

处于医学观察期被邮寄解约合同、封村封路无法返岗被“自动离职”、接到到岗通知后不请假不返岗——

# 员工未返岗遭解雇？提供可信证据是维权关键

## 阅读提示

因疫情防控导致劳动者无法提供正常劳动、用人单位以劳动者旷工为由解除劳动合同，双方由此产生诉讼的并不少见。从法院判决依据来看，能否提供证据成为判定单位是否违法解除劳动关系的关键。

本报记者 乔然

在疫情防控常态化的当下，许多单位员工会因突如其来的疫情防控导致不能及时复工。当员工无法按时到岗，用人单位与员工之间因此出现纠纷时，该如何判定是非对错？

### 因疫情防控无法返岗，被“自动离职”

2020年2月5日，正在武汉休假的李风被确认为新冠肺炎病例的密切接触者进行隔离。巧的是，还有一天时间，李风与自己远在北京的用人单位签约三年的合同就要期满。当他接到公司关于处理合约的电话时，李风表示自己正处于医学观察中，无法与公司正常沟通相关事宜。

谁知该公司因业务调整需尽快完成人员裁减，单方面向李风户籍地邮寄了劳动合同到期终止通知书，并从2020年2月7日起，停发了李风的工资待遇。当李风隔离期满收到终止通知书时，感到很气愤。在返回北京后，李风向仲裁机构申请了劳动仲裁。

同样气愤的还有在上海工作的王先生，2020年年初在家过年的他被用人单位通知2月10日上班。但王先生的老家因为疫情在2月1日已经封村封路，无法按时上班。根据单位《员工手册》规定“员工旷工累计10天视为自动离职”，2月24日，用人单位以王



先生累计旷工13天应为自动离职为由，解除双方劳动合同。王先生认为该单位行为违法，遂通过法律途径开始维权，希望向单位讨要违约赔偿金。

### 想维权，“提供可信证明”是关键

那么，因疫情防控导致劳动者无法提供正常劳动，是否构成旷工？用人单位以劳动者构成旷工为由解除劳动合同，是否构成违法解除劳动合同？记者发现，从法院判决依据来看，能否提供可信的证据成为判定单位是否违法解除劳动合同的关键。

被用人单位“自动离职”的王先生在诉讼中提供了当地村委会出具的证明，证明他于2020年1月21日回村过年，2月1日封村封路，无法出行，并提供了当地防控小组2020年1月28日发布的《关于暂停××县道路客运经营的通告》《××县交通运输局关于有序恢复全县道路客运班线及相关道路运输经营工作的通告》。

而用人单位提供的电话录音，是用人单位与劳动者当地村委会、县政府工作人员的

通话录音，内容大概为该村封路措施仅禁止进入村庄，并不禁止离开。用人单位认为劳动者完全有条件返回上海，能回未属旷工，解除合同并不违法。但劳动者对该证据真实性不予认可。

上海一中院审理后认为，在该案中，用人单位虽自称拨打电话与当地村委会、县政府工作人员沟通询问，但证据真实性被王先生否认，录音又无法显示对方电话号码、无法表明确被谈话人员身份，导致录音的真实性无法被确认。

而王先生所提供的村委会证明、通告等证据，足以证明因其所在村封村封路，暂停客运无法出行导致无法返岗。故法院采信王先生主张，确认用人单位解除双方劳动合同的行为违法。

北京的李风也在仲裁中提供了由户籍地人民政府出具的证明，证明其2020年2月5日至2月18日处于医学隔离观察状态，最终仲裁委以用人单位在明知劳动者处于医学隔离观察期间的情况下，与其终止劳动合同比法无据，裁决用人单位违法解除劳动合同，应支付违法赔偿金6000元。

