

劳动用工合法合规 劳动关系和谐稳定

本报记者 林培

新型冠状病毒肺炎疫情对国家、社会及各行各业均产生了深远影响。受疫情影响，各行各业的劳动关系领域面临新情况、新问题，尤其是对于建筑施工企业等劳动用工呈流动、分散、短期特点的行业企业，劳动关系不稳定性增加，劳动关系矛盾逐步凸显。在这种特殊时期，用人单位更应该增强法律意识，合法合规处理劳动用工问题，促进劳动关系更加和谐稳定。

招聘录用阶段需警惕就业歧视问题

招聘时将来自中高风险地区应聘人员排除在外、拒绝录用感染过新冠肺炎的劳动者、劳动者因疫情无法提供离职证明则不被录用……用人单位如果出现以上行为，均不符合法律规定，侵犯了劳动者的合法权益。

《中华人民共和国就业促进法》规定，劳动者依法享有平等就业和自主择业的权利。劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰等不同而受歧视。

人力资源社会保障部、国家卫生健康委等部门联合发布的《关于做好疫情防控期间有关就业工作的通知》中要求，维护劳动者合法权益，各类人力资源服务机构和用人单位不得发布拒绝招录疫情严重地区劳动者的招聘信息，各类用人单位不得以来自疫情严重地区为由拒绝招用相关人员。对因疫情导致劳动者暂不能返岗提供正常劳动的，企业不得解除劳动合同或退回劳务派遣用工。

因此，用人单位在招聘通知中将来自中高风险地区的应聘人员排除在外，构成就业歧视，违反相关规定。

同样，感染过新冠肺炎的劳动者，只要结束隔离或已治愈，就享有平等就业的权利。用人单位如果以劳动者曾被隔离或感染过新冠肺炎为由拒绝录用劳动者，其行为构成就业歧视，劳动者可以以侵害平等就业权为由向人民法院提起诉讼，要求用人单位承担民事侵权等法律责任。其法律依据包括：《中华人民共和国就业促进法》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的工作。《中华人民共和国传染病防治法》规定，国家和社会应当关心、帮助传染病病人、病原携带者和疑似传染病病人，使其得到及时救治，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。传染病病人、病原携带者和疑似传染病病人，在治愈前或者在排除传染嫌疑前，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该传染病扩散的工作。

现在，多数用人单位在录用通知中会要求劳动者入职时提供前一用人单位开具的离职证明。通常情况下，如果劳动者未提供之前的离职证明，用人单位可以拒绝录用。但是，律师强调，如果因为疫情导致前一用人单位停工而未能及时开具离职证明给劳动者的，属于不可抗力情形，用人单位不能以此为由拒绝录用劳动者。当然，用人单位可以要求劳动者在原单位复工后一定期限内提供离职证明，并将其作为录用条件之一。如劳动者拒绝提供的，可视为不符合录用条件，用人单位有权拒绝录用或在试用期内以此为由解除劳动合同。而劳动者因用人单位原因未出具离职证明导致其再就业损失的，劳动者可以要求上一用人单位承担赔偿责任。

企业用工过程应稳定劳动用工关系

用人单位受疫情影响导致生产经营困难，能否调整劳动用工关系？疫情防控期间，用人单位能否调整工作时间？疫情防控期间，用人单位人手不足，能否与其他用人单位共享劳动者？

律师认为，因疫情导致用人单位生产经营困难的，用人单位可以引导劳动者通过协商，采取优先安排年休假、调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时、待岗等灵活方式，稳定企业劳动用工关系。

人力资源社会保障部等4部门联合发布的《关于做好新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间稳定劳动关系支持企业复工复产的意见》中指出，对受疫情影响导致企业生产经营困难的，鼓励企业通过协商等民主程序与劳动者协商采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时等方式稳定工作岗位；对暂无工资支付能力的，要引导企业与工会或劳动者代表协商延期支付，帮助企业减轻资金周转压力。

