

隐瞒行程未经隔离即返岗上班

# 公司解聘违纪员工无需赔偿

□本报记者 赵新政

“我通过正常请假手续,利用倒休时间在2020年春节前到武汉休假7天。当时,新冠肺炎疫情尚未爆发。”柏诚明(化名)说,他返岗上班之后,公司让他在疫情防控知情同意书的员工签名表格上签了字,但该表格上没有关于疫情防控的内容。后来,因疫情越来越严重,防控措施越来越严,公司便以他隐瞒休假行程、未经隔离即返岗上班为由将他解聘。

柏诚明认为,尽管公司曾经发布疫情防控通知,但该通知系其休假期间发布,不能作为解除劳动合同的依据。再者,公司发布的另一份通知未发到微信工作群中,他无法知晓自己返京后需要履行报告手续并进行隔离。因此,公司构成违法解除劳动关系,应当向他支付经济赔偿金15万元。

二审法院认为,从柏诚明签名确认的文件内容看,其应知晓并遵守公司疫情防控规定,但其未予履行。根据疫情发展情况,公司提前启动防控措施不违反法律法规强制性规定,公司对其所在厨师岗位提出相关要求系对其他员工和顾客负责,并无不合理之处。据此,终审判决撤销原判,公司无需给付赔偿。4月1日,其再申请求亦被驳回。

## 公司发布防控通知 员工未按规定执行

2014年6月11日,柏诚明入职北京一家餐饮公司从事面点厨师工作。2019年12月31日,公司在微信工作群发布通知:取消湖北籍员工返乡休假。2020年1月12日,他请假回武汉探亲。

在柏诚明休假期间,公司又于2020年1月16日在微信工作群通知:各门店、部门继续执行总经理办公会文件规定,重申湖北籍员工不得返乡休假,禁止员工以各种理由前往湖北,否则,将与其解除劳动合同。第二天,公司再次发布通知,要求自湖北返京员工立刻告知公司,同时需隔离10日,待体温检测正常方可返岗工作。但该通知未发布在微信工作群中。

2020年1月19日,柏诚明返京后继续工作。同年1月20日,公司让他在“新冠肺炎疫情防控制度和文件”知情同意书的员工签名表格上签名。后经街道办事处排查,他被隔离观察。

2020年4月3日,公司作出与柏诚明解除劳动合同的通知。该通知的主要内容是:柏诚明自1月12日至19日前往武汉,返回后未向公司告知,该行为严重违反公司关于疫情方面的制度。此外,其返京后未经隔离即返岗工作,依据相关防疫政策法规及《管理制度》第9条规定,公司决定与其解除劳动合同。

柏诚明对公司决定不满意不接受,要求向其给付违法解除劳动关系赔偿金15万元。

## 不能证明通知送达 员工要求给付赔偿

仲裁机构庭审时,柏诚明称,

公司在缺乏事实和法律依据的情况下单方解除劳动合同属于违法,目的在于寻找借口拒绝支付经济赔偿金。事实上,武汉市政府于2020年1月23日下达封城令,而在此之前他已经返京并参加工作。同年1月24日,北京才采取疫情防控一级响应措施。由于休假期间没有任何政府组织、单位或个人要求他提交行程通报,所以,公司不能以后来防控措施苛求他提前履行相应的举措。

“在职期间,我每个月都会利用集中休假时间返回武汉探亲,公司的主管领导是知晓的。”柏诚明认为,他始终没有隐瞒行程,更没有违反公司所谓的制度规定。

公司提交“新冠肺炎疫情防控制度和文件”知情同意书,证明其告知员工不得前往湖北,如已前往,返京后立即报告。否则,将解除劳动合同。柏诚明在相关表格上签名,表明其已经知晓并同意公司制定的疫情防控制度。柏诚明否认其曾经签字,但鉴定结果是他本人所写。

