

# 劳动者不能按时返岗该怎么办?

由于诸多原因,有不少劳动者感叹:春运返程太难了!那么,当劳动者无法按时返岗时,用人单位可以扣发工资吗?在春节假期结束后,用人单位能继续安排年休假吗?用人单位用开工红包代替工资,有没有法律依据?针对这一系列问题,北京市房山区法院法官给出了法律解析。

**问题1**  
如果劳动者无法准时复工,用人单位可以扣发工资吗?

**评析**

劳动者无法按时返岗复工,用人单位不应简单地以扣工资或按旷工处理,需要区分不同情况妥善处置。

第一种情况,劳动者无法按时返岗工作,但以事假为由履行了请假手续。根据《工资支付条例》相关规定,用人单位在劳动者事假期间可以不支付工资报酬。但是,劳动者已履行请假手续,用人单位不能按照旷工处理。

第二种情况,劳动者无法按时返岗工作,但向用人单位提出以年假抵扣。根据《职工带薪年休假条例》第二条规定,职工连续工作1年以上的,享受带薪年休假。单位应当保证职工享受与正常工作期间相同的工资收入。因此,依法享有年休假的劳动者无法按时返岗可以申请休年假,用人单位应当正常支付工资报酬。

第三种情况,劳动者不按时返岗工作,也不按照用人单位的请假制度履行请假手续。对于此类“不辞而别”的劳动者,用人单位可按旷工处理,但应做好如下工作:一是向劳动者发送返岗

通知,明确到岗时间,告知其如有特殊情况需履行请假手续,并告知逾期不返岗的后果;二是返岗通知发出后超过告知期限劳动者仍未返岗的,依据单位规章制度和考勤规定作出解除劳动合同的决定;三是向劳动者邮寄送达解除劳动合同通知书,且保留好相关证据。需要说明的是,如果用人单位没有发出解除劳动合同的通知,很可能会被认定劳动关系一直存续,用人单位在此期间还需要承担为劳动者缴纳社会保险等法律义务。

此外,对于非自身原因而无法按时返岗的劳动者,用人单位在条件许可的情况下可以安排劳动者暂时居家办公。但是,用人单位应当按照正常工作支付工资报酬。如果用人单位想减少其工资报酬,必须与劳动者协商一致或者事先已经履行民主程序,否则很有可能构成违法降薪,需要承担相应的法律责任。

**问题2**  
为避免劳动者“返岗难”问题,用人单位可以在春节假期后安排年休假吗?

**评析**

《职工带薪年休假条例》第五条第一款规定,单位根据生产、工作的具体情况,并考虑职工本人意愿,统筹安排职工年休假。这就是说,用人单位可以根据生产经营需求,以延长春节假期的方式安排职工统一休年休假。

不过,用人单位应在春节假期开始前明确告知劳动者休年休假安排,告知方式可以是以通知或邮件等书面方式,通知内容应注明具体的休假日期及天数,同时要求职工确认、收悉相应的通知或邮件。如果因休年休假发生劳动争议,用人单位无法证明已

经明确告知劳动者年休假安排的,将承担举证不能的法律后果。

值得注意的是,虽然用人单位对年休假具有统筹安排权,但也应当在条件允许的情况下充分考虑劳动者的意愿。如果劳动者对安排年休假的时间存有异议,具有特殊事由,也应及时与用人单位沟通协商。

**问题3**  
如果劳动者在春节放假前主动提出离职,假期结束后未能及时返回单位办理离职手续,用人单位可以暂缓开具离职证明吗?

**评析**

对于这种情况,用人单位不能拒绝开具离职证明。

《劳动合同法》第三十七条、第五十条的规定,劳动者提前30日以书面形式通知用人单位,可以解除劳动合同。用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明,并在15日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。劳动者应当按照双方约定,办理工作交接。用人单位依照本法有关规定应当向劳动者支付经济补偿的,在办结工作交接时支付。

根据上述规定,职工提前30天通知用人单位就可以离职,离职时用人单位应及时出具离职证明,此种义务仅以劳动关系终止为前提,与工作交接是否完成无关。因此,用人单位不得以离职职工未完成工作交接为由拒开离职证明。否则,该职工因无法去新的用人单位报到而失去工作机会,原用人单位需要赔偿其未能就业期间的经济损失。

