



新冠乙类乙管后, 会如何影响“打工人”?



从各地情况看, 不少“阳过”、“阳康”已经陆续恢复正常办公。与此同时, 支持复工复产与保护劳动者权益的问题也摆在台面上。阳了是否算工伤? 此前有企业要求感染的员工居家, 按照病假计算薪酬是否合理; 确诊后居家隔离期限如何规定; 担心感染, 是否能拒绝到岗……这些讨论背后, 就涉及工资支付、病假、医疗期管理等多方面。

1月8日起, 新冠病毒感染由“乙类甲管”调整为“乙类乙管”, 这是我国疫情防控政策的一次重大调整。此前国家卫生健康委发布公告, 将新型冠状病毒肺炎更名为新型冠状病毒感染。

从各地情况看, 不少“阳过”、“阳康”已经陆续恢复正常办公。与此同时, 支持复工复产与保护劳动者权益的问题也摆在台面上。阳了是否算工伤? 此前有企业要求感染的员工居家, 按照病假计算薪酬是否合理; 确诊后居家隔离期限如何规定; 担心感染, 是否能拒绝到岗……这些讨论背后, 就涉及工资支付、病假、医疗期管理等多方面。

受访专家告诉中国新闻周刊, 应关注“乙类乙管”的劳动关系调整问题。根据国务院联防联控机制发布防控指引, 重点场所内阳性人员原则上不带病上岗。这些, 会给“打工人”带来哪些变化?

分界线

2020年疫情期间, 全国人大法工委曾表示, 新冠肺炎疫情对于因此不能履行合同的当事人来说, 属于不可抗力。

劳动合同的签订、劳动关系的解除、企业的经济性裁员等问题, 在甲类管理实施的强制隔离措施基础上, 也做出了特殊规定。

陕西恒达律师事务所高级合伙人、知名公益律师赵良善向中国新闻周刊介绍, 根据此前的相关规定, 被隔离人员有工作单位的, 用人单位不得停止支付其隔离期间的工作报酬。因此, 员工“阳”了居家隔离期间, 用人单位应当支付正常的工作报酬, 不得克扣, 并且不能够在此期间解除感染者的劳动关系。

“在居家隔离的时期, 擅自出门造成疫情扩散是会被认定为不遵守疫情防控措施, 涉嫌危害传染病防治罪的, 从法理上来讲是可以向传染者主张侵权责任的。”北京京师律师事务所律师宋竟一说。

若因“阳”了被裁员, 实践中, 司法部门、仲裁部门被鼓励支持劳动者的主张。

尽管如此, 但也有地方人社部门建议企业与员工通过协商解决, 要以长期稳定的和谐劳动关系作为主要目标。企业还处于危机之中, 如果还是立足于个案, 就可能会产生雪崩效应。

1月8日起“乙类乙管”后, 也成为一道“分界线”, “集中隔离”、“密接”正式成为“历史名词”, 劳动政策也在发生变化。

事实上, 在“新10条”发布后, 很多地方上班即不再查验核酸和健康码。这一过渡时期, 也曾引发关于“阳”了是否属于工伤的讨论。

宋竟一介绍, 工伤认定主要考量工作时间、工作地点、工作原因和非自身因素。根据原有政策, 医护人员在新型冠状病毒肺炎预防和救治工作中感染是可以被认定为工伤的, 但普通人是不能被认定为工伤的。

而“新10条”发布后的一个时期, 这一政策其实已经发生了明显的松动。某三甲医院的医护向中国新闻周刊介绍, 其确诊并不能申报工伤, 隔离期间也被扣了相应的工资。

中央财经大学法学院教授、中国劳动关系学院法学院院长沈建峰向中国新闻周刊表示, 传统工伤认定制度中强调病和伤的区分, 病和工作的关联性往往不清晰, 而伤的因果关系往往比较清晰。对于工作期间生病认定工伤, 往往采取比较谨慎的态度。

“按照现行的政策, 劳动者不论何种原因感染病毒的, 个人承担的治疗费用都是财政兜底, 而工资损失按照相关文件和法律由用人单位继续发放。所以, 除非发生病故, 该政策已经基本能解决不认定工伤时劳动者的保障问题了。”在乙管之前, 沈建峰曾介绍。