经审理,仲裁裁决驳回了柏诚明的赔偿请求。他不服该裁决,向一审法院提起诉讼。

一审法院认为,新冠肺炎疫情发生后,公司及时应对,于2019年12月31日即发布通知,决定取消湖北籍员工的休假,并将通知发布到厨房工作群中,柏诚明没有看到,应系其个人原因,公司尽到了告知的义务。但是,柏诚明倒休请假时公司未严格按照该通知规定,严格把控疫情期间员工休假的审批及按照通知履行报备制度。

在柏诚明休假期间,公司又发布通知禁止湖北籍员工返乡休假。而此时他已通过正常请假手续到达武汉,因此,该通知中的解除劳动合同规定不能溯及他本

人。公司于1月17日发布的返岗需报告、隔离的通知未发布到微信工作群中,正在外地休假的柏诚明对此不知晓属于正常,其虽在相关表格上签字但该表格上没有该通知的内容,在公司无证据证明其已知晓该通知内容且其明确否认的情况下,一审法院对公司的主张不予采信,并判决公司应向柏诚明支付违法解除劳动关系赔偿金15万元。

## 员工行为构成违纪 公司有权予以解聘

公司上诉请求撤销一审判决。

二审法院认为,本案审查的重点是公司是否告知柏诚明从武汉返京需告知公司并隔离,以及违反公司规定的相关后果。

首先,公司提交“新冠肺炎疫情防控制度和文件”知情同意书及其签名表格,该知情同意书载明已前往湖北的员工返京之后应立即将该情况告知公司并隔离10日,有违反者,将根据实际情况予以辞退并永不录用的处理,所附签名表格亦显示有柏诚明签字,日期为2020年1月20日。仲裁期间,柏诚明不认可该签名表格系其本人签字,但不申请笔迹鉴定。一审期间,柏诚明申请司法鉴定,结果系其本人书写。此时,其又改称公司让他签字,具体内容未让他看。据此,二审法院认为其存在不实陈述,应给予严厉批评。

其次,从“新冠肺炎疫情防控制度和文件”知情同意书及其签名表格的内容上看,二者具有较强的连续性,该知情通知书本身即载有湖北返京立即报告公司并隔离及相应后果的内容,所附签名表格并非仅为表格,亦非仅有柏诚明签字,同时,其上有

“员工承诺认真遵守公司应对新冠肺炎疫情的制度和文件,以实际行动保护顾客、其他同事以及自身的健康”等字样。柏诚明先否认在表格中签字,后改称公司未让其看具体内容,其陈述本身即前后矛盾,结合其从武汉返京的具体情况,其主张不知晓上述规定明显不能成立。

再次,公司多次在微信工作群中发布通知,作出关于疫情期间管理的相关决定,足见公司对该问题的重视。柏诚明认可在该微信工作群中,但主张未看到上述通知,系其自身原因导致。虽然北京市启动突发公共卫生事件一级响应机制的时间晚于柏诚明返京工作的时间,但公司作为餐饮企业,为保证员工和顾客的安全,根据疫情发展情况,提前启动疫情应对措施并不违反法律法规的强制性规定,公司令其严格遵守规定并无不合理之处。

最后,柏诚明主张当时不少人并不了解疫情传播的严重性,其本人既未染病亦未给公司造成实际影响,但是,从查明的事实看,其在公司已明确告知其报告及隔离义务和后果的情况下,仍然未履行告知义务,亦未采取隔离措施,该行为已经明显违反公司关于疫情期间的管理规定。根据公司相关规定,公司有权根据实际情况决定是否解除其劳动关系,且不以是否染病或是否给公司造成实际影响为前提。

综上,二审法院认为,公司与柏诚明解除劳动合同并非违法解除,无需向其支付违法解除劳动合同赔偿金。鉴于柏诚明关于违法解除劳动合同赔偿金的诉讼请求应予驳回,一审法院对此处理确有错误,依据相关法律规定,终审判决撤销原判,同时判令公司无需支付违法解除劳动关系赔偿。

## 因为小区防疫被隔离 员工也应有工资

编辑同志:

因我所在小区出现新冠病毒肺炎确诊患者,当地政府决定对小区进行封控隔离,由此也导致我有一段时间无法上班。待解除隔离后,公司以其只能按劳付酬而我并没有付出劳动为由,拒绝向我发放隔离期间的工资。

请问:公司的做法对吗?

