

“确诊”后家属不肯集中隔离

普陀区曹杨新村街道北梅园居委会“情、理、法”并用解决难题

“ □见习记者 张叶荷

当小区里出现了新型冠状病毒确诊病例，作为密切接触者，该病例家属不愿意去指定的隔离点，怎么办？近日，普陀区曹杨新村街道北梅园居委会就遇到了这样的情况。

北梅园调解员言安告诉记者，劝导人员服从隔离安排的工作并不是一帆风顺，对象往往有后顾之忧，有些人不理解疫情形势，甚至还有抵触情绪。对此，调解员需要采取情、理、法有机结合的方式，多措并举确保相关人员自觉、主动配合隔离工作的推进。

家属不肯去隔离点

2月12日，曹杨新村街道北梅园居委会收到上级通知，辖区内某号6楼的李女士被确诊感染新型冠状病毒并收治入院。一家五口2月7日回沪后一直在家自我隔离。李女士被医院收治后，和她密切接触者却不愿意去指定的隔离点。

得知该情况后，北梅园居委会调解员言安立刻拨打了李女士的丈夫明某的电话与其沟通。言安发现，电话里明某的情绪非常激动，“我们一家五口回来后一直按照社区返沪人员规定居家隔离，我爱人是自感不适主动就医的。目前其他人体温正常也没有不适，我孩子和老人是易感人群，如果去隔离有被交叉感染的风险。如果硬要隔离就抓我去好了，但老人和孩子必须在家。”

“你也说了老人和孩子抵抗力弱风险更大。再说隔离点都有医护人员能更好地照顾你们。这不是你一个人隔离就能完成的任务，这是对你们以及其他住在这里的居民负责。”发现电话里明某的情绪十分激动，言安选择耐心倾听并安抚他的情绪后，郑重其事地告诉对方，新型冠状病毒感染者的直接接触者远比其他人的高危。患者打喷嚏、咳嗽、说话产生的飞沫，呼出的气体近距离接触，都可能导致传染。

“情、理、法”并用解决难题

由于时间紧迫，必须尽快解决问题，言安仔细梳理了之前电话中明某的想法后，再次拨通了明某的电话。电话中，她问了明某女儿的近况，是否妈妈不在时孩子会有所不适？言安发现，在李女士住院期间，明某肩上的担子不轻，孩子老人需要他来照顾，妻子更需要他的支持。

和言安沟通后，明某态度不再强硬，但也提出小孩太小、隔离点伙食会不会不好等担忧。言安告知明某，集中隔离场所均配足配强警辅、医护、后勤、清洁、防控人员力量，全部人员



资料图片

实行24小时不间断工作制，时时刻刻观察人员情况，不用担心。

挂了电话后，居委会做两手准备，一边派出所民警与疾控中心的医护人员准备在明某不配合的情况下面对其实施强制隔离，另一方面由言安继续与明某沟通。

言安又一次拨通明某的电话，在各种劝说下明某依旧不同意全家隔离，最后言安只得偃之以法，告知他在防控新型冠状病毒感染的肺炎疫情工作中，《传染病防治法》第十二条规定：在中华人民共和国领域内的一切单位和个人，必须接受疾病预防控制机构、医疗机构有关传染病的调查、检验、采集样本、隔离治疗等预防、控制措施。《传染病防治法》第三十九条第一款规定：“拒绝隔离治疗或者隔离期未满擅自脱离隔离治疗的，可以由公安机关协助医疗机构采取强制隔离治疗措施。”

“我们大家都不希望走到这一步，这样既会吓到家里的老人和小孩，也会引起小区邻居们的恐慌。”在言安的劝说下，明某终于同意全家前往隔离点隔离。

【心得】

因新冠确诊病人密切接触者不肯去指定地点隔离，可能引起邻里或整个小区居民的恐慌，造成集体矛盾，该怎么办？曹杨新村街道北梅园调解员言安告诉记者，在调解过程中，还是要运用“情、理、法”相结合，让当事人宣泄紧张的情绪，帮他梳理目前的状况。对当事人错误的观点及时摆事实讲道理。最后运用疫情期间的相关法条告知当事人，在潜移默化中化解潜在矛盾。

下阶段，曹杨新村街道北梅园居委会将继续逆行而上，坚决打赢疫情防控阻击战。

公司称：“不胜任” 员工回：“不合理”

