

因疫“离岗”，有何说“法”

员工以疫情为由拒绝返岗，公司称员工旷工停发工资并拒绝补偿，劳动关系双方孰是孰非——

合理维权可以 乱打“疫情牌”不行

焦点：是因疫停工，还是无故旷工？

本报记者 黄洪涛

一面是员工索要“因疫停工”经济补偿，一面是企业以“无故旷工”不发停工工资并拒绝补偿。到底哪一方有理？

日前，江苏省扬州市邗江区某镇劳动争议调解部门处理了这起涉疫劳资纠纷，发现劳资双方在这场争议中各有“小算盘”。调解员表示，因疫停工还是无故旷工，要根据实际情况判断，劳资双方都不应打“疫情牌”过度维权。

疫情暴发，员工屡拒返岗

老家在河南省漯河市的金某，在扬州市邗江区某机械加工有限公司做操作工。今年7月下旬，金某回老家夏收夏种后，扬州发生了新冠肺炎疫情，停开了通往外地的公共交通，也封闭了进出扬州的高速路出入口，金某便以没有交通工具来扬州为由未到公司上班。

9月初，扬州疫情得到控制，公司及时复工复产，并通知金某回公司上班。金某以河南省遭遇洪涝灾害为由，未到扬州上班。

9月中旬，公司再次联系金某希望他尽快返回企业复工。金某既表示对公司疫情期间待遇不满，又表示不能接受返场后需要隔离14天的要求。双方陷入僵持。

后来公司考虑到金某之前就有辞职另谋出路的打算，故和他协商解除劳动合同。但双方在疫情停工停产待遇上难以达成一致，只好申请调解。

打出“疫情牌”只为“一己私利”？

企业所在的扬州市邗江区某镇劳动争议

焦点：外派员工“脱岗”回国，谁在违约？

船员“违约”提前回国 法院判“合理合法”

法官称，雇佣公司未提供安全生产环境，员工解约理由正当

本报讯（记者张嫱）王某等人受雇到海外务工，合同未到期提前回国，并提起诉讼请求判决解除与雇佣公司的劳务合同，要求对方支付相关费用。日前，山东省青岛海事法院受理该案，支持原告相关诉求。

2020年2月，王某与青岛一家公司签订劳务合同，约定由该公司安排王某到西非某国从事捕捞工作，合同期限24个月，其间由该公司承担王某工资、补贴等相关费用。

2020年2月14日，王某等人抵达该国后登

本报讯（记者钱培坚 通讯员简皓然）被外派员工小李因疫情原因提出辞职，被拒后自行离职回国。公司以小李未履行工作职责为由与其解除劳动合同。日前，上海市第二中级人民法院审结了这起劳动纠纷案，认定员工行使了辞职的权利，用人单位无须支付赔偿金。

2020年3月初，国内新冠肺炎疫情逐渐得到控制，上海开始复工复产。3月5日，某公司经与员工小李协商，指派其前往国外出差。小李需在第三国隔离一段时间，公司为小李准备了60个普通医用口罩，并购买了第三国和目的地的境外旅行救援保险。

到达第三国后，小李发现陆续有前往该国旅游的游客被确诊患新冠肺炎。3月9日，小李以缺少个人防护用品和意外保险为由申请离职并立即回国，公司拒绝。次日小李自行回国。3月11日，公司以其未履行出差工作职责为由解除与小李的劳动关系。

公证法执法检查报告显示，公证业在服务基本民生、服务中心工作、促进对外开放等方面发挥了积极作用，与此同时——

公证员缺口严重队伍建设亟须加强

本报记者 张伟杰

12月21日，全国人民代表大会常务委员会执法检查组关于检查《中华人民共和国公证法》实施情况的报告提请十三届全国人大常委会第三十二次会议审议。报告显示，自公证法实施以来，全国公证机构办证总量为18481.34万件，2021年前11个月办证量为741.91万件。据悉，此次执法检查是公证法2006年实施以来，全国人大常委会首次开展执法检查。

报告显示，各地认真贯彻实施公证法，公证机构及其公证员通过依法办证，为减少纠纷、保障民生、服务经济社会发展发挥了积极作用。但从检查情况看，公证法实施中还存在一些突出问题和困难，主要表现在公证行业活力、公证员队伍建设亟须加强、体制

编者按

疫情防控常态化下，劳动用工领域出现了新情况、新问题。疫情暴发初期，“工资怎么发”“岗位如何保”“休假怎么休”等问题受到普遍关注；如今，员工因疫停工、自行“离岗”，到底是因不可抗力停工还是违反约定的无故旷工，时常成为争议焦点。本版特编发报道，以案释法，以期预防和减少此类纠纷，构建更加和谐的劳动关系。

调解部门深入企业详细了解了情况，又多次与金某进行了电话沟通，弄清了事情缘由。

原来，金某回河南不久，扬州便发生了疫情，公司随即电话联系金某让他暂缓返岗。等到扬州疫情得到控制企业通知其到岗时，金某又以各种理由拒绝。

这个过程中，公司和金某双方都有自己的考量。公司认为，金某是请事假回家的，疫情期间的工资待遇不该发放给他；原本就想跳槽的金某以疫情为由，提出多种要求，有逼公司主动辞他以得到一笔经济补偿金的嫌疑。

