

因疫情解聘职工,5种情形法律不支持

持续不断的新冠肺炎疫情防控,给企业和职工的工作生活带来较大影响。为平等保护企业与职工的合法权益,有关职能部门相继出台了一系列政策法规。因此,企业在这种情况下解聘职工必须依法依规进行,同时应当切记有5种情形不能得到法律的支持。

【情形1】 无故辞退感染新冠肺炎职工,法律零容忍

赵古兰是一家餐饮服务公司职工。2021年12月,赵古兰休假外出旅游回来后,在返岗前体检时被确诊为新冠肺炎患者。在接受隔离治疗期间,赵古兰通过微信向公司汇报了相关情况。待赵古兰病愈出院准备上班时,公司通过微信告知她:“因你被确诊过新冠肺炎,不得返岗。公司已决定与你解除劳动合同。另外,公司同意补发尚欠你的剩余工资,并支付相应的经济补偿金。”

【评析】

公司的做法构成违法解除劳动合同,应按经济补偿金的2倍向赵古兰支付赔偿金。
《劳动法》第三条规定,劳动者享有平等就业和选择职业的权利、取得劳动报酬的权利、休息休假的权利。《传染病防治法》第十六条规定,任何单位和个人不得歧视传染病病人、病原携带者和疑似传染病病人。最高人民法院2020年4月20日印发《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)》强调,要准确适用《劳动法》《劳动合同法》的相关规定。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关系的,人民法院不予支持。本案中,公司的做法是典型的健康歧视。对此,赵古兰有权要求继续在公司工作,或要求公司支付违法解除劳动关系经济赔偿金。

【情形2】 职工因防控疫情被隔离,解除劳动合同法律不认可

孙健系某药店职工。2022年3月初,因在乘坐公交车时与确诊新型冠状病毒患者有密切接触,社区对他进行居家隔离,他也立即向单位说明了被隔离不能上班情况。可是,隔离结束后,未等孙健上班,公司就向其发出解除劳动合同通知书。后经孙健投诉,劳动监察部门调解,药店同意撤回通知,接受孙健继续工作。

【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》规定,对新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者在其隔离治疗期间或医学观察期间以及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,企业应当支付职工在此期间的工作报酬,并不得依据《劳动合同法》第四十条、第四十一条规定与职工解除劳动合同。由此可见,药店作出解除孙健劳动合同的决定缺乏正当性,于情于理于法均无依据。

【情形3】 职工因疫情防控不能返岗,公司以旷工为由将其解聘属违法

王劲卓于2017年5月入职外

地一家科技公司。2022年五一节期间,他利用假期回到老家。后因受新冠肺炎疫情疫情影响,他节后未再上班。2022年6月底,公司向他邮寄复工上班通知,要求他于2022年7月5日前到岗上班,如超过5个工作日未上班视为自动离职。王劲卓收到该通知后,告知公司当地规定有单位开具的复工证明才能返岗,但公司未出具该证明,他未能返岗上班,后被公司辞退。经其申请,仲裁裁决公司构成违法解除劳动关系。

【评析】

疫情作为一种突发性公共卫生事件,具有不可避免、不能克服的客观性,属于法律上规定的不可抗力。王劲卓未能按时上班正是所在地受疫情管控影响不能出门。在此情况下,他及时向公司反馈信息并通过微信要求公司开具复工证明,否则无法出入外省,这种做法符合疫情防控要求,而公司却不予理睬并在事后认定其构成旷工将其辞退,该做法显然构成违法解除劳动合同,应承担相应的赔偿责任。

【情形4】 职工居家隔离时劳动合同到期,公司终止合同法律不允许

张某与公司签订的劳动合同于2022年2月28日到期。受疫情影响,公司在2月17日获得复工批复后才通知外地员工返岗上班。张某接到通知后第一时间从老家赶回公司所在地,但受疫情防控规定需居家隔离7天,张某立即向公司报告了此事。但事后公司于2月27日通知他双方劳动合同到期后不再续签,要求及时办理工作交接事宜。

