

法苑周刊

Law Home Weekly

本刊主笔：王睿卿

主笔闲话

疫情时期

辞退员工岂可任性



新冠肺炎疫情给国计民生及各行各业均带来了不可估量的影响。由于疫情的突发性和严重性，国家对疫情防控提出了一系列要求，要求扎实做好“六稳”工作，全面落实“六保”任务。

疫情期间，稳就业被放在更加突出的位置，就业稳定是最核心的稳定。落实到劳动争议案件的处理上，就是要高度重视疫情期间拖欠劳动报酬纠纷、非法解除劳动合同的处理，确保居民有就业有收入，同时企业及复工复产。

对此，人力资源和社会保障部出台《关于妥善处理新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》，其中规定，对感染新型冠状病毒的肺炎患者、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职工，企业应当支付职工在此期间的工作报酬，并不得依据劳动合同法与职工解除劳动合同。在此期间，劳动合同到期的，分别顺延至职工医疗期届满、医学观察期届满、隔离期届满或者政府采取的紧急措施结束。

劳动者应与用人单位团结一致、共克时艰、共渡难关，适当让渡部分权益，与单位多沟通多协商。

本期封面就报道了这样一起案例，希望企业有所启发，并引以为戒。

王睿卿

企业“任性”借“疫”辞工 解除员工劳动合同违法

劳动关系的稳定是社会稳定的基础，事关民生，牵动着万千家庭。因疫情防控等紧急措施，导致劳动者无法按时返岗，用人单位以旷工为由解除劳动合同的，是否构成违法解除？日前，江苏省无锡市中级人民法院对一起员工因疫情防控无法返岗被辞退案进行二审，依法判决用人单位在疫情防控期间以旷工为由解除劳动合同的行为构成违法，应支付劳动者双倍赔偿金。本案的审理及时回应了社会关切，依法保护了劳动者的合法权益，对引导用人单位自觉承担社会责任，以及构建和谐稳定的劳动关系具有重要意义。

三次购票未能按期返岗

四川籍的刘女士一直在无锡一电镀公司担任操作工，是一位已工作7年的老员工。2020年1月17日，跟往年一样，公司发布了春节放假通知，刘女士也照常回四川老家过节。然而，2020年春节期间，因新冠肺炎疫情暴发，各地均启动了防控疫情的紧急措施，刘女士所在的村也因此封村封路。

为了顺利返岗，刘女士不仅购买了2020年2月16日成都至无锡的飞机票，同时还预定了2月17日成都至无锡的火车票，但是封村限制了她的出行。此外，无锡租住地的房东又告诉她，无锡那边也出台了严格的疫情防控政策，所在小区暂时不能居住。无奈之下，刘女士只能相继退票。

2020年3月12日，滞留老家多天的刘女士接到房东电话，被告知可以返回无锡了。就在这天，刘女士也收到一份公司寄来的《限期返岗通知书》，称公司已于2月26日复工，而刘女士一直没有到公司报到，要求其必须在3月13日上午8点半准时到岗，逾期将根据公司《员工手册》中有关考勤规范的规定解除劳动合同。

离公司规定的到岗时间只剩一天，这让还在四川的刘女士感到非常焦虑，于是立即购买了2020年3月13日成都至无锡的飞机票，结果航班又临时取消，郁闷的刘女士只好改乘2020年3月14日的航班并于当晚抵达无锡。

因2020年3月15日是周末，公司办



资料照片

理人事业务的同事不在，到3月16日周一，刘女士正式前往单位办理报到手续。但上班的第二天，刘女士却意外收到了公司的“退工单”，理由是“严重违反用人单位的规章制度”。

仲裁不利被迫起诉维权

被单位辞退后的刘女士，感到非常委屈和“冤枉”。在她看来，自己并非故意旷工，没能及时返岗是受疫情和防控措施的影响，单位开除自己的做法是不对的，应当支付赔偿金。公司方面则表示，刘女士进厂时就接受过公司培训，《员工手册》载明：“连续旷工3天以上可以辞退”，刘女士因连续旷工超过3天，属于严重违反单位规章制度。

2020年4月，刘女士就此向无锡市劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁维权。为证明自己没有违反用人单位规章制度，是受疫情影响才无法按时上班，刘女士提供了《机票订购及退票凭证》《航班取消预警》等证据加以证明。

用人单位这边，则提供了《员工手册》《员工奖惩管理制度》《解除劳动合同工会通知函》《关于解除与刘女士劳动合同的答复函》《限期返岗通知书》及邮寄回执等，证明刘女士已经构成旷工，公司是合法解除劳动合同。

结合事实与双方提供的证据，对于刘女

士未能及时返岗上班是其自身愿意主观造成的，还是因疫情影响客观造成的，仲裁委认为，刘女士仅提供的航班取消信息不能充分证明其所在地区受疫情影响无法出入，其也未能提供证据证明在无法按时返岗时与单位及时进行沟通。最后裁决，对其提出的仲裁请求不予支持。

对此结果，刘女士无法接受，于是一纸诉状将单位告上了法庭。

违法解约公司双倍赔偿

在法院审理过程中，除了在仲裁阶段提供的证据外，刘女士补充提交了户籍地村委会出具的证明，内容为“兹有四川省丹棱县xx村刘女士，该村村民，2020年1月27日至3月7日因疫情原因，封村封路，无法外出，于2020年3月8日解封。”

