日为丧假,9月6日至20日为旷工的主张。仲裁裁决的9月工资数额不高于一审法院核算金额,一审法院予以确认。

双方未续签书面劳动合同,公司虽主张受疫情影响,姚卿菲处于居家办公状态,无法签订劳动合同,但自2020年4月17日至双方劳动关系解除,公司并未向姚卿菲发出过续签劳动合同通知。故一审法院对公司该主张不予采纳,公司应按照国家规定向姚卿菲支付未签订书面劳动合同的二倍工资差额,仲裁裁决的此项数额不违反法律规定,一审法院予以确认。

姚卿菲2020年年休假未休,公司主张姚卿菲居家办公超过半年,不享有年假。一审法院认为该主张没有法律依据,不予采纳。公司应向姚卿菲支付2020年1月1日至9月27日未休年假工资,仲裁裁决的此项数额不违反法律规定,一审法院予以确认。

据此,一审法院判决公司于判决生效之日起7日内支付姚卿菲2020年1月1日至8月31日工资差额26000元、2020年9月1日至2020年9月27日期间工资2091.95元、2020年4月17日至9月27日期间未续签书面劳动合同二倍工资差额31080.46元、2020年1月1日至9月27日未休年假工资2988.51元,各项合计62160.92元。

公司不服一审法院判决,向二审法院提起上诉。经审理,二审法院认为公司的上诉请求不能成立,一审判决认定事实清楚,适用法律正确,遂判决驳回上诉,维持原判。

为获取员工违纪证据 收缴其手机是否侵权?

编辑同志:

员工徐某经常违反公司关于上班时间不得玩手机的规定,有时一玩就是一个多小时。当批评他时,他又拒不认账。无奈之下,部门主管只好收缴了徐某的手机。在确认徐某存在上班期间玩抖音、浏览其他与工作无关的娱乐节目等记录后,公司决定扣除徐某一个月的奖金。徐某不服公司扣除其奖金的决定,并称公司收缴其手机的行为不合法,公司打开手机收集其浏览内容的行为侵犯了他的隐私权。

请问:徐某的说法对吗?

读者:温佳彤

温佳彤读者:

公司的行为没有侵犯徐某的隐私权。

隐私权是指公民享有的私人生活安宁与私人信息秘密不被他人非法侵扰、知悉、收集、利用和公开的人格权,也包括公民在何种程度上许可他人介入自己的私生活,以及自己的隐私是否向他人公开、公开的人群范围和程度等的决定权。

一般来说,就某一行为是否侵犯隐私权,应当根据受害人确有隐私被损害的事实、行为人为违法、违法行为与损害后果之间有因果关系、行为主观上有过错四个要素来认定,而且四个要素相辅相成、缺一不可。

与之对应,判断公司是否侵犯徐某的隐私权,同样必须结合四个要素来进行考量。本案中,至少有两点与上述侵权构成要件不相符:

一方面,徐某并不存在隐私被侵犯的事实。隐私是指不愿意为人所知或不愿意公开的,与公共利益无关的个人私人生活秘密,其内涵包括私人信息、个人私事、私人空间等等,而徐某玩手机只是浏览抖音,不管徐某愿不愿意公开,都不存在“私人”秘密性质,即不属于隐私范围。更何况公司对徐某作出取消徐某一月奖金的处分,所根据的是徐某在工作时间浏览抖音,而不在于具体内容。

另一方面,公司的行为并不违法。

管理好自己所管辖员工,是部门主管的职责所在。本案中,部门主管发现徐某经常违规玩手机,甚至有时一玩就是一个多小时却拒不认账。在这种情况下,部门主管收缴其徐某的手机属于职务行为。更何况部门主管在获得徐某的手机后并没有向无关人员传播,而是上交公司领导。这些做法表明,部门主管的目的在于执行公司纪律,不是为了对徐某进行不当攻击、毁谤、散布等,属于目的正当,没有构成侵权。 颜东岳 法官

更正说明

因编辑工作失误,本报2022年7月12日第10版《女工在怀孕期间合同到期,公司不续签怎么办?》一文标题出现文题不符,标题应更正为《离职员工未履行交接手续,公司索赔为何被驳?》。在此,我们向读者诚恳致歉。我们将严谨对待编辑工作,并欢迎读者朋友继续支持和监督我们的工作。

工伤住院两年有余,护理费支付期限如何确定?

【案例】

2006年8月,崔雅琴入职购物公司从事售货员工作,双方签订了劳动合同。期间,公司为她办理并按时缴纳了社会养老保险费用。2018年4月25日,崔雅琴在工作时于步行梯旁摔倒受伤。截至2020年12月18日,崔雅琴陆续住院治疗5次,共计822天。2018年11月24日,崔雅琴被认定为工伤,后被鉴定为9级伤残。

在崔雅琴治病过程中,除工伤保险基金应支付的工伤待遇外,对于应由公司承担的部分,她于2021年1月13日申请劳动争

议仲裁,请求裁决公司予以支付。仲裁裁决后,崔雅琴又诉至法院,请求判令公司向其支付医疗费、护理费、停工住院治疗期间工资等费用共计230940.18元。

法院认为,崔雅琴在工作时受伤,公司应依法承担责任。经查,崔雅琴称其受到的损失为工伤保险基金不能报销的医疗费13390.99元、停工住院治疗期间工资34128.82元、交通费8520元、护理费54151元。按照相关规定,崔雅琴的护理费用支付期限应为12个月,而非其实际住院的时间。据此,判决购物公司给付崔雅琴医疗费、护理费、住院期间工资等11万元。

【评析】

《工伤保险条例》第33条规定:职工因工作遭受事故伤害需要暂停工作接受工伤医疗的,在停工留薪期内,原工资福利待遇不变。停工留薪期一般不超过12个月。伤情严重或者情况特殊,经设区的市级劳动能力鉴定委员会确认,可以适当延长,但延长不得超过12个月……生活不能自理的工伤职工在停工留薪期需要护理的,由所在单位负责。

本案中,崔雅琴虽5次住院822天,但其护理期不应超过12个月。若其伤情严重或情况特殊,需经劳动能力鉴定确认。而

未经相关部门进行确认,不符合适当延长护理期的情形,故法院按上述规定保护其合理护理期12个月是正确的。 杨学友 检察官