【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》规定,疫情期间,

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。本案中,张某从外地老家返回公司需要执行当地居家观察的疫情防控规定。职工居家观察属于政府采取的紧急措施,由此导致张某不能正常提供劳动是受客观因素影响,其在居家观察期间劳动合同到期应当依法顺延到期限,而公司未按政策规定予以延期属于违法终止劳动合同,应当承担相应的赔偿责任。

【情形5】 借口疫情导致经营困难,解聘职工属于违法

受新冠肺炎疫情疫情影响,韩宇所在公司2021年12月出现经营困难。在未提前一个月通知的情况下,公司向他发出解除劳动合同通知。他要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金,公司认为新冠肺炎疫情是无法抗拒客观因素,该因素导致双方不能继续履行签订的劳动合同属于客观情况发生重大变化,公司有权依法解除双方之间的劳动关系且无需支付经济补偿金或赔偿金。经审理,仲裁机构认定公司遇到的经营困难系其他因素造成的,与疫情防控无关,遂裁决支持了韩宇的赔偿请求。

【评析】

《劳动合同法》第四十条规定,劳动合同订立时所依据的情况发生重大变化,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。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。本案中,公司发生的经营困难并非不可抗力所致,故其构成违法解除劳动合同,应当给付经济赔偿。
(本文当事人均为化名) 杨学友 检察官

终止合同未提前通知单位应按日计付工资

□本报记者 盛丽 通讯员 王梦 慕林芳

案情回顾

王某于2019年1月9日入职北京一家公司,双方签订了期限至2022年1月24日的劳动合同。2022年1月20日,公司向王某出具终止劳动合同通知,王某于1月24日收悉。此后,王某以要求公司支付高温补贴、解除劳动合同经济补偿金、未提前书面通知解除劳动合同补偿金为由,向劳动争议仲裁机构提出申请。经审理,仲裁机构裁决支持了王某主张劳动合同到期终止经济补偿金、未提前30日通知终止劳动合同工资补偿等请求。公司不服,向北京市第一中级法院申请撤销该裁决。

法院裁定

公司依据《劳动争议调解仲裁法》第四十九条第一款第一项申请撤销仲裁裁决,认为案涉裁决适用法律、法规存在错误,其不应支付王某未提前30日通知终止劳动合同工资补偿。

对此,北京市第一中级法院认为,劳动合同期限届满前,用人单位应当提前30日将终止或者续订劳动合同意向以书面形式通知劳动者,经协商办理终止或者续订劳动合同手续。用人单位终止劳动合同未提前30日通知劳动者的,以劳动者上月日平均工资为标准,每延迟1日支付劳动者1日工资的赔偿金。本案中,仲裁裁决裁定公司支付王某未提前30日通知终止劳动合同工资补偿符合《北京市劳动合同规定》第47条规定,并无不当,故公司申请撤销仲裁裁决的理由不成立,对于其撤销仲裁裁决的申请予以驳回。

法官说法

劳动合同期满终止,用人单位除依法向劳动者支付经济补偿外,是否需要提前通知劳动者,《劳动法》和《劳动合同法》虽没有明确规定,但可按所在省市规定和劳动合同约定执行。

《北京市劳动合同规定》第四十条、第四十七条分别规定:“劳动合同期限届满前,用人单位应当提前30日将终止或者续订劳动合同意向以书面形式通知劳动者,经协商办理终止或者续订劳动合同手续。”“用人单位违反本规定第四十条规定,终止劳动合同未提前30日通知劳动者的,以劳动者上月日平均工资为标准,每延迟1日支付劳动者1日工资的赔偿金。”据此,仲裁机构裁决公司向王某给付工资补偿是符合法律规定的。

事实上,用人单位在终止劳动合同时提前通知劳动者,对于劳动者而言,可以使其有一定心理准备,能够有一个另谋职业期限与规划。对于用人单位而言,也便于安排工作交接与过渡,在一定程度上还可以减少或避免产生劳动争议和纠纷。

张兆利 律师

退休职工如何提防个人信息泄露?