闵行区劳动争议人民调解委员会劝说疏导化解劳动合同纠纷

“ □法治报记者 金勇
法治报通讯员 张峥华

王某被单位以“在试用期间不能胜任工作岗位”为由解除了劳动关系，王某不服，向闵行区劳动争议仲裁委员会提起申诉，闵行区劳动争议人民调解委员会受理了该起案件的调解。

调解员在了解事实情况后，组织双方进行调解，经过耐心解释，双方终于达成共识，达成了调解协议。

【案情】

2018年9月，王某通过应聘入职某公司的IT软件设计师岗位，并与该公司签订了为期3个月的试用期合同。但在试用期间，公司认为王某根本不能胜任公司的工作安排，便以“在试用期间不能胜任工作岗位”为由，书面通知与王某解除了劳动关系，并通知第二天不用再上班。因之前并未提前告知王某，王某不服，故诉至闵行区劳动争议仲裁委员会，要求该公司支付违法解除劳动合同的赔偿金5000元，并支付经济补偿金5000元，同时还要求该公司支付2018年12月1日至2019年2月1日期间的加班费1500元。

经劳动争议调解受理中心引导先行调解，闵行区劳动争议人民调解委员会受理了该起案件的调解。

【调解】

调解员接案后，联系公司方了解情况。该公司由于某项目需要，急需招聘一名有经验的IT软件设计师以对应公司的招标项目，要求有一定设计经验、掌握相关应用软件，并要在短时间内完成招标项目的设计。王某认为自己完全符合公司的招聘条件和要求，因此在网上投递简历应聘该职位。公司方由于急需该项目的设计人员，在听取王某的自荐和简单审议应聘材料后，便与其签订了为期3个月的试用期合同，并约定试用期结束后就按公司流程转正为正式员工，签订劳动合同。但在2个月月后，公司在工作后发现，王某不但不能胜任该设计工

作，而且连进行该项工作的基本常识都不懂，更无法在规定期限内完成项目设计稿件，因此公司便怀疑王某应聘时提供的工作经验等应聘材料与实际工作能力不符，于是进行背景调查，发现王某的应聘材料不完全属实。王某大专毕业后未取得相关IT专业的毕业证书，不懂相关行业设计要求、也没有该项目的设计经验。应聘该公司前，已经失业一段时间，公司在获悉了王某的真实情况后，于是决定与其解除试用期合同。

调解员在了解事实情况后，分析认为双方的争议焦点在于公司解除劳动合同的理由。于是便组织双方进行面对面的调解。

公司方认为，王某为了达到与公司签订劳动合同的目的，隐瞒了真实的工作经历，这种做法属于欺诈行为，违反了《劳动合同法》第二十六条第一款之相关规定，因此认为双方签订的试用期合同为无效合同。而无效合同从订立时起，就没有法律约束力。根据《劳动合同法》第三十九条第一款之相关规定，在试用期王某不符合录用条件，公司方有权单方面解除劳动合同。

王某并不认可公司方的说法，并提供证据进行反驳。王某拿出公司该岗位招聘时发布的广告、与公司签订的合同，其中均未涉及对该岗位的具体要求、岗位责任以及考核内容，因此他这两个多月中的工作内容无法与公司岗位的责任要求进行对比。所以，他认为公司不能以“试用期不符合录用规定”为由解除劳动合同。

调解员听完双方陈述后，同双方说明试用

期间实际上也是劳动者与单位的一个磨合期，用人单位和劳动者能够互相考察，以决定是否建立劳动关系。在约定的试用期内“劳动者如果提出解除劳动合同”需要提前三天通知单位，而用人单位在试用期内做出解除劳动合同的决定，则必须在试用期内证明职工是否符合录用条件，才能与职工解除劳动合同。

经人民调解员分析，即便通过仲裁裁决，也不一定能使双方都心服口服。最后在调解员的再三劝说疏导下，双方达成共识，并签订调解协议，约定公司分别于2019年3月15日与3月30日之前分两期履行支付王某协商解除劳动合同补偿金5000元。

【点评】

《劳动合同法》第三十九条规定，劳动者在试用期内，被证明不符合录用条件的，用人单位可以解除劳动合同。而在实践中，是否符合录用条件，是困扰争议双方当事人一个难点，在争议处理过程中也往往存在不同的认识。

本案关键在于双方在约定试用期时对“录用条件”没有明确的书面约定，其可以包括岗位对员工业务能力、工作态度等要求。用人单位要证明劳动者“不符合录用条件”必须经过一定的考核程序，在一定时间内作出结论。而用人单位追求利益最大化，对劳动者“不符合录用条件”的依据不是很规范，恢复劳动关系又不可能，故人民调解员建议争议双方当事人双方，协商解决劳动关系，由公司支付员工经济补偿金解决争议，这是一个双方都能接受的解决方案。