

当疫情防控碰上劳动争议 这8个问题了解一下



春节临近,全国各地新冠肺炎疫情防控形势趋紧。疫情防控期间劳动关系能不能解除、工资如何发放等问题,又成为社会关注的焦点。以下是广东人社梳理出来的8个热点问题,对广大企业和劳动者关心关注的涉疫情劳动关系政策,进行了解答。

1 问:对于新冠肺炎患者、病原携带者、疑似病人、密切接触者,以及因政府实施隔离措施或者采取其他紧急措施导致不能提供正常劳动的劳动者,企业可否与其解除劳动合同?

答:对依法实行隔离治疗或者医学观察的新冠肺炎患者、病原携带者、疑似病人、密切接触者以及因政府实施隔离措施或者采取其他紧急措施导致不能提供正常劳动的劳动者,企业不得因此与其解除劳动合同。劳动合同到期的,分别顺延至劳动者隔离治疗期、医学观察期、隔离期期满或者政府采取的紧急措施结束。对被派遣的劳动者,用工单位也不得因此将其退回劳务派遣单位。

2 问:劳动者被依法隔离时,工资如何计发?

答:根据传染病防治法规定,由医疗机构或政府依法对新冠肺炎患者、病原携带者、疑似病人、密切接触者等实施隔离措施,导致劳动者不能提供正常劳动的,企业按正常劳动支付其在隔离期间的工资。隔离期结束后,对仍需停止工作进行治疗的劳动者,在国家规定医疗期内,企业应当依照劳动合同、集体合同的约定或者国家有关规定支付其病假工资,支付的病假工资不得低于当地最低工资标准的百分之八十。

3 问:企业受疫情影响导致生产经营困难,需要与劳动者解除劳动合同时,应当如何处理?

答:企业受疫情影响导致生产经营困难的,可以与劳动者协商,采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时、待岗等方式变更劳动合同,稳定工作岗位。如双方未能协商一致,企业根据劳动合同法第四十条、第四十一条规定解除劳动合同,应当依照劳动合同法第四十六条、第四十七条规定向劳动者支付经济补偿。

4 问:受疫情影响导致企业不能依法及时与劳动者订立或者续订书面劳动合同时,应如何处理?受疫情影响原劳动合同无法继续履行时,又应如何处理?

答:受疫情影响,企业与招用的劳动者不能依法及时订立或续订书面劳动合同,可通过协商合理顺延订立书面劳动合同的时间。企业与劳动者协商一致,可以采用电子形式订立书面劳动合同。符合劳动合同法、电子签名法等法律法规规定的电子劳动合同一经订立,与书面劳动合同具有同等法律效力。

受疫情影响导致原劳动合同确实无法履行的,不得采取暂时停止履行劳动合同的做法,企业和劳动者协商一致,可依法变更劳动合同。

5 问:因政府依法采取停工停业、封锁疫区等紧急措施,导致企业延迟复工或劳动者不能返岗,劳动者的工资应如何计发?

答:应区分不同情况处理:

- (1)对企业安排未返岗劳动者通过电话、网络等方式提供正常劳动的,按正常劳动支付工资。
- (2)对企业安排劳动者在受疫情影响延迟复工期间使用带薪年休假、企业自设福利假等各类假的,按相关假的规定支付工资。
- (3)对企业未复工或者复工但劳动者未返岗且不能通过其他方式提供正常劳动的,参照停工停产期间工资支付相关规定与劳动者协商,在一个工资支付周期的,按照劳动合同约定的标准支付工资;超过一个工资支付周期的,由企业发放生活费,生活费按不低于当地最低工资标准的80%支付。

6 问:新冠肺炎患者、病原携带者、疑似病人、密切接触者的隔离治疗期或医学观察期是否计入医疗期?

答:新冠肺炎患者、病原携带者、疑似病人、密切接触者的隔离治疗期或医学观察期均不计算为医疗期。隔离治疗结束后仍需停止工作继续治疗的,自继续开始治疗之日起计算医疗期。

7 问:劳动者如何维护自身合法权益?

答:如出现拖欠克扣工资、违法解除劳动合同等违反劳动保障法律、法规或者规章的行为,任何组织或个人有权通过12345政务服务热线、网上举报投诉平台等渠道向人力资源社会保障行政部门举报。劳动者认为用人单位侵害其劳动保障合法权益的,有权向有管辖权的人力资源社会保障行政部门投诉。

8 问:疫情期间,当事人应如何申请劳动仲裁?

答:发生劳动争议,当事人可以进行协商和解,也可以申请劳动争议调解。当事人可采用网络、邮递等方式提交资料,通过电话、在线视频等非接触即时沟通方式申请调解争议。符合条件的仲裁案件,经当事人同意,可采取视频审理、书面审理等方式处理。当事人或者代理人受疫情影响,无法到仲裁机构参加庭审的,可以向仲裁机构申请延期开庭审理。