

聚焦疫情期间的劳动合同问题

■圆桌主持 陈宏光

本期嘉宾

上海光大律师事务所 潘轶

上海浩信律师事务所 和晓科

上海中夏律师事务所 李晓茂

主持人：

最近因为新冠肺炎疫情和相应的管控措施，导致用人单位和劳动者会碰到不少与劳动合同相关的问题。

下面我们围绕一些常见问题，请律师进行简要的解析。

单位停工停产工资如何发放？

潘轶：根据人力资源和社会保障部《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》，疫情期间的确诊患者、疑似病人、密切接触者医学观察或者隔离期间，以及因为政府隔离措施或其他紧急措施导致不能进行正常工作的职工，用人企业要支付在此期间的工资报酬，并且不能够以劳动合同法第四十、四十一条的规定和劳动者解除劳动合同；企业因为疫情原因导致生产经营困难的，应该和员工协商，通过调薪、轮岗、减少工作时间的方式解决，非必要不可裁员。

如果企业停工停产在一个工资支付周期内，那么应当按照双方签订的合同支付劳动者工资，如果企业停工停产超过了一个工资支付周期，劳动者提供了正常劳动的，企业要支付相应的工资报酬，劳动者若未提供劳动，企业应当按照当地的生活费标准发放工资，具体的生活费标准按照所在的省、自治区、直辖市的规定执行。

从实践来看，生活费标准可通过与职代会、工会或职工代表民主协商确定。如未能协商一致，用人单位可按照本市最低工资标准支付。

劳务派遣员工能否退工？

和晓科：《劳动合同法》明确，被派遣劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定情形的，用工单位可以将劳动者退回劳务派遣单位，劳务派遣单位依照本法有关规定，可以与劳动者解除劳动合同。

而《劳动合同法》第三十九条规定：劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；

（二）严重违反用人单位的规章制度的；

（三）严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；

（四）劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；

（五）因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；

（六）被依法追究刑事责任的。

《劳动合同法》第四十条则规定：有下列情形之一的，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：

（一）劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；

（二）劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

……

因此在疫情期间，劳务派遣员工和其他劳动合同下的员工一样，都是不能随意被退回劳务派遣单位或者解除劳动合同的。

隔离期间合同到期怎么办？

李晓茂：根据人力资源和社会保障部《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》，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期间，劳动合同到期的，应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。



资料图片

■链接

员工因疫情未到岗遭辞退 公司被判违法赔偿4万元

据“中国法院网”报道，疫情期间封控在家，收到上班通知，员工向老板说明因为疫情无法准时到岗，竟收到解除劳动合同通知书。日前，浙江省绍兴市上虞区人民法院审理了一起疫情期间解除劳动合同引发的劳动争议案件。

陈某原是某建材公司的员工，2019年3月入职，双方签订书面劳动合同，最后一次合同期限为2020年12月26日起至2021年12月25日止，之后因工厂放假，陈某回河南老家。

2021年8月份，陈某所在地河南省尉氏县发生新冠疫情，无法返岗，期间陈某在微信上收到了某建材公司的解除劳动合同通知书，公司以陈某自2021年8月1日起未履行请假手续擅自旷工一个多月为由，通过微信通知双方劳动关系自2021年9月8日起解除。

陈某诉称：“公司8月4日在微信工作群通知回老家的员工暂缓

上班，8月25日又在微信工作群通知9月1日所有员工都必须到岗上班，否则视为自动离职，我老家因为疫情封控，我都跟领导说明情况了，怎么能算我旷工就把我辞退了呢！”

2021年9月23日，陈某向上虞区劳动人事争议仲裁委员会申请劳动仲裁，要求公司支付其2021年8月份工资及经济赔偿金。

劳动仲裁委审查后认定，某建材公司与陈某解除劳动合同系违法解除，裁决某建材公司支付陈某2021年8月份工资及经济赔偿金合计四万余元。某建材公司不服该仲裁裁决书，向法院起诉。

法院审理后认为，某建材公司属于违法解除劳动合同，某建材公司应根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十七条规定，支付被告经济赔偿金及2021年8月份工资。陈某未能到岗上班，系其所在地因新冠疫情采取紧急措施导致，非因

归责于陈某本人，应当视同陈某提供正常劳动，并由某建材公司支付正常工作时间工资，故判决某建材公司支付陈某2021年8月份工资及经济赔偿金，合计四万余元。

法官说法：新冠疫情是突发公共卫生事件，属于不能预见、不能避免且不能克服的不可抗力。《劳动合同法》第三十九条对因劳动者过失，用人单位可单方解除劳动合同的情形进行了规定。但本案劳动者未能到岗上班系其所在地因新冠疫情采取紧急措施导致，非因归责于被告本人，应当视同劳动者提供正常劳动，并由用人单位支付正常工作时间工资。疫情期间对于未到岗的劳动者，用人单位应详细了解未到岗的客观原因，积极与员工沟通，不宜贸然以未到岗为由解除劳动合同，否则可能被认定为违法解除。劳动者在合法权益受到不法侵害时，也要善于拿起法律的武器，维护自身合法权益。

员工提出辞职能否反悔？

潘轶：劳动者在疫情发生之前已经提出辞职，但是因为疫情无法办理离职相关手续，或者明确表示反悔要求继续工作怎么处理？

根据相关法律规定，劳动者一旦提出辞职即发生法律效力，离职的相关手续可以通过双方认可的灵活方式办理，也可以待疫情缓解后办理，这

并不影响辞职的效力。如果劳动者辞职后反悔，除非用人单位接受或者有特别的约定，否则劳动关系因为辞职已经终止。

不能及时维权怎么办？

和晓科：根据《上海市高级人民法院上海市人力资源和社会保障局关于疫情影响下劳动争议案件处理相关指导意见》，当事人提供患新冠

肺炎、疑似新冠肺炎或因疫情防控被隔离等受疫情影响的证据，证明其无法在《劳动争议调解仲裁法》第二十七条规定的仲裁时效内申请仲裁或无

法在《劳动争议调解仲裁法》第四十八条规定的期间内向法院提起诉讼，主张仲裁时效或起诉期间扣除受疫情影响期间的，原则上应予以支持。