疫情防控期间，为减少人员聚集，用人单位可与劳动者协商，通过采取错时上下班、弹性上下班、缩短工时、居家远程办公等方式灵活安排工作时间及工作方式。

对于“共享劳动者”问题，人力资源社会保障部调解仲裁管理司涉疫情劳动人事争议处理政策解读提到，“共享用工”是借出企业与借入企业之间自行调配人力资源、解决特殊时期用工问题的应急措施。“共享用工”的本质是不改变借出员工企业与劳动者之间的劳动关系。实践中，存在一些借出员工企业以营利为目的借出员工，借出和借入员工的企业以“共享用工”之名，进行违法劳务派遣，或诱导劳动者注册个体工商户以规避用工责任的问题。目前，“共享用工”在法律主体认定、劳动报酬支付、社会保险缴纳等方面还存在制度盲点。但是，在疫情防控期间，员工富余单位将劳动者借出至缺工单位“共享用工”的，不改变借出单位与劳动者之间的劳动关系，有利于实现人力资源合理分配。“共享用工”方式仅是疫情防控等特殊时期下的权宜之计，不适合作为常态使用。同时，借出和借入员工是企业之间行为，应当通过签订民事协议明确双方权利义务关系，并注意保护共享员工的合法权益。

支付劳动报酬不得以疫情为由中断

劳动者被确诊患有新型冠状病毒肺炎在隔离治疗期间或疑似患病被隔离期间，用工单位需为其正常发放工资。《中华人民共和国传染病防治法》规定，对已经发生甲类传染病病例的场所或者该场所内的特定区域的人员，所在地的县级以上地方人民政府可以实施隔离措施。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。甲类传染病疑似病人或者病原携带者的密切接触者，经留验排除是病人或者病原携带者后，留验期间的工资福利待遇由所属单位按出勤照发。

《人力资源社会保障部办公厅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》中要求，对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劳动者，企业应当支付劳动者在此期间的工作报酬。

劳动者作为密接者被居家隔离，用人单位也需要正常发放工资。《中华人民共和国传染病防治法实施办法》规定，甲类传染病疑似病人或者病原携带者的密切接触者，经留验排除是病人或者病原携带者后，留验期间的工资福利待遇由所属单位按出勤照发。

因疫情导致小区或楼栋被封闭，劳动者无法正常上班的，工资待遇如何支付？律师解答，按照相关规定，用工单位安排劳动者居家办公的，正常支付工资；不能安排居家办公的，可以安排休年休假或者调休，并正常支付工资。

那么，执行工作任务出差的劳动者因疫情未能及时返岗期间，工资应该如何支付？按照人力资源社会保障部等4部门联合发布的《关于做好新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间稳定劳动关系支持企业复工复产的意见》规定，对因受疫情影响劳动者不能按期到岗或企业不能开工生产的，要指导企业主动与劳动者沟通，有条件的企业可安排劳动者通过电话、网络等灵活的工作方式居家上班完成工作任务；对不具备远程办公条件的企业，与劳动者协商优先使用带薪年假、企业自设福利假等各类假。也就是说，用人单位能够安排劳动者远程办公的，正常支付工资；不能安排远程办公的，可以安排休年休假或者调休，并正常支付工资；既不能远程办公，也无法安排休年休假及调休的，可与劳动者协商工资待遇。

解除劳动合同必须具备合法依据

因劳动者被确诊为新冠肺炎，用人单位与其解除劳动合同，违法。律师解释称，在劳动者没有过错的情况下，通常不可以以此为由解除劳动合同，否则构成违法解除。不仅如此，如果在劳动者隔离治疗期间或医学观察、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，用人单位也不可以终止劳动合同，而是应该将劳动合同顺延至相应情形消失。同样，用人单位不可以以不胜任工作、客观情况发生重大变化、经济性裁员为由解除在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不能提供正常劳动的新冠肺炎患者、疑似病人、密切接触者的劳动合同。

劳动者疑似或确诊新冠肺炎后，故意隐瞒病情返岗工作，造成严重后果的，用人单位可以以此为由解除劳动合同。因为，在劳动者疑似或确诊新冠肺炎后，劳动者应当依据《中华人民共和国传染病防治法》及相关法律规定，积极接受治疗，并采取防范措施，避免疫情扩大。无论劳动者出于何种目的，故意隐瞒病情返岗工作，其行为本身不仅属违法行为，更有可能涉嫌刑事犯罪。就劳动关系而言，《中华人民共和国劳动合同法》规定，用人单位有权以劳动者严重违反规章制度或被依法追究刑事责任为由，予以解除劳动合同且不予支付任何经济补偿或者赔偿金。

同样，如劳动者在用人单位提供的宿舍隔离期间擅自外出或拒绝佩戴口罩及其他违反疫情防控规定的类似行为，经用人单位劝告但拒不改正或有其他严重情节，影响用人单位正常生产经营或达到严重违反用人单位规章制度及劳动纪律程度的，用人单位也可以与其解除劳动合同。