



摄影 贡俊祺

上班后是否要“还班” 没核酸证明不能上班算不算旷工 复工后五大劳权疑问如何解

★ 劳权观点

因无法提供72小时内核酸证明而不能上班能否算旷工?之前封控在家,复工后企业能否缩短员工休假时间?企业能否以得过新冠为拒绝招录的理由?2022年6月1日起,上海已进入全面恢复正常生产生活秩序阶段,不少涉疫的劳动关系问题也随之而出。为了寻找正确答案,本报特邀请上海市总工会法律顾问团成员、上海七方律师事务所首席合伙人李华平律师就复工复产期间劳动合同订立、工资工时与休息休假、劳动合同变革与解除、疫情防控与劳动保护、规章制度与争议处理等五大类问题进行专业解答。

T2-3

疫情后的劳动关系维护 要做的还有很多

受疫情影响,部分行业企业即便复工,仍然面临不小压力,不仅仅包括人员流动率减弱导致的经营困难,集中复产后积压的生产压力、复工复产后劳动环境的防护、人员核酸检测的要求等,为了尽可能减少疫情影响,还有不少临时性的政策出台,这些都可能造成劳动关系领域的不稳定性因素的增加。

有了2020年疫情突发的处置经验,今年本市在复工复产中的表现相对从容了一些,针对疫情影响下的企业经营困难、员工就业困难,市府有关部门陆续出台纾困政策,包括加快经济恢复和重振行动方案50条、稳就业补贴政策、小微企业税费减免政策等;就复工复产后的环境和人员保护,出台复工复产指引,增设临时核酸检测点等;面对被疫情耽搁的生产任务积压问题,各级工会也一再强调协商先行,并邀请劳动法专家、心理学家提供心理上和精神上的“纾困”……一系列新举措的推出,消化政策并付诸实践并不容易,这便是我们此次邀请专业律师就常见问题进行问答式解读的初衷。

当然,我们也应当看到,临时性特殊性的政策解读无法穷尽所

有实践,在原本就日趋复杂、多元的劳动关系领域,因疫情的“介入”,部分特点有了更显性的发展。例如,用工模式进一步多元,出现了“共享员工”、远程办公、居家办公等新形态;劳资合作进一步深化,劳资双方更加认识到企业与职工是真正的利益共同体、命运共同体,协商解决逐步成为主流的争议处理方式等,这些影响不仅仅体现在疫情期间或是复工复产后的某一阶段,更是一种具有深远意义的改变。

这些改变比预料的来得更快更彻底,积极应对是接下来不得不做的事。包括创新用工模式;调整劳动领域的法规政策和司法实践;通过立法的形式规范化、法制化劳资协作模式;包括探索多元化用工模式下,灵活就业群体的权益保障。当然,也包括督促企业建立和完善民主管理制度,尊重和保障职工的知情权、参与权、表达权和监督权等。

更好地承担起构建和谐劳动关系、维护社会和谐稳定的重要职责,无论是政府部门、工会组织、企业职工,要做的还有很多。

文 李轶捷

▼ 导读 ▼

T4

年休假过期作废的条款是否有效?

T5

工会关注疫情防控、复工复产等时期职工权益

T6

职工辞职未获准 留下后却被退工