

疫情防控期间在北京居住 却称自己在湖北老家过年 仲裁委：公司辞退说谎员工合法！

□本报记者 李婧 通讯员 段天圪

在新冠肺炎疫情防控期间，员工小张一直向公司汇报称，他在湖北老家过年。今年2月10日，他向公司报告，说他前一天约19:30自驾车返回了北京。然而，实际情况是，春节期间他从未离开过北京。

小张这一意外举动，当时立即引起人们的高度关注，差点儿造成其居住地整个镇街被封。为此，公司决定解除小张的劳动合同。但是，他对公司决定提出质疑，认为公司这项决定属于违法。

近日，仲裁委裁决支持了公司的决定。

员工因提供虚假信息被辞退

2020年3月18日，小张申请劳动争议仲裁。

小张说，他本人户籍在湖北省，但一直在北京市大兴区居住生活。今年春节前，他曾打算回湖北老家过年，并把这个计划上报给公司。后来，因新冠肺炎疫情越来越严重，他未能回老家过年。假期结束后，他向公司汇报称，其在春节期间并未离开北

京，要求返岗工作。

然而，公司于3月1日向小张快递了一份解除劳动关系通知书。公司在该通知中载明，因小张向公司提供虚假信息，所以，解除了双方之间的劳动关系。

小张认为，其春节期间没有离京且身体健康，这是事实。而公司以其提供虚假信息为由解除双方之间的劳动关系，该决定是违法的。

仲裁委认定公司辞退决定合法

针对小张的请求，北京市大兴区劳动人事争议仲裁委员会开庭审理后，事实渐渐清晰起来。

经查，小张在今年春节前向公司报告称，其要回湖北老家。公司根据疫情管控要求，于2020年1月24日要求所有员工提供假期期间出京及所在地详细信息，并在微信上建了一个“假期前往湖北人员信息群”，每天收集群成员的位置信息和健康状况。

小张及其哥哥大张均在公司信息群中，自2020年1月24日至2月10日，哥俩每天都在群里上报

“湖北籍员工大张小张，湖北省某某县人，距离武汉140多公里，目前本人及家人无发热情况”。在公司发放问卷调查时，小张填写的目前所在地为湖北，接触过湖北籍人员。

2020年2月10日，小张哥俩突然向公司报告，称其前一天傍晚19:30自驾车回到北京。2020年2月11日，他又向公司提供了大兴区某村出具的他一直在京的证明。2020年2月26日，公司以小张提供虚假信息，违反公司纪律和员工手册为由，对其作出辞退处理。

对于公司是否因效益不好借疫情之机裁员的质疑，该公司表示，其经营状况挺好，甚至还在招收新人，以扩大生产。公司之所以辞退小张，是因为他在相应时间里一直向公司报告虚假的位置信息，导致公司向政府部门上报的数据失实。尤其是2月10日，小张突然向公司报告其前一天约19:30已自驾回京，差点造成整个镇街被封的严重后果。

大兴区仲裁委审理认为，2020年1月24日至2月10日正处于

国内新冠肺炎疫情防控关键时期，运用大数据统计全国特别是武汉和湖北等重点地区的人员动态流动情况，是分析疫情动态和做好预警监控的重要手段，是政府做出疫情防控决策的重要依据，支撑着整个疫情防控部署。而数据有效的前提是真实，小张在这段时间里一直向公司上报虚假位置信息，具有主观故意，导致公司向政府各部门上报的数据失实，可能危害社会公众利益，造成社会恐慌。该公司员工手册规定，员工隐瞒有关信息以蒙骗公司，编造虚假事实或情节提供伪造、假证属于严重违纪，对于违纪员工可以予以辞退。据此，公司作出辞退小张的决定，符合法律法规及规章制度规定，不构成违法解除，仲裁委予以支持。

对于本案，仲裁员表示，这起劳动仲裁案件给少数劳动者敲响了警钟。疫情防控期间，全国人民团结奋战，共克时艰，每一个劳动者都有义务配合国家和当地政府落实隔离措施、防控措施，故意违反法律规定，不遵守公司规章制度，就可能触碰法律的“高压线”。

离职前后两次工伤，一次性待遇如何计发？

近日，读者蒋先生致电本报说，他所在公司于2017年3月关闭，与所有职工终止了劳动合同。其中，有1名职工在办理终止劳动合同手续时，领取了以前发生的工伤（8级伤残，非职业病）的一次性伤残就业补助金和一次性工伤医疗补助金。其在进行离岗身体检查时又发现疑似职业病，2019年1月诊断为二期尘肺并被认定构成7级伤残。

现在，这位患职业病职工想知道公司是否需要向其发放工伤7级伤残的一次性伤残就业补助金？若必须发，是否可以抵扣掉已经支付的8级伤残的一次性伤残就业补助金？

法律解析

人力资源社会保障部《关于执行〈工伤保险条例〉若干问题的意见》(人社部发[2013]34号)第十条规定：“职工在同一用人单位连续工作期间多次发生工伤的，符合《条例》第三十六、第三十七条规定领取相关待遇时，按照其在同一用人单位发生工伤的最高伤残等级，计发一次性伤残就业补助金和一次性工伤医疗补助金。”

该规定和本案情形的主要区别，是该规定针对的是“在同一用人单位连续工作期间多次发生工伤”，即劳动者在离职前同一单位发生两次及以上工伤（含职业病）；而本案情形是劳动者离职前

