

各地为应对疫情相继出台复工复产政策,如何既能维护劳动者合法权益又能保证企业有序生产经营,引发关注

复工复产,加班调休这笔账该怎么算

阅读提示

因为疫情,全国各地延期复工。这期间,哪些算假期?加班费该怎么算?调休怎么休?这些问题让许多人感到不解。法律界人士提醒,对因疫情防控不能休假的职工,应根据劳动法规定安排补休,未休假期的工资报酬应按照有关政策保障落实;按照不同岗位和行业特点,保障劳动者收入不降低,企业不破产。

本报记者 周倩

“我们公司要求2月10号之前必须返沪,隔离14天,24日正式上班。可是我晚回来了两天,不能如期上班算不算旷工啊?”2月15日,当来自辽宁的小伙儿张帅(化名)向《工人日报》记者询问这一问题时,北京市政府也在前一天晚上刚刚发布了要求返京人员到京后,均应居家或集中观察14天的消息。据悉,上海市也有同样的要求。

因为疫情不能按时复工的时间段,哪些算假期?哪些算旷工?在假日期间,仍然照常上班的员工加班费怎么计算?这些问题让许多人感到不解。

复工,加班费怎么算

陈姐是一位月嫂,1月23日从老家河北来北京一个雇主家照顾产妇和婴儿。根据合同约定,陈姐在上工期间享有法定节假日及休息日按国家规定增加报酬的权利。2月16日,雇主辞退她。结算工资时,陈姐提出2月8日是元宵节,应该按双薪给她付加班费,雇主当场反驳说,元宵节不是法定节假日,没有双薪。陈姐回到老家,咨询了相关人后知道,她可以主张1月31日、2月1日、2日的双薪。

1月26日,国务院办公厅发布关于延长2020年春节假期的通知,春节假期比往年延长3天。然而,和陈姐一样,有些人对这一规定并没有看懂。

北京市某基层法院胡法官告诉记者:“根据劳动合同法等法律的相关规定,延长的3天,如果没上班,前两天按出勤计薪,第3天不计薪。如果这3天正常出勤了,应该安



2月14日,山东青岛一生产车间,复工后,工人在制作出口到海外的服装产品。新华社发

排补休,不能补休的按照日工资2倍另行支付加班费。”

事实上,不光是像陈姐这样的打工者、张帅这样的民营企业员工对节假日的加班、工资等制度不清楚,一些国有企业的职工对此也并不十分了解。

老梁(化名)是某能源公司下属二级单位的一名矿工,由于工作的特殊性,春节期间一直在矿上值班。当记者问他春节期间的工资怎么算时,他把公司印发的一份文件截屏给记者看。老梁说:“这个文件我也看得稀里糊涂,等开工资了才知道。”

文件中一一列举了法定节假日加班工资、休息日加班工资、调休制度及定额补贴等相关规定。老梁告诉记者,往年都是正月初一至初三,3个加班3倍工资,初四到初六,3个加班2倍工资。但今年他们2月10日才正常上班,老梁及几个重要岗位的职工春节加班也一直延续到2月10日。老梁告诉记者:“大家都盼着能多发点钱,但是也不知道到底该多发多少。”

复产,员工调休怎么办

北京大成律师事务所韩光律师、邹晓东律师告诉记者,根据人社部发文,对于春节延长假期到期后,因为疫情影响职工不能按

期到岗或企业不能开工生产的,有条件的企业可安排职工通过电话、网络等灵活的工作方式在家完成工作任务;对于不具备远程办公条件的企业,与职工协商优先使用带薪年休假、企业自设福利假等各类假。

此外,对用完各类休假仍不能提供正常劳动或其他不能提供正常劳动的职工,企业可参照国家关于停工、停产期间工资支付相关规定与职工协商,在一个工资支付周期内的按照劳动合同规定的标准支付工资,超过一个工资支付周期的按有关规定发放生活费。

虽然有人社部的文件,对于2月3日以后延期复工的性质和工资发放,各地规定也不一样。

韩律师、邹律师告诉记者:“以北京、上海为例,2月3日~9日期间,北京市规定可以灵活安排用工,所以工作日(3日~7日)上班不发正常工资,休息日(8日和9日)上班应首先安排补休,如不能补休,则应按照正常工资标准的200%支付工资。上海市则规定2月3日~9日算休息日,所以按正常工资标准的200%支付工资。”

同时,律师提醒,根据国务院办公厅的通知,对因疫情防控不能休假的职工,应根据劳动法规定安排补休,未休假期的工资报酬应按照有关政策保障落实。

老梁告诉记者,以往每年春节的加班,

他们从不补休,都是发加班费。老梁说:“今年情况特殊,有的人愿意拿加班费,有的人觉得待在家里比来矿上安全,想补休假。”

权衡,在权益和生产秩序之间

记者从百度文库里搜索到一篇某公司调休管理制度的文件,其中规定:“安排调休,本人不休息的,视作自动放弃休息,不得随意顺延。”有人认为这条规定没有充分保证员工的休息权,对此,记者咨询了相关法律人士。

胡法官认为:“调休是临时性的,员工应该有一个企业和企业磋商的机会。”

邹晓东律师认为:“优先安排调休,保证员工的休息权是企业的法定义务。实践中,在保证企业正常生产秩序的情况下,我们会建议企业与员工之间合理协商,在合理期限内给员工一定的选择权。”

最近,各地相继出台了复工复产政策,那么,如何更好地利用调休制度,使劳动者合法权益得到维护的同时,还能保证企业的生产经营有序进行呢?