### “同舟共济”共建和谐关系

除了劳动者拿出有力证据、依法维权成功的案例外，也有用人单位的主张受到法律支持的例子。

日前，在广东省佛山市人社局向社会发布的2020年度十大劳动争议案例中，就有一例。

据介绍，一家建材公司员工李天明接到公司发出的到岗通知后，既未请假也未提供因疫情防控无法按时复工的证明材料，多次通知逾期未归。10天后公司以旷工为由解除其劳动合同。仲裁委裁决认为，李天明无正当理由延迟复工且未有请假手续或提供相关证明，用人单位依据上述规定与其解除劳动关系并无不当，对李天明的仲裁请求不予支持。

“疫情期间，违法终止劳动合同，是一种社会责任缺失的表现。”针对因疫情防控期间用人单位解除劳动合同的案件，北京市东城区劳动人事争议仲裁院的詹璐璐告诉记者，作为市场经济重要主体的用人单位，不仅要考虑自身生存发展，还应当善待员工，履行对员工的社会责任。

“人力资源是第一资源。”詹璐璐认为，用人单位应该严格执行涉及员工医疗、工伤、劳动合同期限等问题的各项政策规定；要尽力保留已有员工，不裁员或少裁员，稳定劳动关系，把员工复工的防疫基础工作提前落实，如此方能体现依法经营管理以人为本的理念。

而作为用人单位的员工，也应当自觉自律，不能借着疫情防控的借口，偷懒偷闲，要积极主动地配合用人单位复工复产，认真履行自己的工作岗位职责。

尤其在后疫情时代，疫情防控常态化，只有用人单位和员工同舟共济，才能构建出和谐稳定的劳动关系，共渡难关。

当然，作为相对弱势的员工群体来说，当遇到用人单位违法解约时，一定要拿起法律武器维护自己的合法权益，不要让人社部下发的《关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》成为一纸空文。

（文中李风、王先生、李天明均为化名）

今年公安机关已侦破各类长江涉砂刑事案件85起

### 非法采砂跨区域作案更加明显手段更加恶劣

本报讯（记者卢越）《中华人民共和国长江保护法》于3月1日正式实施。当天，公安部召开新闻发布会，通报公安机关依法严厉打击长江非法采砂犯罪专项行动的有关情况，并公布典型案例。记者获悉，打击长江非法采砂专项行动开展以来，抓获犯罪嫌疑人236名，涉案金额达1700余万元。

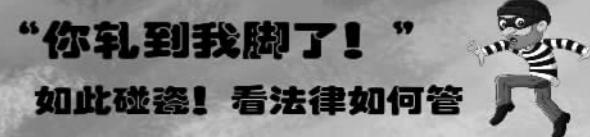
长江流域非法采砂不仅破坏生态安全，而且危害防洪安全、航道安全，一些不法人员的无序乱采活动，势必严重影响长江大保护的效果。近年来，沿江各地和有关部门普遍加大了打击整治力度，长江流域规模化的非法采砂活动明显减少，但随着砂石价格一路水涨船高，不少违法犯罪分子受暴利驱使铤而走险，通过不断升级作案工具、更新作案手段等方式顶风作案，隐蔽性的非法采砂活动有所抬头。

近期，公安部针对长江部分水域非法采砂出现反弹的情况，于今年1月专门部署开展了为期一年的公安机关打击长江非法采砂犯罪专项行动。截至目前，已侦破各类涉砂刑事案件85起，抓获犯罪嫌疑人236名，打掉犯罪团伙24个，查获非法采砂船舶21艘、运砂船舶52艘，涉案金额达1700余万元。

据介绍，从近期侦办案件情况看，当前长江非法采砂活动呈现一些新的动向。不法分子跨区域作案更加明显，目前，非法采砂地点逐渐由长江干流转向干支流及通江湖泊，多发于省际市际交界水域；装备更加隐蔽。多船作业的“蚂蚁搬家式、协同作战”模式成为当前盗采的主要方式，同时，长江沿线湖北、安徽、江苏等多地均已查获经过非法改装的“隐形砂泵”船，执法人员从外表上很难将其与普通散货船区分。