与离职后分别发生一次工伤，不属于连续工作期间多次发生工伤，因此不能直接适用该规定。

此外，《工伤保险条例》第三十七条规定，职工因工致残被鉴定为七级至十级伤残的，享受从工伤保险基金按伤残等级支付一次性伤残补助金；劳动、聘用合同期满终止，或者职工本人提出解除劳动、聘用合同的，由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金，由用人单位支付一次性伤残就业补助金。严格按照条例这一规定，离职后的劳动者不能享受一次性工伤医疗补助金和伤残就业补助金，因为已经不存在劳动合同终止或解除的问题。但是，由于职业病的特殊性，其完全可能

在离职之后才能确诊，其存在后续治疗以及就业保障的问题，因此在理论上也应当享受一次性伤残就业补助金。

可是，如果针对职业病独立给付一次性伤残就业补助金，与人社部发[2013]34号文件存在冲突，即在职期间发生多次工伤，只能按照最高的伤残等级计发一次性伤残就业补助金，非在职期间发生的多次工伤却可以独立享受一次性伤残就业补助金，不符合公平原则。因此，建议参照人社部发[2013]34号文件规定进行补差。当然，这里还涉及主体问题，因用人单位已经关闭，如果主体已经灭失，则在程序上可能无法主张给付。
李德勇 律师

·广告·

劳动者可以同时获得经济补偿金和赔偿金吗？

案情介绍：

近日，昌平区小汤山镇某村村民林某来到小汤山法律援助工作站咨询。林某自2013年4月起在某化妆品公司担任销售，2020年年初，林某收到公司的《解雇通知书》，称因疫情影响加之林某长期达不到公司规定的销售指标，连续多次在销售员工业绩上排名末尾，公司决定解除劳动合同，并且不给予林某任何补偿。林某非常气愤，认为公司行为不符合法律规定，那么法律对此是如何规定的呢？

法律分析：

依据《中华人民共和国合

同法》第四十八条：用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。

第八十七条：用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

另外《劳动合同法实施条例》第二十五条：用人单位违反劳动合同法的规定解除或者终止劳动合同，依照劳动合同法第八十七

条的规定支付了赔偿金的，不再支付经济补偿。赔偿金的计算年限自用工之日起计算。本案中，该化妆品公司在认为林某不胜任销售工作时，不安排林某培训或调整工作岗位，通过解除与林某的劳动合同的方式，且不予任何经济补偿，属于典型的违法解除劳动合同行为。按照《劳动合同法》第四十八条和第八十七条的规定，该公司应继续履行劳动合同，如林某不要求继续履行劳动合同，化妆品公司应支付给林某经济补偿金两倍的赔偿金。

法律提示：

按照《劳动合同法实施

条例》第二十五条的规定，经济补偿和赔偿金不能同时适用，因此公司支付了赔偿金后，不再支付经济补偿金。



昌平区司法局

连续工作11年莫名被开 即使临时工也有权索赔

近日，读者吴翠银向本报反映，她于2019年10月被单位解雇了，单位没给出任何理由。她在原单位后勤部门干了11年多，当时是单位领导让她去的，什么协议也没签。她一直干活，单位按月给她发工资。

吴翠银说，她平时吃住都在单位，单位里各种杂活儿，比如看大门、打扫院内卫生、清理卫生间等，她都干过。平时，领导让干啥就干啥。单位现任领导的说法是，她只是临时工，不论干多久都是临时工，临时工可以随时解雇。

吴翠银想知道，她与原单位之间是否存在劳动关系？她是否有权要经济补偿金？

律师说法

根据吴翠银所述，她与原单位之间理应形成了事实劳动关系。

在司法实践中，判断是否形成事实劳动关系，在明确排除劳务派遣用工的前提下，主要从以下两个方面考虑：

一是劳动者与单位之间是否存在从属性。即用人单位能否决定劳动者的工作时间、工作地点、工作量、工作强度、工作过程及当劳动者违反工作纪律时，单位能否对其进行惩戒。简言之，就是单位能否对劳动者直接行使管理权。若可以行使管理权，则二者之间往往形成事实劳动关系；若不能行使，则可能属于劳务关系。

二是劳动者与单位之间关系是否具有长期性和稳定性。如果双方仅仅是一次性合作，很短时间即合作完毕，类似于商品买卖，通常形成的是劳务关系，一般不能认定事实劳动关系。

本案中，吴翠银在原单位工作了11年，期间没有签过任何协议，单位每月直接向她发工资，这首先排除了劳务派遣用工的可能性。同时，鉴于她工作的长期性、稳定性，且常年吃住在单位，领导让干啥就干啥，这说明单位对她的工作时间、工作地点、工作量、工作强度都具有绝对支配权和管理权。因此，可以认定吴翠银和单位之间形成了事实劳动关系。

基于上述判断，根据用人单位涉嫌违法解除劳动关系的行为，吴翠银可以向原单位主张赔偿金，其数额上相当于两倍的离职经济补偿金。

如前所述，既然吴翠银与原单位之间存在事实劳动关系，那么，原单位就应当与其签订劳动合同，解雇她也应符合法定条件及程序。比如，若认为她不能胜任当前岗位工作的，还应对她进行培训、调岗等，之后还不能适应工作才能解除劳动关系。

现在，原单位不仅一直未与吴翠银签订劳动合同，而且不按法定条件和程序解除劳动关系，该行为属于错上加错。依据《劳动合同法》第87条关于“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金”之规定，该单位应向吴翠银支付赔偿金，赔偿金在数额上相当于经济补偿金的两倍。

周卫法 律师