北京工商大学法学院老师杜津宇博士认为,对不同行业和企业关于休息权和劳动合同履行的争议处理需要区别对待。对劳动者休息权受侵犯比较小的行业和公司,企业经营状态基本稳定,执行中应以保护休息权为主。对于长期受疫情负面影响的行业,比如旅游、娱乐和餐饮,应该以保护企业生产经营为主。

“介于二者之间的公司和企业建议采用平等协商的方法,不同公司在协商上要发挥工会和职工代表的作用。企业没有工会或者职工代表的,需要政府行政主管机关积极介入,不要一刀切,尽量按照不同岗位和行业特点,保障劳动者收入不降低,企业不破产。”杜津宇说。

“我们井上的矿工们每天都坚持上班,没有人找任何借口请假。”老梁告诉记者,作为矿上工作30多年的老工人,老梁清楚行业的特殊性,他说,只有不放松生产经营才能保证疫情面前对能源的需求,使社会秩序更加稳定。

采访中,杜津宇也表示,要保证参与工作的员工收入稳定。保障劳动者收入,保护就业就是保障未来经济恢复的基础。

重庆全面禁止野生动物交易活动

本报讯(记者李国)2月14日,重庆市垫江县检察院以涉嫌非法猎捕、杀害珍贵、濒危野生动物等罪对被告人黄某提起公诉。重庆市林业局宣布,全面禁止野生动物交易活动,严禁野生动物运输、观赏、展示、展演等一切经营利用行为,全面加强陆生野生动物管控。

据悉,2019年5月至11月期间,重庆垫江人黄某利用其改装的射钉枪,在该县东印山上猎捕四只疑似果子狸的野生动物。其中一只被其家人煮食,剩余三只放置于家中冰箱里。11月13日,民警将黄某抓获,扣押了三只疑似果子狸。经鉴定,三只疑似果子狸中有一只为小灵猫,系国家二级重点保护野生动物,另两只为花面狸(俗称果子狸),属于国家保护的有益的或者有重要经济、科学价值的陆生野生动物。

2020年2月4日,垫江县公安局将该案移送垫江县检察院审查起诉。目前,该案正在审理中。

记者在采访中了解到,为全面加强新型冠状病毒感染肺炎疫情防控,重庆警方严打非法狩猎野生动物违法犯罪行为,仅垫江警方近日侦破非法狩猎野生动物案件9起,刑事拘留10名犯罪嫌疑人,共查获非法猎获野生动物110余只。

记者2月16日还从重庆市林业局了解到,重庆已全面停止陆生野生动物人工繁育和经营利用行政审批,对已经取得人工繁育或经营利用行政许可的野生动物场所实施隔离消毒和检疫防范,严禁野生动物对外扩散和转运贩卖,停止陆生野生动物猎捕活动。

此外,重庆市林业部门会同市场监管、农业农村等部门全面排查农(集)贸市场、超市、餐饮单位、电商平台等经营场所,严禁任何形式的野生动物交易活动,清理并拆除与野生动物经营利用、加工食用相关的广告牌、横幅等标识标牌。近段时间,已先后查办野生动物案件7起。

政府有关部门 防疫失职如何担责?

根据传染病防治法第67条,县级以上人民政府有关部门未依照本法的规定履行传染病防治和保障职责的,由本级人民政府或者上级人民政府有关部门责令改正,通报批评。



造成传染病传播、流行或者其他严重后果的,对负有责任的主管人员和其他直接责任人员,依法给予行政处分。

构成犯罪的,依法追究刑事责任。



疫情防控所需物资 该如何保障?

传染病暴发、流行时,药品和医疗器械生产、供应单位应当及时生产、供应防治传染病的药品和医疗器械。



铁路、交通、民用航空经营单位必须优先运送处理传染病疫情的人员以及防治传染病的药品和医疗器械。

县级以上人民政府有关部门应当做好组织协调工作。



未依法优先运送 疫情防控人员物资如何担责?

铁路、交通、民用航空经营单位未依照传染病防治法的规定优先运送处理传染病疫情的人员,以及防治传染病的药品和医疗器械的,由有关部门责令限期改正,给予警告。



造成严重后果的,对负有责任的主管人员和其他直接责任人员,依法给予降级、撤职、开除的处分。

策划:雨霖 制图:雷宇翔

G 法问

用人单位能以疫情防控为由取消录用吗

为您释疑

李飞您好!

