特殊时期无法按时返工咋办

■圆桌主持 陈宏光

太期喜宝

上海光大律师事务所 潘轶

上海尚法律师事务所 和晓科

上海中夏律师事务所 李晓茂

主持人:

随着近期各地陆续有序复工,一些劳动法问题也引发了用 人单位和员工的关注,比如员工的复工问题、企业的裁员问题

本期"律师圆桌"就围绕这些问题展开。

能否拒绝录用被感染或隔离员工

《就业促进法》第三十条规定,用人单位招用人员,不得以是传染病病 原携带者为由拒绝录用。

和晓科:根据《传染病防治 法》第十六条的规定,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。

《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、获得劳动安全卫生保护 的权利、接受职业能培训的权利、 享受社会保险和福利的权利、提请 劳动争议处理的权利以及法律规定 的其他劳动权利。

《就业促进法》第三十条规 定,用人单位招用人员,不得以是

传染病病原携带者为由拒绝录用。但 是, 经医学鉴定传染病病原携带者在 治愈前或者排除传染嫌疑前,不得从 事法律、行政法规和国务院卫生行政 部门规定禁止从事的易使传染病扩散

该法第六十二条规定,违反本法 规定,实施就业歧视的,劳动者可以 向人民法院提起诉讼。

《最高人民法院关于增加民事案 件案由通知》也已明确将平等就业权 作为案由,如果用人单位在招聘时有 歧视行为,员工可以侵害平等就业权 为由向人民法院提起诉讼。

生产经营困难能否裁员

用人单位生产经营状况发生严重困难的,可以进行裁员,但必须遵循 法定程序,包括向工会报告和听取职工意见的程序。

李晓茂:我国《劳动法》规 定:用人单位濒临破产进行法定整 顿期间或者生产经营状况发生严重 困难,确需裁减人员的,应当提前 三十日向工会或者全体职工说明情 况, 听取工会或者职工的意见, 经 向劳动行政部门报告后,可以裁减 人员。用人单位依据本条规定裁减 人员,在六个月内录用人员的,应 当优先录用被裁减的人员。

《劳动合同法》也规定了企业 裁员的四种情形,即:

- (一) 依照企业破产法规定进 行重整的;
- (二) 生产经营发生严重困难
- (三) 企业转产、重大技术革 新或者经营方式调整, 经变更劳动 合同后, 仍需裁减人员的:
- (四) 其他因劳动合同订立时 所依据的客观经济情况发生重大变 化,致使劳动合同无法履行的。

但需要注意的是,企业裁员也 不是想裁就裁, 必须遵循一定的程 "需要裁减人员二十人以上或 者裁减不足二十人但占企业职工总 数百分之十以上的,用人单位提前 三十日向工会或者全体职工说明情 况, 听取工会或者职工的意见后, 裁减人员方案经向劳动行政部门报 告,可以裁减人员"。

"裁减人员时,应当优先留用

- (一) 与本单位订立较长期限的 固定期限劳动合同的:
- (二) 与本单位订立无固定期限 劳动合同的:
- (三) 家庭无其他就业人员,有 需要扶养的老人或者未成年人的。'

如果用人单位不采取裁员的方 式,而是与个别劳动者解除劳动合 同,同样需要遵守《劳动合同法》的 规定,

根据《劳动合同法》,企业可以 与劳动者协商解除劳动合同并按规定 支付补偿,这种解除方式的前提是协

但根据人計部 《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》,特定人员的 劳动合同在特定期间是不得解除的。

当然,根据上述通知,企业因受 疫情影响导致生产经营困难的,可以 通过与职工协商一致采取调整薪酬、 轮岗轮休、缩短工时等方式稳定工作 岗位,尽量不裁员或者少裁员。符合 条件的企业,可按规定享受稳岗补

近期国家和地方层面已陆续出台 了很多稳就业的措施, 可预见的是, 今后还会有其它措施出台。

鉴于裁员的程序要求十分严格。 经济成本也不低,企业在此特殊时期 还是应当慎重裁员



资料图片

■相关报道

山东:企业裁员要提前30日向工会或全体职工说明

经济性裁员的企业 指导其依

据"齐鲁网"报道 山东 省人民政府日前印发《关于积 极应对新冠肺炎疫情做好稳就 业工作的若干措施的通知》。通 知明确, 要紧盯形势变化, 全 力防范规模性失业风险。

对于妥善处置失业风险, 通知要求完善规模性失业风险 分级响应和应急处置措施,建 立健全就业岗位信息归集发布 制度。规范企业裁员行为,防 止出现大规模裁员。对拟进行 法依规制定和实施职工安置方 案,提前30日向工会或全体职 工说明相关情况,依法依规支 付经济补偿, 偿还拖欠的职工 工资,补缴欠缴的社会保险费。 设立就业风险储备金, 用于应 对突发性、规模性失业风险。 对因规模性失业引发的群体性 突发事件,要第一时间妥善处

对于稳定和谐劳动关系,

通知要求支持企业通过协商采 取调整薪酬、轮岗轮休、缩短 工时、在岗培训等方式, 稳定 劳动关系和工作岗位,维护正 常生产经营秩序。因疫情防控 导致特殊困难的职工特别是孕 期、哺乳期女职工等,有条件 的企业可以协商安排远程办公。 灵活安排工作时间和休息休假。 多元化解劳动争议, 畅通举报 投诉渠道,依法查处用工违法

因疫情未能在假期结束后回单位上班咋办

假如员工是因为交通限制、隔离等防控措施无法回到单位复工,企业不得以旷工等理由解除合同。对于 那些未受相关措施影响能够到岗,但因为个人原因拒不到岗的员工,企业应当进行充分的告知和取证。

潘轶:基于防疫期间的特殊 情况,无论是依据相关法律规定 还是从情理出发,单位都应人性 化处理员工无法按时返岗的问题。

假如员工是因为交通限制、 隔离等防控措施无法回到单位复 工,企业不得以旷工等理由解除

对于这种情况,可与员工充 分协商,优先安排员工休年假、 调休、在家办公等,休假或在家 办公期间工资正常支付。如果影 响时间较长的, 也可引导员工办 理事假手续、协商待岗等。

当然,疫情也不是员工随心所 欲的理由。

对于那些未受相关措施影响 能够到岗,但因为个人原因拒不到 岗的员工,企业应当进行充分的告 知和取证,比如以电子邮件或 EMS 邮件发出催促返岗通知,通 知中应明确告知到岗时间以及拒 不到岗的违纪性质,并结合制度进 行后续处理。

疫情防控期间劳动合同期满咋办

根据人社部《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》,特定人员劳 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。

李晓茂:根据人社部《关于 妥善外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, 若员工属于 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、四十一条 与职工解除劳动合同。

在此期间, 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。

因此,并非所有合同在疫情防 控期间的劳动者,都可以适用上述 顺延规定。

如果合同不能依法顺延,那么 合同约定的终止日即告终止,劳动 者应和用人单位提前协商,在特殊 时期妥善办理离职手续。