

职工“阳”了，劳动权益如何保障？

近期，各单位经核酸检测呈现阳性者越来越多。于是，劳动者开始关心自己“阳”了期间的劳动权益方面问题。诸如在上班期间不幸感染新冠肺炎算不算工伤？居家隔离期间能否一律按照病假对待？居家办公是否算正常出勤？工资该怎么发放？……对此，以下案例分别进行了详细的法律分析。

【问题1】 医护人员工作期间“阳”了，算不算工伤？

曹女士是一家医院的护士。近段时间，她和姐妹们天天加班加点工作。尽管在工作中做了严格的防护，但也未能幸免，仍然感染上了新冠肺炎。曹女士想知道，职工在上班期间“阳”了算不算工伤？

【说法】

曹女士提出的问题，需要区分不同情况进行处理。

《工伤保险条例》第十四条规定：“职工有下列情形之一的，应当认定为工伤：（一）在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的；（二）工作时间前后在工作场所内，从事与工作有关的预备性或者收尾性工作受到事故伤害的；（三）在工作时间和工作场所内，因履行工作职责受到暴力等意外伤害的；（四）患职业病的；（五）因工外出期间，由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的；（六）在上下班途中，受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的；（七）法律、行政法规规定应当认定为工伤的其他情形。”

此外，《工伤保险条例》第十五条第一款规定：“职工有下列情形之一的，视同工伤：（一）

在工作时间和工作岗位，突发疾病死亡或者在48小时之内经抢救无效死亡的……”

依据上述规定，职工在上班期间“阳”了，显然难以与上述情形对号入座，不能算做工伤。不过，曹女士的情形应当属于工伤。

曹女士可以认定为工伤的法律依据，是人社部等部门印发的《关于因履行工作职责感染新型冠状病毒肺炎的医护及相关工作人员有关保障问题的通知》。该通知指出：“在新型冠状病毒肺炎预防和救治工作中，医护及相关工作人员因履行工作职责，感染新型冠状病毒肺炎或因感染新型冠状病毒肺炎死亡的，应认定为工伤，依法享受工伤保险待遇。”这是出于对医护人员和相关工作人员的关爱和特殊保护而出台的特殊政策。除了医护人员及相关工作人员，其他人员感染新冠暂时难以纳入工伤认定范围。

【问题2】

“阳”后居家隔离或者住院，工资如何发放？

胡先生是公司外勤人员。由于接触人员多，在国家疫情防控政策调整后不久，他就“阳”了。为此，胡先生居家隔离5天，后因病情不见好转，又转到医院住院治疗。

胡先生想知道：自己在居家隔离和住院期间，公司该如何向他支付工资？

【说法】

《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》第一条规定：“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……”据此，“阳”了的胡先生在居家隔离的5天时间里，公司应当按照正常工作支付其工资待遇。

至于胡先生住院治疗期间工资，公司可以按照病假处理，向其支付病假工资。即在国家规定的医疗期内，公司应当依照劳动合同、集体合同的约定或者国家有关规定，向胡先生支付病假工资。该病假工资的支付标准为不得低于当地最低工资标准的80%。

【问题3】

居家办公期间，工资能否降低？

黄某某某培训机构的舞蹈老师，培训机构决定自2022年12月1日起，所有培训由线下转为线上。根据安排，“阳”了的黄某某居家办公，工作内容主要是在微信群中布置小作业，与学员进行互动，并发送一些舞蹈教学的短视频。

黄某某想知道：培训机构能否

以其居家办公期间工作量不饱和为由，降低其工资标准？

【说法】

职工居家办公期间工资应当如何发放，在实践中不同的公司做法不尽相同。

从法理方面分析，企业在疫情期间安排员工居家办公，仅仅是双方就短期变更“工作地点”达成了一致，而劳动合同的其他内容并未发生变更。由于劳动者在居家期间仍然要根据企业的安排或者其岗位要求完成相应的工作任务，所以，一般应当视为劳动者正常出勤，企业应当向员工正常支付工资。

不过，也应当注意到那些高度依赖于现场办公的工作，劳动者居家办公时不仅存在工作量不饱和的情况，还存在工作强度、工作效果等均会有所降低的情形，此时，就难以认定劳动者提供了正常劳动，应当允许企业通过民主协商程序就员工居家办公期间的薪酬标准予以调整，并公示告知员工。

本案中，黄某某开展线上教学，教学内容主要是在微信群内布置小作业、发送小视频、与学员进行互动，其任务量远轻于线下教学，而且工作强度、教学效果远不及现场亲历性教学，故培训机构可以黄某某在此期间未提供正常、充分、足量的劳动为由，通过与黄某某协商，适当降低其在此期间的劳动报酬，但不能过低。

潘家永 律师

劳动合同补签之后辞职 职工仍可主张二倍工资

编辑同志：

我是一名大货车司机。一年前，我到一家货运公司工作，主要工作任务是从事长途货物运输。我到这家公司工作之后，公司迟迟没有与我签订劳动合同，直到过了10个月之后才与我签订劳动合同，所签劳动合同期限的起始时间是我入职之日。

2022年12月28日，我向公司提出辞职申请，并要求公司按照未签订劳动合同的事实向我支付二倍工资。但是，公司拒绝了我的要求，理由是其在我入职时虽然没有及时签订劳动合同，但事后已经补签完毕。况且，在未签劳动合同期间公司并未对我造成损害。因此，公司无需承担支付二倍工资的法律責任。

