员工不能提供隔离住院证明被扣工资

工会帮员工找证据讨回欠薪

□本报记者 张晶

邰怡明 绘图

基本案情

2022年12月29日，在一家大型综合超市工作的员工李某某、刘某（女）一起来到北京市石景山区劳动争议仲裁委员会立案，要求单位支付其因新冠肺炎疫情被隔离期间扣发的工资。他们的理由是其在单位工作时感染新冠肺炎，随即被转入方舱医院进行隔离治疗。出院时，方舱医院为他们开具了解除集中隔离医学诊断证明和一份出院患者告知书。而超市则以出院证明上所盖公章不清楚和出院患者告知书无方舱医院公章为由，扣发了他们2人在隔离期间的工资。经工会调解，近日，超市补发他们被扣发的工资。

调解过程

石景山区总工会劳动争议调解中心收到调解申请后，指派调解员即北京中友律师事务所律师胡建新立即与超市联系。经初步沟通，胡律师了解了事情梗概。而此时，超市亦通过与街道居委会确认，承认李某某、刘某二人曾经在方舱医院隔离治疗的事实。但是，这两位员工上班后提交的证明一个盖章不清楚，一个无盖章也没有日期和医生签字，因此，超市负责人虽认可整个事件的真实性，但因相关证明在形式上不符合规定，且当时就告知他们应提交一个完整、符合规定的证明。在他们没有按要求去做的情况下，超市依据企业规章制度作出相应的处理决定，不违反国家法律规定。

既然在此事上双方阐述的观点基本一致，事实也非常清楚，为何会产生争议并诉至仲裁机构呢？

为进一步查明真相，调解员胡律师即刻与李某某、刘某进行联系。在与李某某沟通中得知，他们二人上班后按规定在企业微信提交了全薪病假单，并上传了相关证明。在考勤截止日的最后一天，部门主管告知他们未按照公司要求提供证明，即其提交的证明不符合规定，并要求其必须在当日下午1点前办理完毕，若超过时效，超市将全薪病假改为无薪病假。当时，他们二人正在上班，且已提交过相关证据。而单位现在要求按照单位提出的时限提交新证据，不仅在时间上来不及，在事实上也办不到。这不是有点儿成心刁难吗？

胡律师还了解到，李某某平时就对单位的一些做法感到不满，并说过不少过激的话。此次申请仲裁，也是对以往积怨的一种发泄。见此情况，胡律师一边劝导李某某按捺一下自己的过激情绪，一边告知他和刘某一定会与单位尽快调解此事，给他们一个合理的交待。

随后，胡律师采取“背对背”调解的方式，将李某某、刘某的具体情况及自己的调解意见同超市进行沟通，建议超市在认真执行规章制度的前提下，也要考虑疫情期间的特殊情况。通过讲解疫情期间调解成功的一些案例及对政府相关规定的解读，胡律师用耐心、诚恳说服了超市负责人，使其逐渐转变了态度，并承认在整个事件过程中超市职能部门和现场主管部门在管理水平和管理方式方面存在不足，在有效沟通方面也存在一定的问题。于是，调解员趁热打铁提出建议，希望超市给二位员工一个办理相关证明的机会，超市负责人明确表示同意。

再次与李某某、刘某沟通时，胡律师告诉他们超市同意给时间，让他们去医院办理出院证明一事，若新提交的证明符合要求，超市将补发他们被扣除的工资。同时，告知他们有什么情况随时与调解员联系。

一天之后，刘某将加盖医院公章的证明交给超市，并得到超市的认可。而李某某在联系医院时，由于他与刘某不在一个区隔离，其所在院区已经关闭，该院区的公章也随之被封存，无法补盖。胡律师告诉他抽空去趟医院，把事情详情当面向医院说明，求得医院帮助，想办法或者盖个医院的章回来再与超市商量。

李某某去医院后，由于沟通不畅被医院回绝。胡律师又告诉他去海淀区卫健委找相关部门咨询，得到的回复是：章已封存，不可能再盖。这时，本来已经有很大怨气的李某某又激动了，说话的语气也变了，若不控制其情绪，很难知道下一步出现什么问题。

胡律师在不厌其烦地开导李某某的同时，考虑到疫情期间方舱医院系集中隔离，且均由政府机关逐级通知或安排的并有专人监督管理，若能在证明上加盖一个居委会的公章，也能够证明当事人在相关期间被集中隔离，对于这样的证明用人单位也应该是认可的。于是，就劝说李某某到街道或居委会请求帮助。果不其然，居委会根据李某某的实际情况，实事求是地为他开具了隔离证明，并加注了相关问题的说明。拿到这个证明，再加上此前调解员已和超市沟通过此事，最终超市认可了李某某被隔离的事实。

调解结果

《传染病防治法》第四十一条规定：因疫情防控政府实施隔离措施的，被隔离人员有工作单位的，所在单位不得停止支付其隔离期间的工作报酬。经过调解员依法调解，超市同意将刘某、李某某二人隔离期间所扣的工资在次月工资发放日全部补回。