读者:刘茜茜

刘茜茜读者:

公司的做法是错误的。

《传染病防治法》第39条规定:“医疗机构发现甲类传染病时,应当及时采取下列措施:(一)对病人、病原携带者,予以隔离治疗,隔离期限根据医学检查结果确定;(二)对疑似病人,确诊前在指定场所单独隔离治疗;(三)对医疗机构内的病人、病原携带者、疑似病人的密切接触者,在指定场所进行医学观察和采取其他必要的预防措施。”

《传染病防治法》第41条规定:“对已经发生甲类传染病病例的场所或者该场所内的特定区域的人员,所在地的县级以上地方人民政府可以实施隔离措施……被隔离人员有工作单位的,所在单位不得停止支付其隔离期间的工作报酬。”

人社部办公厅《关于妥善处置新型冠状病毒肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》第一条:“对新型冠状病毒感染的肺炎患者、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。”

人社部、最高人民法院等七部门《关于妥善处置涉疫情劳动关系有关问题的意见》指出:“对不属于被依法隔离情形但属于因政府依法采取停工停业、封锁疫区等紧急措施情形,导致企业延迟复工或劳动者不能返岗的,区分不同情况处理。……三是对企业未复工或者企业复工但劳动者未返岗且不能通过其他方式提供正常劳动的,企业参照国家关于停工停产期间工资支付相关规定与劳动者协商,在一个工资支付周期内的,按照劳动合同规定的标准支付工资;超过一个工资支付周期的,由企业发放生活费,生活费标准按地方有关规定执行。”

从上述规定可知,医疗机构对确诊的新型冠状病毒肺炎患者、疑似病人、密切接触者可予以隔离治疗或医学观察。所在地的县级以上地方人民政府,根据法律规定可采取隔离措施。企业对被隔离职工应当发放工资或生活费。本案中,你所在小区出现新冠病毒肺炎确诊患者,政府部门对小区进行隔离是应当的。在此情况下,你不能正常上班并非你个人因素造成的,公司借口按劳付酬并以你没有付出劳动而拒发工资是错误的。 廖春梅 法官

## 员工被强令冒险作业可立即离职走人

常律师:

您好!

我父亲工作的矿井因为待遇问题,所有爆破员都离职了。但是,矿井到现在还在照常放炮挖矿。考虑到人身安全等问题,我父亲不愿意下井工作,但其主管领导以解雇相要挟逼他继续下井工作。

请问:在种情况下,我父亲还需要通知单位解除劳动合同后再工作30天才能走人吗?

答:

《劳动合同法》第三十八条第

二款的规定:“用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的,或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的,劳动者可以立即解除劳动合同,不需事先告知用人单位。”在当前矿井缺乏有资质的爆破员却仍开展爆破作业的情况下,您父亲的人身安全受到极大威胁。此时,矿井领导以解雇为要挟,强令您父亲冒险作业明显违反上述法律规定。您父亲可以此为由,依据《劳动合同法》第三十八条第二款的规定随时解除劳动合同,不用通知单位,

也不用再等三十天。

同时,根据《劳动合同法》第四十六条以及四十七条的规定,用人单位应当按照您父亲的实际工作年限向其支付经济补偿金。

另外,《劳动合同法》第八十八条规定:“用人单位有下列情形之一的,依法给予行政处罚;构成犯罪的,依法追究刑事责任;给劳动者造成损害的,应当承担赔偿责任:(一)以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的;(二)违章指挥或者强令冒险作业危及劳动

者人身安全的……”据此,您父亲还可以向劳动行政部门投诉。若单位的行为构成犯罪,还可以交由向公安部门处理。

北京司法大讲堂 协办  
常鸿律师事务所

**常律师信箱**

免费咨询热线:  
**13601074357**

lawyerchang@188.com