公司不能以疫情防控为由取消录用。

用人单位经过前期招聘和面试后,在决定录用应聘者后向其发出录用通知书。但是,关于录用通知书的性质和法律效力,我国劳动合同法中尚未作出明文规定。因此,一些用人单位在录用通知书的设计、送达及撤销方面都很随意,因此产生诸多法律问题。

公司是否能以疫情防控为由对您取消录用,首先要清楚两个问题。

一是录用通知书的法律性质。一项合同的订立要经过“要约”和“承诺”两个程序,录用通知书是公司希望与应聘者之间订立劳动合同的意思表示,如经应聘者同意,双方可建立劳动关系签订劳动合同。因此录用通知书属于要约的一种。

二是录用通知书是否可撤销。要约一般是可撤销的,但在下列情况下要约不可撤销:(1)要约人确定了承诺期限或者以其他形式明示要约不可撤销;(2)受要约人有理由认为要约是不可撤销的,并已经为履行合

同做了准备工作。

那么,录用通知书属于可撤销,还是不可撤销呢?我认为,要视情况而定。若录用通知书只简单约定了录用情况,单位只要在法律允许的时间内予以撤销或在通知书送达之前撤回,即属于“可撤销”的。若通知书明确了承诺期限或者以其他形式明示不可撤销,应聘者一旦接受,该通知书就对双方产生约束力,属于“不可撤销”。

根据您的情况,录用通知书由公司向您发出,并明确了岗位、工资待遇、上班期限及与工作相关的全部主要信息,因此该通知书具有法律效力。录用通知书已经载明了上班期限,您接到通知书后立即回复,表明您接受通知书内容,录用通知书成为不可撤销的要约。因此该通知书对双方均产生约束力,任何一方不应随意违反。

另一方面,从诚信及用人单位公信力角度出发,录用通知书是用人单位单方法律行为,对用人单位具有约束力。建议用人单位可以通过与应聘人员协商,变更入职日期等方式解决。

北京盈科律师事务所律师 于莹莹

本期主持人:本报记者 卢越

读者来信

编辑您好!

因母亲年迈需要照顾,2019年10月,我从公司辞职回到老家,经家人引荐到当地某知名互联网公司求职。我按照公司要求通过电子邮件发送了简历,经过了面试,公司又对我的学历、专业能力及经验进行全面了解后,决定聘用我,并告诉我会以电子邮件方式送达录用通知书,让我等待。

今年1月20日,公司通过电子邮件方式向我送达了录用通知书,通知书表明了我的工作职位、工资、福利待遇及工作内容等,并要求我于2月1日到岗上班。我当天回复了邮件,并在邮件中表达了会准时到公司工作的意见。后因全国疫情暴发,公司于1月31日又以疫情防控为由向我送达邮件通知,不予聘用。

请问:公司已经向我通过电子邮件送达录用通知书,可以以疫情防控为由取消录用吗?

读者:李飞

漫画:赵春青

G “疫”案说法

不配合疫情防控,多地公开宣判

本报记者 丛民

【案情回顾】

2月3日,济南市莱芜区某食品有限公司工人邓某某不配合公司疫情防控工作,未佩戴口罩强行进入公司,并殴打疫情防控人员。在派出所民警赶到现场后,邓某某仍然拒不从民警执法,殴打民警徐某,造成其执法记录仪滑落。在民警徐某将执法记录仪转交警情时,邓某某再次殴打民警徐某。

2月10日,济南市莱芜区人民法院立案受理并依法公开开庭进行审理。

【判决结果】

2月12日,济南市莱芜区人民法院公开开庭审理该案并当庭宣判,被告人邓某某被判处有期徒刑10个月。这是山东省首例涉疫情妨害公务案。

莱芜区人民法院认为,被告人邓某某在

新型冠状病毒肺炎疫情防控期间,以暴力方法阻碍人民警察依法执行职务,其行为已构成妨害公务罪。鉴于其认罪认罚,依照法律规定,法院遂作出上述判决。

本案发生在全国抗击新型冠状病毒疫情期间,政府及有关部门依照传染病防治法和突

发事件应对法等法律法规作出了应急响应,公民有义务执行政府为应对疫情所采取的紧急措施,否则就属于违法,将被追究刑事责任。

【防疫期,这些人被判妨害公务罪】

·砸执勤点办公桌还打人

2月4日,安徽凤阳县小区居民史某的女儿想要办理出入通行证但不符合办理条件。史某到达执勤点后,用拳头砸办公桌并推翻,又指着物业工作人员徐某辱骂、撕扯殴打。凤阳法院一审判处其构成妨害公务罪,获刑6个月。

·骑在防疫人员身上殴打

2月2日,河南三门峡湖滨区的侯某酒后乘坐车辆通过疫情防控卡点,拒不接

受检查,将防疫点工作人员赵某推倒在地,并骑在赵某身上进行殴打。2月17日,湖滨法院以妨害公务罪判处侯某有期徒刑6个月。

·大摆宴席殴打恐吓工作人员

2月8日,广西壮族自治区浦北县的陈某准备摆席宴请亲朋庆祝20岁生日。社区和街道工作人员多次劝阻。陈某对此心存怨恨,来到社区办公地辱骂、殴打和恐吓符某、黄某等人。2月14日,浦北县人民法院对此案当庭宣判,陈某以妨害公务罪被判处拘役5个月。