



出租车公司起诉索赔份儿钱却不支付的哥欠薪 工会律师助的哥当庭获赔1.2万余元

□本报记者 余翠平

拖欠份儿钱成被告 的哥被判应予缴纳

在出租车公司诉李某某合同纠纷一案中，公司认为双方之间是承包关系。根据双方签订的《承包运营合同》，李某某应当在每月8日前向公司交纳当月的承包费即份儿钱。可是，从2020年2月起，李某某再未向公司交纳份儿钱。2020年6月，公司已经多次通知李某某催交份儿钱，但他至今仍未交纳，其行为属于严重违约且属于恶意拖欠。据此，公司要求李某某足额支付份儿钱并向公司支付违约金。

李某某辩称，有很多同事都没有交份儿钱。他虽然也没交份儿钱，但已提前与公司进行沟通。况且，他只是请求公司暂缓一段时间交钱，并不是不交份儿钱了。李某某表示，在疫情发生之前，他从未欠交过份儿钱。现在，受疫情影响他没有收入无法按时缴纳。而且，公司应该向他支付工资但未支付，他就更没钱交份儿钱了。另外，公司未经提前通知，即在2020年7月单方强行收回出租车，他目前已经无法正常工作了。

经审理，法院认为，出租车公司未能提交充分证据证明李某某存在恶意拖欠承包费的行为，遂判决李某某向公司缴纳承包费，驳回公司要求其支付违约金的诉讼请求。收到法院判决书后，李某某一筹莫展。他想知道：“我欠公司份儿钱，公司欠我工资，双方互有拖欠，法院为什么只判我向公司交钱呢？”

工会律师施以援手 的哥获得公司赔偿

通过朋友了解到工会能够为

职工提供免费法律援助，李某某便来到北京市总工会法律服务中心请求援助。经审核，该中心认为李某某符合法律援助条件，遂指派工会法律援助律师郑青玉作为他的委托代理人。

郑律师认真审查了李某某带来的书面材料，并查阅了其与公司合同纠纷的案卷资料。详细了解案情之后，郑律师认为李某某应当申请劳动争议仲裁主张自己的合法权利，而其主张的权利能否获得支持，需要弄清疫情期间双方的工资支付情况和双方之间劳动关系的解除是否合法。随后，郑律师为他撰写了仲裁申请书，拟定了案件的证据清单。

仲裁庭审中，公司仅同意向李某某支付疫情期间3个月的最低工资。同时，公司反复强调双方之间的承包关系，认为李某某没有按照约定按期及时支付承包费，公司有权根据《承包运营合同》约定收回出租车。公司收回车辆之后，双方之间的劳动关系自然就随之解除了。公司表示，基于李某某的个人原因导致公司收回车辆，应当由李某某承担不利后果，故不同意向其支付解除劳动关系经济补偿。

郑律师主张，双方之间虽然是承包关系，但同时也存在劳动关系。公司收回出租车不能等同于提出解除劳动关系。即便李某某无法正常工作，双方之间的劳动关系仍然存续。

在举证质证环节，郑律师提出，双方劳动关系解除的真正原因是公司拖欠工资，李某某据此向公司发送了解除劳动关系通知。由于公司存在拖欠工资的事实，李某某作为劳动者有权依据《劳动合同法》第38条第2项规定提出与公司解除劳动关系，公司则应当依据该法第46条第1项规

定向其支付经济补偿金。

经过郑律师的据理力争，公司的想法有所改变，最终公司同意与李某某协商解决纠纷。经调解，李某某当庭获赔1.2万余元，双方之间所有的争议一次性了结。

劳模律师说法

正确选择维权策略 维护职工合法权益

北京市总工会法律服务中心
工会劳模法律服务团成员沈腾律师：

这是一起因落实新冠肺炎疫情防控措施引发的劳动争议，该争议又与承包经营合同纠纷交织在一起，法律关系比较复杂。出租车司机李某某作为非法律专业人士，对如何处理相关争议感到束手无策是正常的。

本案中，李某某因为遵守疫情防控政策无法出车运营，但被公司无故停发工资且背负债务，生活陷入窘境。工会及时施以援手，通过法律援助为其剖析案情、解疑释惑，并针对其诉求为他量身定制了以申请劳动争议仲裁应对公司起诉索赔的诉讼策略，最终实现了调解结案、当庭获赔的圆满结果，依法维护了李某某的合法权益。

新冠肺炎疫情发生以来，北京市总工会密切关注疫情期间劳动者权益保障，充分履行社会职责，密切关注职工的利益诉求和实际需求，依法依规做好工会法律援助和调解工作，引导企业积极履行社会责任，妥善化解纠纷，为劳动关系的和谐稳定做出了贡献。

协办单位：北京市总工会法律服务中心

隐瞒行程且拒绝隔离 将涉嫌构成什么犯罪？

编辑同志：

1个月前，我的朋友吴某自新冠肺炎疫情区返乡后，拒不配合当地疫情防控部门关于“登记备案、主动居家隔离”的要求，故意隐瞒真实行程，编造虚假返乡日期信息，对自己已有发热咳嗽等症状刻意隐瞒，欺骗调查走访人员，且多次外出与周边人群密切接触。不久，吴某被确诊为新冠肺炎病例，已有多人被感染。最近，吴某被公安机关刑事立案侦查。