请问：我在补签劳动合同之后辞职能否获得两倍工资？

读者：耿史诗

耿史诗读者：

货运公司应当向你支付未签劳动合同期间的二倍工资，计算时间从入职之日起满一个月的次日到补签劳动合同的前一日。

《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。”由此可以看出，“自用工之日起一个月内订立书面劳动合同”是用人单位应当履行的法定义务，而货运公司未能依法履行法定义务。既然货运公司已经具有违法事实，那就要承担相应的法律責任。对此，《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。”因此，公司应当依照该规定向你支付二倍工资。

从你在咨询中所介绍的情况来看，公司拒绝向你支付二倍工资的主要理由是已经与你补签了劳动合同，在未签劳动合同期间并未对你造成损害。其实，这并不能成为货运公司免责的理由。对于这种情形，《劳动合同法实施条例》第六条规定：“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，应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资，并与劳动者补订书面劳动合同。”“前款规定的用人单位向劳动者每月支付二倍工资的起算时间为用工之日起满一个月的次日，截止时间为补订书面劳动合同的前一日。”该规定表明，二倍工资与补签合同是用人单位应当承担的“同时并列”的責任。

从法理上讲，《劳动合同法》设立的二倍工资罚则不仅是对用人单位不签订劳动合同行为的处罚，也是对用人单位不及时签订劳动合同行为的处罚。因此，事后对于劳动合同的补签或者追认行为，并不能免除用人单位在一个月未签订劳动合同的責任。

程文华 律师

未在工位≠脱岗旷工 公司简单认定直接解聘员工属于违法

对于在写字楼、办公楼的上班族而言，工位就是自己的办公“领地”，在这一亩三分地上，他们几乎一坐就是一整天。但是，当员工不在工位时，用人单位能否就此认定员工未在工位的行为属于无故脱岗，并以此为由辞退员工呢？近日，北京市房山区法院审结了一起因公司认定不在工位即为旷工而引发的劳动合同纠纷案件，并认定公司构成违法解除劳动合同，判决其应支付员工赔偿金11.6万余元。

基本案情

2019年1月刘某入职公司，双方签订了劳动合同，工作岗位为财务中心高级司库主管。2021年8月，刘某被通知因旷工超过3日即刻强制解除与公司的劳动关系。

刘某认为，在职期间，他从未旷工且无擅自离岗行为。因不服仲裁结果，他将公司诉至法院，要求确认其与公司存在劳动关系并由公司向其支付违法解除劳动合同关系赔偿金。

公司表示，刘某的工作属内勤类岗位，大部分工作场景是无需长时间离开工作地点。入职之初，公司已向其送达了包括员工考勤及假期管理办法在内的规章制度，相关制度明确规定未经批准擅自离开工作岗位系脱岗，脱岗1小时以上视为旷工。

庭审中，公司提交了多段显示刘某未在工位的视频。公司认为，刘某全年累计旷工已超3日，且无法对自己的行为进行合理解释。在辞退前，公司人事部门也对刘某进行过告诫。因此，公司直接与刘某解除劳动合同不违反法律规定，不属于违法解除，不应支付赔偿金。

刘某指出，虽然证据视频中显示自己未在岗，但不在岗并不等于脱岗。在相应期间他均进行了正常考勤打卡，且超额完成工作。刘某认为，他的工作并非属于持续性不离岗工作，常有外出、部门协作交流等情形，不能仅因“未在工位”的视频就认定其“脱岗旷工”。

法院经审理认为，员工工作

期间难免会与其他部门或人员进行沟通，不能因为未在工位就认定为脱岗。公司未有证据证明安排刘某工作时其不在岗，或因刘某不在岗未能完成公司安排的工作，也未与刘某进行脱岗旷工时间的核实或确认，亦未提供证据证明在刘某已经有脱岗旷工情形但尚未达到解除程度时对刘某进行过提醒或警示。因此，公司直接与刘某解除劳动合同的行为不妥当，属于违法解除，应支付违法解除劳动合同赔偿金。

最终，法院判决公司应支付刘某违法解除劳动合同赔偿11.6万余元。

法官提示

本案中，如何恰当理解“未在工位”和“脱岗旷工”是关键。通常来讲，“脱岗旷工”是指员工在用人单位规定的正常工作期间，未经用人单位批准而擅自离岗的缺勤行为，本质属于员工严重违反用人单位劳动纪律或规章制度。常见的表现有：未请假或请假未批而擅自离岗、请假

期满后未及时续假而逾期未上岗、不满用人单位人事安排而擅自不上岗等情形。而“未在工位”应当是指员工在正常上班期间短暂性的离开工位的行为，本质上并未脱离办公状态，仍在用人单位的管理范围之内。常见表现有：跨部门、单位的工作交流、临时外出办公等。

一般来讲，用人单位若发现公司员工存在“未在工位”的情形时，应当及时与员工核实、确认，必要时予以提示、警示，避免因时间过长，增加双方解释和举证难度。

此外，用人单位设立规章制度的根本目的是保障劳动者享有劳动权利和履行劳动义务，故应当依法建立、合法使用。作为员工，在工作时间内提供劳动是其应当遵循的基本劳动纪律，若因工作或其他原因需要离岗时应履行正常的请假或报备手续。若情况紧急，事后亦应做好补假和说明工作，避免与用人单位为此产生纠纷。

房山区法院 毛晓霞