案件评析

本案经过一波三折，刘某、李某某“疫情隔离期间工资被扣”案终于圆满调解。调解成功当天，李某某一再向调解员鞠躬感谢，连连说：“若不是您，我这钱恐怕是要不回来了！”

就本案而言，从案件表面看，双方各执已见，似乎都没有明显过错，但通过分析，用人单位在制度的执行、管理水平以及管理的方式方法等方面与现实情况存在脱节，有待改进。虽然单位管理层在执行规章制度时采取严格认真的态度是正确的，但是机械地、僵化地执行规章制度是不可取的，有时会对员工合法权益造成侵害。因此，用人单位应实行更加人性化的管理方式，不断提升自身的管理水平，在制定执行规章制度时要紧密结合、切实考虑员工的合法权益。只有这样，才能构建和谐稳定的劳动关系，促进社会经济健康发展。

已连续多年劳动合同一年一签，员工能要求订立无固定期限劳动合同吗？

常律师：

您好！

2016年入职后，我与用人单位签订了一年期劳动合同。合同到期后，双方再次订立一年期劳动合同。直到现在，我的劳动合同始终是一年一签。目前正在履行的合同将于2023年3月底到期。

请问：合同到期时，我能否要求用人单位与我签订无固定期限劳动合同？

答：

《劳动合同法》第十四条第二款规定：“用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。有下列情形之一，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同：……（三）连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的。”

《北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会关于劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要(二)》第35条规定：“在用人单位与劳动者连续订立二次固定期限劳动合同后，劳动者与用人单位再次订立固定期限劳动合同的，适用《劳动合同法》第十四条规定。在最后一次固定期限劳动合同到期时，应认定符合连续订立二次固定期限劳动合同的条件，排除法定情形外，劳动者提出或者同意续订、订立无固定期限劳动合同，用人单位应当与劳动者订立无固定期限劳动合同。”

根据以上规定，用人单位与您多次订立一年期劳动合同，在最后一次固定期限劳动合同到期时，且您不存在《劳动合同法》第三十九条、第四十条第一项、第二项规定的情形下，您可以提出订立无固定期限劳动合同，而用人单位应当同意。

北京司法大讲堂
常鸿律师事务所 协办
常律师信箱

免费咨询热线：
13601074357
lawyerchang@188.com

单位对性骚扰不制止应否承担法律责任？

编辑同志：

我是公司的文秘，我的上司冯某某肆意向我发送具有性暗示的文字、图片等，我要求公司领导管一管冯某某，可领导说这是“私人问题”，无法管。由于公司撒手不管，以至于冯某某有恃无恐，经常到我的办公室对我进行言语挑逗，动作调戏，弄得我看到他的讯息就紧张，见到他就恐惧。我曾听社区普法员说，单位应当建立预防处置性骚扰的机制，履行查处性骚扰的职责。可我的公司至今也未出台这方面的措施。

请问：单位未采取相应措施预防处置性骚扰，是否应承担相应的责任？

读者：邱小云(化名)

邱小云读者：

《民法典》第一千零一十条规定：“违背他人意愿，以言语、文字、图像、肢体行为等方式对他人实施性骚扰的，受害人有权依法请求行为人承担民事责任。机关、企业、学校等单位应当采取合理的预防、受理投诉、调查处置等措施，防止和制止利用职权、从属关系等实施性骚扰。”因此，女职工在遭遇性骚扰时，单位应当调查处置。当然，受害人也可以起诉，请求法院判令行为人停止侵害、赔礼道歉和赔偿损失等。

但是，应当从哪些方面采取合理的预防处置措施？若单位未采取合理的措施应否承担法律责任？应当进一步明确，以压实单位的责任。为此，新修订的《妇女权益保障法》增加了以下内容：

一是对合理的预防处置措施作了列举，即用人单位应当采取下列措施预防和制止对妇女的性骚扰：(一)制定禁止性骚扰的规章制度；（二）明确负责机构或者人员；（三）开展预防和制止性骚扰的教育培训活动；(四）采取必要的安全保卫措施；(五)设置投诉电话、信箱等，畅通投诉渠道；(六)建立和完善调查处置程序，及时处置纠纷并保护当事人隐私和个人信息；(七）支持、协助受害妇女依法维权，必要时为受害妇女提供心理疏导；(八）其他合理的预防和制止性骚扰措施。

二是规定单位应承担行政责任，即用人单位未采取必要措施预防和制止性骚扰，造成妇女权益受到侵害或者社会影响恶劣的，由上级机关或者主管部门责令改正；拒不改正或者情节严重的，依法对直接负责的主管人员和其他直接责任人员给予处分。

本案中，冯某某的所作所为已构成性骚扰。你所在公司不仅未出台相关预防处置性骚扰的规定，而且对你的诉求置之不理，显然属于未采取合理的预防处置措施。你可以投诉公司的不作为，由其主管部门给予相应的行政处理。公司一旦被追究行政责任，势必要向你承担相关民事责任。

潘家永 律师