此外，非法采砂活动组织更加隐秘，手段更加恶劣。为逃避打击，有的作案人员提前销毁证据，在被查获前将所采江砂倒入江中。为阻拦执法，有的团伙派出多艘小快艇，明目张胆地在执法船周围高速绕行、左右夹击，严重威胁执法人员安全，少数人员甚至以自身生命安全为要挟，对抗执法。

公安部已实体化运行举报中心，设立了24小时举报电话010-66262044，并同步在“中国警方在线”微博、微信公众号等平台上开通了私信举报。同时，已部署沿江公安机关在110报警平台设立了举报热线，广大群众还可以通过拨打当地110报警电话进行举报。经查实，对举报有功人员将予以奖励并为举报人保密。



## 案情回顾

1 2020年4月10日，高先生在街上开车缓慢行驶寻找停车位时，一名光头男子从他车旁走过。紧接着，高先生便听到光头男子一边拍他的车，一边说被后车轮轧到脚了。

光头男子提出赔偿2000元，还威胁要打电话叫人来扣车。一看对方不好惹，高先生只想息事宁人，尽快脱身。

3 回家后，经朋友提醒，高先生确定自己被碰瓷了，向警方报案。

一个多月后，光头男子姜某被民警查获归案。

经调查，高某曾因抢劫、敲诈勒索先后三次被法院判刑。此次“碰瓷”时，他出狱还不到半年。

法院审理后认为，姜某以非法占有为目的，以“碰瓷”的方式敲诈勒索他人财物，数额较大，已构成敲诈勒索罪，判处其有期徒刑8个月，并处罚金2000元。

## 以案说法

“碰瓷”车辆行为既严重危害公民人身、财产安全，也扰乱社会秩序，可能触犯诈骗、敲诈勒索、抢劫等不同罪名。

2020年1月，广东湛江警方经过缜密侦查，成功抓获一“碰瓷”男子，涉案金额2.7万余元。据办案民警介绍，该男子作案40余宗，警方却只接到了5宗“碰瓷”警情，许多车主因为害怕被报复或者嫌麻烦选择花钱了事。

## 案件延伸

年后返城复工，车流人流增多，如果遇上“碰瓷党”，一定要及时报警，还要注意用手机等拍摄、留存证据。

## 小编碎碎念

策划：周倩 | 制图：雷宇翔

## G 法问



本期主持人 本报记者 李国

### 读者来信

#### 编辑您好！

2020年1月1日，重庆的一家保安公司聘请我到一个工地上做保安，上班第一天就是元旦。我和公司口头约定上班的工资按天计算，每天上班12个小时，每天100元。公司每隔两个月发工资。当时，公司的相关负责人口头说法定节假日工资为150元一天。

在两个月没有发工资的情况下，我要求公司支付我工资，不然我就离岗。2020年5月19日，公司让我签了劳动合同和离职证明后给我发了工资。劳动合同的日期倒签到2020年1月1日，并写明“因家中有事，特向公司申请离职”。

但我每周上班时远远超过40个小时，超过的时长公司并未向我支付加班费。且法定节假日的加班费也未拿到。我向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，请求公司支付我

延长工作时间的加班费和法定节假日的加班费。近日仲裁委认定，证据不足且特殊工种不适用标准工时的工资发放，驳回了我的仲裁请求。请问，我是否可以请求加班费？

重庆 宋先生

### 为您释疑

您反映的情况涉及诸多法律问题，对于加班费的问题主要有两方面：一是法定节假日能否主张加班费；二是工作日内的延时加班能否主张加班费。

劳动法第四十四条规定，在标准工作日内安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的150%的工资报酬；休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的200%的工资报酬；法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于300%的工资报酬。