此外，刘女士又找到其租住地房东徐某，为其提供证人证言，反映其曾于2020年2月8日询问房东能否返回无锡，房东回复租住地已经被封，且没有隔离的条件，如其回来需另找地方隔离；后于2020年3月12日通知其可以返回。

用人单位认为，公司曾在2011年召开职工大会并经民主讨论后制定了包含《员工奖惩管理制度》在内的公司规章制度。《员工奖惩管理制度》D项第2款明确规定，连续旷工3天以上者可予以辞退。刘女士于2013年2月17日在《员工奖惩管理制度》《员工手册》上签字，并接受了公司培训。公司解除劳动关系有据可依、程序正当，系合法解除。

此案历经一审、二审，法院认为，原告刘女士在春节放假回老家后，先后三次购买成都至无锡的火车票和航班机票，已尽其所能尽快返岗。原告未能如期返工系受疫情的客观因素影响，并无违反公司规章制度的主观故意。同时，原告在收到限期返岗通知后也能及时采取措施。因此，法院认定用人单位以旷工为由解除劳动合同，系违法解除，故判决支付刘女士经济补偿金70926.1元。

(来源：人民法院报)



销售的12瓶茅台被鉴定为假酒 一烟酒城被判退款及十倍赔偿

日前，湖北省武汉市中级人民法院宣判一起案件，一零售商因出售的回收酒被鉴定为假酒，被法院判处价款十倍的赔偿。

2019年12月12日，市民李某在武汉某烟酒城处购买了外包装盒标注有“贵州茅台酒”的酒水产品12瓶，一共支付了27600元。

李某购酒后，发现所购酒水是假酒，便向法院提起诉讼。

一审法院委托贵州茅台酒股份有限公司对涉案酒水进行鉴定，该公司于2020年7月16日出具产品辨列表，表示送辨产品为假冒注册商标的产品。案件审理过程中，该烟酒城称涉案酒水均为散装回收礼品酒，没有产品合格证件，不清楚来源。

法院经审理认为，烟酒城作为涉案酒水的经营者，应当通过正规进货渠道购买并严格查验酒水的合格证件，但烟酒城未能按照要求履行审查义务，属于明知涉案酒水不符合食品安全标准而销售，应向李某退还货款并处十倍赔偿共计27.6万元。

烟酒城不服一审判决，向武汉中院提起上诉。

武汉中院审理后依法驳回上诉，维持原判。

闲置猪舍倒塌致人损害 猪舍所有人需赔偿80%

近日，江西省萍乡市中级人民法院审理了一起闲置猪舍倒塌致人损害，猪舍所有人疏于管理需赔偿的纠纷案件。

2020年5月21日凌晨，谭某行至自家屋后与邻居彭某家猪舍之间的通道时，被猪舍掉落的砖瓦及梁木砸倒在地。后其丈夫发现后，微信通知证人贺某帮忙送谭某就医。谭某就医后经诊断胸部多处骨折，后出院经鉴定为九级伤残。谭某起诉彭某排除妨碍、消除危险，同时要求彭某赔偿其包括医疗费、护理费、误工费等多项损失共计16万余元。

法院认为，可确认谭某系因彭某家猪舍倒塌而砸伤。根据法律规定，建筑物发生倒塌造成他人损害的，其所有人或者管理人应当承担民事责任，但能够证明自己没有过错的除外。谭某被猪舍掉落的砖瓦梁木砸伤，彭某作为猪舍的所有人具有管理责任，彭某在不能证明自己对于猪舍倒塌无过错的情况下，应承担赔偿责任。同时，案涉猪舍已闲置多年，之前已发生过倒塌，谭某作为完全民事行为能力人，未尽到安全注意义务，自己也有一定的责任。经计算，谭某的损失共计17万余元。

综上，法院在综合考虑事故发生的过程及各方当事人的过错程度上，认定彭某承担80%赔偿责任，即14万余元，谭某个人承担20%的责任，即3万余元。

子女赡养父亲起纷争 法院倾情调解促和谐

近日，安徽省泾县人民法院成功调解一起赡养纠纷案。

原告张某年逾九旬，育有两子四女，均已成年独立生活。六个子女对独居的张某均不同程度地履行了赡养义务，直到2019年10月，张某摔了一跤后卧床不起，生活不能自理，需有人照顾起居。2020年5月，子女们经社区人民调解委员会调解，签订了赡养调解协议，但在之后又因调解协议落实情况起了争执，张某无奈之下诉诸法庭。法庭审理中查明，目前张某在次子张乙家中居住生活。

调解过程中，承办法官从“情、理、法”角度耐心说服教育，劝导六子女百善孝为先，强调赡养老人是儿女们责无旁贷的法律和道德义务。最终，六子女达成一致意见并当庭签订调解协议：长子张某甲和次子张某乙每人每月分别负担张某赡养费、护理费1000元，其余四个女儿每人每月分别负担张某赡养费、护理费250元，均自2021年3月起至张某终生止，于每月20日前给付；张某自2021年4月1日起轮流居住在张某甲、张某乙家，每4个月轮换一次；原告张某此后发生的医疗费用，个人自费部分由六子女均摊。王睿卿 整理