案情回顾

石先生今年65岁,是一位退休职工。前些日子,他接到一封外地信件,邀请他参加某保健股份公司20周年庆典活动。他刮开兑奖区,发现自己中了奖金为100万的二等奖,而这样的大奖只有10个。

石先生非常兴奋。待他拨通兑奖专线电话后,对方让他打电话先到公证处进行备案。公证处的张主任通过电话为他办完公证手续,之后要求他支付1万元公证费用。他将钱款汇入对方指定账户,才发现受骗并报警。

法理评析

在互联网快速发展、人口老龄化加速的背景下,近年来针对老年人的骗局花样不断翻新。从司法实践看,诈骗团伙获取老年人个人信息的渠道有很多,他们既可以冒充公检法、银行、电信公司人员通过非法手段窃取,也可以通过推销保健品、投资理财、婚介等途径让老人自己提

供,还可以通过非法中介机构进行购买。老年人的个人信息一旦泄露,在严重损害其合法权益的同时,还常常伴生出电信网络诈骗、敲诈勒索等下游犯罪。那么,应当如何界定个人信息?如何防止信息泄露呢?

首先,要明确个人信息的范围。所谓个人信息,是指以电子或者其他方式记录的能够单独或者与其他信息结合识别特定自然人身份或者反映特定自然人活动情况的各种信息,其中包括姓名、身份证件号码、通信通讯联系方式、住址、账号密码、财产状况、行踪轨迹等。需要注意的是,与特定自然人关联的账号密码等特定信息,即使未绑定,非法获取账号密码后也会引发侵犯甚至人身身的违法犯罪。因此,账号密码也属于公民个人信息的范围。对此,《个人信息保护法》第2条规定:“自然人的个人信息受法律保护,任何组织、个人均不得侵害自然人的个人信息权益。”《刑法修正案(九)》将出

售、非法提供公民个人信息罪和非法获取公民个人信息罪整合为侵犯公民个人信息罪。为遏制该类犯罪高发态势,最高法、最高检还联合发布了《关于办理侵犯公民个人信息刑事案件适用法律若干问题的解释》,进一步明确了该罪的定罪量刑标准。

其次,有效防范个人信息泄露。个人信息一旦被不法分子获取并加以利用,当事人的人身财产安全就处于危险之中。作为重点保护对象的老年人应做到以下几点:

一是在财产信息方面,不要向他人透露自己的财产状况等基本信息,不要随意在网络上留下个人金融信息等资料,也不要把自己的身份证、银行卡等转借他人使用。手机、银行卡、存折密码设置应足够复杂并妥善保管,不向任何人泄露。金融业务尽量亲自办理,不要委托他人或中介代办,不要随意丢弃刷卡签购单、取款凭条、信用卡对账单等。警惕向您询问个人财产信息的电话及信息。在任何情况下,司法机构不会

要求您提供银行卡号、密码或向来历不明的账户转账。

二是在健康信息方面,医院、体检中心、医保药店、商家、街道社区、收费单位、各种服务站等都会收集当事人个人信息,并有可能泄露个人信息。因此,老年人在就医时对于个人信息能不公开就不公开,确需公开的以简洁为主。同时,不要轻易在医疗网站或陌生电话中向他人透露详细的病例信息,对于陌生的、非正规的健康养生来电直接拒接。

三是在日常消费理财等方面增强防骗意识,不随意填写调查问卷,不相信高额回报的各种投资,不参加所谓的免费旅游、购物返利等活动。在动用大额钱款时,应主动与配偶、子女进行沟通并听取他们的意见,做到三思而后行。一旦发现被骗,要第一时间拨110报警电话或向12337举报平台反映,不要犹豫等待,以防延误公安机关侦查追赃挽损的黄金时间。