请问：吴某的行为涉嫌何种犯罪？

读者：赵桂春

赵桂春读者：

吴某的行为涉嫌过失以危险方法危害公共安全罪。该罪是指过失使用与放火、决水、爆炸、投放危险物质等危害性相当的其他危险方法，危害公共安全的行为。

《最高人民法院、最高人民检察院关于办理妨害疫情防控、控制突发传染病疫情等灾害的刑事案件具体应用法律若干问题的解释》第一条规定：“故意传播突发传染病病原体，危害公共安全的，依照刑法第一百一十四条、第一百一十五条第一款的规定，按照以危险方法危害公共安全罪定罪处罚。患有突发传染病或者疑似突发传染病而拒绝接受检疫、强制隔离或者治疗，过失造成传染病传播，情节严重，危害公共安全的，依照刑法第一百一十五条第二款的规定，按照过失以危险方法危害公共安全罪定罪处罚。”根据《刑法》第一百一十五条第二款的规定，犯过失以危险方法危害公共安全罪的，处3年以上7年以下有期徒刑；情节较轻的，处3年以下有期徒刑或者拘役。

另外，最高人民法院、最高人民检察院、公安部、司法部印发的《关于依法惩治妨害新型冠状病毒感染肺炎疫情防控违法犯罪的意见》规定，具有下列情形之一，危害公共安全的，依照刑法第一百一十四条、第一百一十五条第一款的规定，以危险方法危害公共安全罪定罪处罚：（1）已经确诊的新型冠状病毒感染肺炎病人、病原携带者，拒绝隔离治疗或者隔离期未满擅自脱离隔离治疗，并进入公共场所或者公共交通工具的；（2）新型冠状病毒感染肺炎疑似病人拒绝隔离治疗或者隔离期未满擅自脱离隔离治疗，并进入公共场所或者公共交通工具，造成新型冠状病毒传播的。

本案中，吴某在其已有发热咳嗽等症状时拒绝接受检疫，仍密切接触人群，造成新冠肺炎病毒传播、多人被感染的严重后果，情节严重，危害了公共安全，但由于吴某并非系新冠肺炎确诊者和被确定的疑似病人，故其行径只涉嫌构成过失以危险方法危害公共安全罪。

潘家永 律师

解除或终止劳动合同，如何出具离职证明？

《劳动合同法》第五十条规定，用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明。同时，要求用人单位在15日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。但在现实中用人单位不出具或胡乱出具劳动者离职证明的现象并非个别。那么，法律在这方面是怎么规定的？以下案例对此进行了详细的法理分析。

【案例1】

出具离职证明是用人单位的法定义务

2022年9月29日，邱女士向公司递交了将在30日后离职的书面辞呈。当她如期离职时，公司不管她如何提要求，坚持不给她出具离职证明。她想知道：公司的做法对吗？是否违法？

【点评】

公司的做法错误的。
《劳动合同法》第三十七条、第五十条第一款分别规定：“劳动者提前三十日以书面形式通知

用人单位，可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。”“用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。”这些规定表明，依程序离职是劳动者的权利，向劳动者出具离职证明是用人单位的法定义务。本案中，公司面对邱女士依法离职时提出的要求，公司不说明原因、坚持不为其出具离职证明的做法，明显违反法律规定。

【案例2】

离职证明内容应客观且符合法律规定

2022年11月12日，康女士向公司提出离职申请。见其执意离职，公司出于报复的目的，在《解除劳动合同证明书》中加上了“因严重违反公司纪律及规章制度被劝退”的内容。康女士认为，这些内容与事实不符，但不知道能否要求公司删除？

【点评】

康女士有权要求公司删除证明的不当内容。

《劳动合同法实施条例》第二十四条规定：“用人单位出具的解除、终止劳动合同的证明，应当写明劳动合同期限、解除或者终止劳动合同的日期、工作岗位、在本单位的工作年限。”即对解除或终止劳动合同证明的内容，法律有具体的要求，虽然其中没有禁止记载解除、终止劳动合同的原因，用人单位将其记载到证明上并无不当，但这样做必须以不违背客观事实、不损害社会公共利益、不损害劳动者合法权益、不违反公序良俗为前提，公司将根本与事实不符的“因严重违反公司纪律及规章制度被劝退”写入为康女士出具的《解除劳动合同证明书》，显然不当。

【案例3】

用人单位未出具离职证明应赔偿由此造成的损失

刘女士从公司离职后，公司

一直没有给她开具离职证明，由此也导致新用人单位虽有意录用她，却因为无法提供离职证明而没有录用。刘女士能要求公司赔偿其由于无法上班而导致的工资损失吗？

【点评】

刘女士可以要求公司赔偿工资损失。

《劳动合同法》第八十九条规定：“用人单位违反本法规定未向劳动者出具解除或者终止劳动合同的书面证明，由劳动行政部门责令改正；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。”用人单位未依法出具离职证明，导致离职劳动者无法入职新单位，造成劳动者的工资损失，无疑属于用人单位应当赔偿之列。值得一提的是，劳动者在进行此类维权时，应当举证证明实际损失大小，该损失与原用人单位未出具离职证明之间存在因果关系，包括新单位录用通知、曾索要离职证明、因缺少离职证明导致再就业失败等。

颜梅生 法官