首先，法定节假日的加班费是可以主张的。虽然保安实行轮班制，按工作班次领取相应劳动报酬，依法亦应保护其休息权和劳动报

酬权。在法定节假日工作的，无论是否补休，均应给付相当于日工资300%的加班费。

其次，延时加班工资的主张具有不合理性。对于工作时间长，但劳动强度与工作时间明显不一致的，或者长期处于等待状态，等待期间有休息场所可以休息，完全认定为工作时间明显是不合理的。法院通常认为保安的工作时间相对而言一般较长，这是保安的工作性质所需，保安的工作强度并不大，除了处理一些突发情况外，保安的工作往往更多带有值班性质，因此对于保安每天延时工作的情形不宜认定为加班。值班和加班是不同的。值班是指单位因安全、消防、假日等需要，临时安排或根据制度安排与劳动者本职无关的工作；或者虽与劳动者本职工作有关联，但值班期间可以休息的工作，一般为非生产性的工作。

最后，结合本案的情况，您若有证据证明在法定节假日工作，可以请求法定节假日的加班费。

重庆合纵律师事务所律师 梁媛媛

## G 说案

员工离职时未通知公司，丧失了本可主张自己利益的权利

# 自动离职，我的经济补偿金泡汤了

某2015年、2017年销售提成工资235193.5元。四、由公司支付陈某经济补偿金6000元。五、驳回陈某的其他仲裁申请。

新疆某混凝土公司不服，起诉至法院。

### 庭审过程

新疆某混凝土公司认为，公司与陈某签订的劳动合同终止时间虽为2018年2月28日，但因公司存在冬休期，陈某在2017年至2018年冬休期结束后，并未按公司要求返岗上班，双方解除劳动关系时间应为2017年10月；另因陈某在冬休期内不服从公司管理，违反公司规章制度，过错在先，公司不应支付其解除劳动合同经济补偿金。

陈某则主张，她在公司从事销售工作，全年无休，更没有冬休期，公司为其缴纳社会保险至2018年3月，也能证明双方解除劳动关系的时间。工作内容是完成销售任务，不存在擅自离岗和不遵守公司规章制度的情形。法院审理认为，针对仲裁裁决“双方当事人于2018年3月30日解除劳动关系，并共同办理《解除劳动关系证明书》”，双方均未起诉，庭审中陈某表示认可，故对于公司主张双方解除劳动关系具体时间为2017年10月的上诉请求，不予支持。

解除劳动关系之后，因陈某自动离职，故公司不支付陈某解除劳动关系经济补偿金6000元。

对于陈某的主张，公司称其在2017年10月自动离职，公司未通知其解除劳动关系，故不存在支付经济补偿金的义务。对此，法院审理后认为，对劳动者的自动离职的认定，在审查时，应把握以下几个方面：1.劳动者是否基于自己的意志主动离开用人单位。2.劳动者离开用人单位前是否有通知用人单位或征得用人单位同意并办理相关离职或交接手续。3.劳动者离开后是否再次返回单位提供劳动。4.劳动者离开用人单位是否因用人单位存在以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的，以及违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全等立即解除劳动合同的情形。

### 【以案说法】

对劳动者的自动离职的认定，在审查时，应把握以下几个方面：1.劳动者是否基于自己的意志主动离开用人单位。2.劳动者离开用人单位前是否有通知用人单位或征得用人单位同意并办理相关离职或交接手续。3.劳动者离开后是否再次返回单位提供劳动。4.劳动者离开用人单位是否因用人单位存在以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的，以及违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全等立即解除劳动合同的情形。

本案中，陈某自动离职，离职时未通知公司，丧失了本可主张自己利益的权利。

## 案件延伸

2020年1月，广东湛江警方经过缜密侦查，成功抓获一“碰瓷”男子，涉案金额2.7万余元。据办案民警介绍，该男子作案40余宗，警方却只接到了5宗“碰瓷”警情，许多车主因为害怕被报复或者嫌麻烦选择花钱了事。

## 小编碎碎念

年后返城复工，车流人流增多，如果遇上“碰瓷党”，一定要及时报警，还要注意用手机等拍摄、留存证据。