此外,劳动者具有办理工作

交接的义务。即使劳动者在春节放假前主动提出离职,在假期结束后也应返回单位办理离职手续。如果劳动者因为各种原因未返回办理,用人单位应及时沟通,以书面形式通知劳动者按单位规定办理离职及工作交接手续。因未办理离职手续而造成损失的,公司向劳动者主张损失赔偿。

**问题4**  
用人单位在春节后第一天发放开工红包,劳动者因未及时返岗没拿到,事后可以主张吗?用人单位能用红包代替工资或加班费吗?

**评析**

“恭喜发财,利是拿来。”春节过后开工的第一天,不少用人单位会向劳动者发放“开工利是”红包。然而,开工红包并非工资报酬的性质。

工资是指公司依据劳动合同的规定,以各种形式支付给劳动者的工资报酬。按照国家统计局发布的《关于工资总额组成的规定》第四条规定,工资总额由下列六个部分组成:计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、加班加点工资、特殊情况下支付的工资。而开工红包是用人单位基于民俗习惯给劳动者象征性发放的红包,大多数情况下开工红包款项属于老板或上级的私人馈赠行为,不属于工资报酬,是一种鼓励劳动者准时返岗的个人行为。

因此,劳动者未及及时返岗而没有拿到开工红包,不能对此主张权利。值得注意的是,用人单位不能以发红包来代替个人工资或者加班费。否则,劳动者有权要求公司及时足额支付工资及加班费差额。

王嘉璇 房山区法院

## 叔叔上班途中出意外 侄子可以索要赔偿吗?

编辑同志:

2024年2月5日,我叔叔像往常一样前往公司承包的建筑工程上班。途中,刘某驾驶的小轿车突然转向撞倒我叔叔。由于伤势严重,我叔叔当场身亡。

请问:我能否要求公司或刘某承担工伤或者民事赔偿责任?

读者:吉婷婷

吉婷婷读者:

你无权要求公司或刘某承担工伤或者民事赔偿责任。

一方面,从工伤保险角度上看,《工伤保险条例》第39条规定:“职工因工死亡,其近亲属按照下列规定从工伤保险基金领取丧葬补助金、供养亲属抚恤金和一次性工亡补助金:(1)丧葬补助金为6个月的统筹地区上年度职工月平均工资;(2)供养亲属抚恤金按照职工本人工资的一定比例发给由因工死亡职工生前提供主要生活来源、无劳动能力的亲属。标准为:配偶每月40%,其他亲属每人每月30%,孤寡老人或者孤儿每人每月在上述标准的基础上增加10%。核定的各供养亲属的抚恤金之和不应高于因工死亡职工生前的工资。供养亲属的具体范围由国务院社会保险行政部门规定;(3)一次性工亡补助金标准为上一年度全国城镇居民人均可支配收入的20倍。伤残职工在停工留薪期内因工伤导致死亡的,其近亲属享受本条第一款规定的待遇。一级至四级伤残职工在停工留薪期满后死亡的,其近亲属可以享受本条第1款第(1)项、第(2)项规定的待遇。”由此来看,有权索赔的权利人只能是死亡职工的“近亲属”。

而《因工死亡职工供养亲属范围规定》第2条规定:“本规定所称因工死亡职工供养亲属,是指该职工的配偶、子女、父母、祖父母、外祖父母、孙子女、外孙子女、兄弟姐妹。本规定所称子女,包括婚生子女、非婚生子女、养子女和有抚养关系的继子女,其中,婚生子女、非婚生子女包括遗腹子女;本规定所称父母,包括生父母、养父母和有抚养关系的继父母;本规定所称兄弟姐妹,包括同父母的兄弟姐妹、同父异母或者同母异父的兄弟姐妹、养兄弟姐妹、有抚养关系的继兄弟姐妹。”因此,叔侄并不在其列。

另一方面,从民事法律关系上看,《民法典》第1045条第2款、第1181条分别规定:“配偶、父母、子女、兄弟姐妹、祖父母、外祖父母、孙子女、外孙子女为近亲属。”“被侵权人死亡的,其近亲属有权请求侵权人承担侵权责任。”《最高人民法院关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》第1条也指出:“因生命、身体、健康遭受侵害,赔偿权利人起诉请求赔偿义务人赔偿物质损害和精神损害的,人民法院应予受理。本条所称‘赔偿权利人’,是指因侵权行为或者其他致害原因直接遭受人身损害的受害人以及死亡受害人的近亲属。”因此,有权向侵权人索要赔偿的,只能是死亡受害人配偶、父母、子女、兄弟姐妹、祖父母、外祖父母、孙子女、外孙子女,并不包括叔侄关系。 廖春梅 法官