此前, 还有网友反映一些企业要求感染的员工居家, 按照病假计算薪酬。一名人力资源企业的负责人告诉中国新闻周刊, 隔离期间的薪资问题也是疫情期间

主要的劳动纠纷。

“正好是一个较为混乱的时期, 没有一个明确的标准”。该负责人介绍称, 以其所在公司为例, “阳”了之后, 有居家办公的, 也有一些请病假的, “我们能居家的就尽量算居家, 不能居家的, 确定症状比较严重的话, 按照正常的隔离发放工资”。

他也观察到, 一些较为大型的流水线工厂, 很多只保障员工的吃住, 但没有工资, “以前如果说被政府接管了, 到隔离点去, 企业对于不上岗的员工, 就是没有工资”。在他看来, “白领”的维权意识比“蓝领”更高一些, 两者的工作性质又存在差异, “蓝领”的维权意识还在于基本的吃饭保障。

实践中, “白领”的选择也可能更多一些。一名某事业单位的工作人员告诉中国新闻周刊, 他们所在的单位并未明确规定居家隔离的期限, 因为核酸停了, 抗原不符合请假的证明标准, “工作堆着最终还得自己干, 好了就去上班”。一般来说, 不存在工资纠纷问题。

相对而言, 一些快递岗、仓库岗、工人等群体而言, 居家便影响薪资, 耽误工作, “手停口停”。实际上, 即便没有疫情影响也是如此。

“乙管”之后

在支持企业复工复产的同时, 如何保护劳动者合法权益也是问题核心。在沈建峰看来, 国家应该在税收、贷款、就业扶持等方面进行支持, 企业也应当给积极复工的劳动者必要的奖励措施。

此前, 有某地员工家属向中国新闻周刊反映, “明明工作可以居家办公的, 但是被要求去公司上班”。她担心, 丈夫有可能感染, 并在回家后传染给幼儿和老人。

事实上, 因为每个人的康复期不同, 包括转阴到从恢复期好转, 隔离、休养的期限因人而异。去年12月底, 多地曾明确, 不

能要求劳动者休病假, 要按正常劳动支付其在此期间的工作报酬。

目前, 由于劳动者不再需要实行隔离措施, 因此, 当事人之间权利和义务的安排就不再适用《传染病防治法》关于甲管期间工作报酬的一些规定。比如, “乙管”之后, 政府不再采取隔离措施的情况下, 员工一般的居家隔离便系个人行为。

进一步说, 如果员工需要居家休养, 便要按照员工手册、规章制度等履行请病假或者事假手续。“阳”后的症状差异较大, 有的人无症状, 严重的则需要送医。只有根据医嘱确需停止工作治疗期间, 才能按照病假相关规定进行管理。

居家休养期间的工作方式以及工资, 企业可与员工协商。如果员工居家但正常办公, 用人单位应正常支付工资。如员工居家并不办公, 则可能得按照事假来处理或者进行调休。若员工阳后依然需要治疗, 则适用病假制度。在医疗期内用人单位不能解除劳动合同。

在沈建峰看来, 随着感染高峰过去, 各方应采取措施鼓励企业复工复产, 鼓励劳动者到岗工作。员工的管理也慢慢恢复正常, 主要涉及到病假制度的适用。从关爱员工、更好的促进员工身体恢复等角度来看, 也应鼓励企业在法定的病假待遇基础上, 给员工更好的待遇。中国新闻周刊注意到, 已有多名网友表示, 所在企业设置了带薪“病毒假”。

沈建峰强调, 需要注意的是, 乙管并非不管, 只是不再适用原来甲管的措施。根据《传染病防治法》的规定, 对于非甲类的传染病, 政府依然可以采取一些防治措施。这些措施也可能对劳动关系运行产生影响。但目前这些措施还未出现, 需要根据疫情发展形势未来具体判断。

此外, 随着一大批确诊者已经转阴。一些企业的招聘条件中, 出现了“阳过优先”的字眼, 部分未感染者被“反向歧视”。其中不少是服务业岗位, 比如餐饮、酒店、家政等领域。

去年12月中旬, 海南还曾明确, 用人单位不得以曾经新冠肺炎病毒核酸检测阳性等为由, 拒绝招(聘)用新冠肺炎已康复的劳动者。眼下这一情况似乎发生“反转”。在上述人力资源企业的负责人看来, 这或是个别现象, “眼下的普遍问题是企业减少招聘, 因为不知道未来什么样”。