## 工伤职工与公司已签补偿协议,有失公平可以撤销

近日,法院审理一起工伤赔偿待遇纠纷案件,并以显失公平为由终审判决撤销用人单位与劳动者签订的工伤赔偿协议。

**基本案情**

2020年4月,沈某入职某金属制品公司。3个月后,沈某在工作中被冲床压伤左手,并被认定为工伤,经鉴定构成十级伤残。2021年1月,双方自愿达成《工伤和解协议》,该协议约定公司支付沈某各项工伤待遇补偿金3万余元。2021年4月,在公司支付补偿金后,双方解除了劳动关系。

嗣后,沈某得知按照《工伤保险条例》及相关政策法规规定,其应当享受的各项工伤保险待遇近10万元。于是,沈某向当地劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。经审理,仲裁裁决公司应当支付沈某包括停工留薪期工资差额、一次性伤残补助金等共计近9万元。扣除已经支付的款项,公司还需向沈某补足近6万元工伤待遇差额。

公司对仲裁裁决不服,向一审法院提起诉讼。

公司诉称,在沈某发生工伤事故后,双方经平等协商自愿达成和解,并签订了《工伤和解协议》。此后,公司按照协议约定的时间、款项履行了约定义务。至沈某申请劳动争议仲裁前,双方之间没有任何争议。因此,在双方签订的《工伤和解协议》不存在欺诈、胁迫等情形,沈某对自身权利的处分也不存在重大误解情形的前提下,该协议不应撤销。

一审法院认为,沈某要求公司按照《工伤保险条例》规定补足差额于法有据,故作出也与仲裁裁决内容一致的判决。

**法院判决**

公司不服一审法院判决提起上诉。二审法院认为,劳动法属于社会法,劳动关系有别于普通民事关系,相关合同效力认定原则与规则也不尽相同。本案所涉工伤赔偿协议,应当依照民法原则规定着重审查当事人就工伤赔偿作出的意思表示是否真实,并应按照劳动法规定衡量具体赔偿数额是否明显低于法律法规明确的给付标准,进

而判断案涉工伤赔偿协议的法律效力。

本案中,沈某在工作中发生工伤事故伤害,根据《工伤保险条例》及相关政策法规规定,其应当享受的各项工伤保险待遇费用合计9万余元,而依照公司与沈某签订的协议,公司仅仅向沈某支付工伤补偿费用3万余元。二者相比,沈某依协议所得金额占依法应得金额之间比例不足40%,明显有失公平。据此,二审法院终审判决撤销公司与沈某签订的补偿协议,并由公司向沈某支付工伤待遇差额6万余元。

**法律点评**

本案的判决结果再次证明,工伤保险待遇计算具有专业性、复杂性,在没有证据表明劳动者对法定赔偿标准有充分认识的情况下,不宜径行认定工伤赔偿协议有效。因为,此类协议不是简单的债权债务关系,而是涉及劳动者生存权益的协议,故应谨防对工伤职工合法权益保护落空。

至于如何具体衡量赔偿数额的公平性,劳动法律法规并未作

出明确规定。《全国法院贯彻实施民法典工作会议纪要》第九条则予以明确,即转让价格达不到交易时交易地的指导价或者市场交易价70%的,一般可以视为明显不合理的低价。民法规则适用于平等民事主体,而对于用人单位而言,工伤职工是劳动法倾斜保护的弱势群体,达不到70%的,从民法视角审视已是明显不合理,举轻以明重,在劳动法上亦属显失公平。

民法合同的效力审查更趋向尊重当事人意思自治原则,最大限度促成市场交易,尽量避免合同因归于无效、可撤销情形出现导致社会成本耗散,从把握公权力介入调整的场域与幅度。而劳动法基于社会法属性,立法上倾向保护弱势的劳动者权益,要考虑劳动者在社会经济地位、法律认知、运用能力及谈判心理等方面,需要国家基于劳动基准从严审查把握协议效力或从宽认定可撤销情形。如果同民法视角一样,则难以维系劳动用工与社会保障领域的实质公平,实现保护弱势群体的功能。

李德勇 律师