调解争议，停工旷工有法可循

找到劳资双方矛盾的根源后，劳调部门的工作人员明确表示：劳资双方都不应过度打“疫情牌”维权。

调解员首先向公司指出，既然疫情发生后公司通知金某不要返岗，就应该依据《江苏省企业工资支付条例》第31条第1款“用人单位非因劳动者原因停工、停产、歇业，在劳动者一个工资支付周期内的，应当视同劳动者提供正常劳动支付其工资”之规定，发放金某实际涉疫停工工资。

得到公司认可后，调解员又联系金某，并向其指出，根据劳动合同法第39条第2款之规定，在劳动者严重违反用人单位的规章制度时，用人单位有权单方解除劳动合同。金某在扬州疫情得到控制后仍然拒

绝返岗，影响了公司正常生产，公司完全可以以金某旷工多天、违反劳动合同为由解除劳动关系。

金某对此解释说，自己是由于疫情的客观影响不具备返场的交通条件，才没有按照公司要求上班。

调解员向金某解读了江苏省人社厅《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》，指出金某不是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，并且的确存在不履行劳动合同的事实。因此，公司有权解除双方劳动关系。

在调解员的释法说理下，金某不再坚持索要请假离开公司后所有时间的工资，公司也答应补发金某实际涉疫停工期间工资。

在调解员的主持下，双方协商达成了和解协议：双方均同意解除劳动合同，公司按江苏省人社厅的规定支付金某涉疫工资并将其宿舍私人生活用品寄回，费用由公司承担；公司协助金某办理社保转移；该纠纷解决系一次性解决，金某不得以任何理由再向公司主张补偿权利，此后双方无涉。

调解员最后提醒双方，困难面前，不能只考虑一己私利，不顾及国家法律和他人利益。劳资双方面对疫情应同舟共济，这样才可能走得长远。



制图：陈子蕴

法院判决，公司不存在违法或违约行为，无须赔偿

小李认为，公司违法解除劳动合同，遂提起劳动仲裁。劳动仲裁未支持他的请求。小李不服，提起诉讼。

一审法院认为，劳动者以劳动合同法第38条提出辞职，若理由成立，用人单位需支付解除劳动合同经济补偿金。如果用人单位系违法解除劳动合同的，用人单位需支付违法解除劳动合同赔偿金。劳动者主动离职后，其仍认可用人单位辞退行为，系欲获得双倍的经济补偿金；用人单位在劳动者提出离职后，再行

供安全工作环境为由，将其诉至青岛海事法院，请求解除劳务合同，支付工资、机票、住宿费、隔离费等费用。对方提起反诉。

雇佣公司认为，公司始终按照合同约定按月薪标准发放工资，王某等人无权主张私自下船后的工资。同时，船上并未出现新冠疫情患者，王某等人不能无故违约，遂提出反诉，要求王某等人支付违约金、回国机票等费用。

法院经审理判决：王某等人以雇佣公司未提供安全生产环境为由请求解除合同，理

由正当，予以支持。

“如果没有新冠疫情，王某等人的行为确实属于违约，可是在新冠疫情的特殊背景下，自然人的生命权健康权高于普通的债权。”负责该案的法官介绍，根据当事人陈述和证据审查确认，王某等人在船工作阶段正是全球新冠肺炎疫情暴发期，该目的国新冠肺炎患者急剧增加，政府一度宣布进入国家紧急状态。王某所在的雇佣公司不仅没有约束措施，还未对自由上下船的船员采取隔离措施，王某等人的焦虑也在情理之中，自然人的生命权、健康权的法律价值明显高于基于合同而产生的普通债权，其保护标准应相对宽泛，对主体的要求不应过于苛责。因此，王某等人出于对自身生命健康的考虑，在无力改变工作环境，提出解约未达成共识的前提下，选择自行回国保障自身健康安全，是一种正当的选择行为，应当予以尊重和支持。

员工因疫自行离职 公司将其辞退被诉

法院判决，公司不存在违法或违约行为，无须赔偿

辞退劳动者，系欲“以儆效尤”。但若劳动关系已解除，则不存在用人单位再行辞退。

上海二中院认为，本案中，劳动合同解除的原因在小李行使了辞职的权利，即双方的劳动关系在3月9日小李辞职的意思表示到达公司时解除。因此，公司在此后发出解除通知已没有法律意义。

同时，尽管劳动者有辞职的权利，但辞职的理由必须符合法律规定。本案中的第三国和目的地国，在小李入境隔离期间，均

未发布封城信息或旅行限制警告，因此，不能认定出现了因疫情发展导致劳动合同不能履行的情形。小李以劳动合同法第38条提出离职，但公司在非疫情高风险地区为小李准备的普通医用口罩足够用于防护，且购买了意外保险，法律并未规定用人单位有该项义务，故小李主张辞职的理由不符合劳动合同法第38条规定，不产生合法解除劳动合同的法律后果。上海二中院判决，公司无须支付小李违法解除劳动合同赔偿金。

最高法发布意见，进一步完善执行权制约机制

把执行权关进“铁笼”

解决执行不廉拖延执行等顽疾

本报讯（记者卢越）12月21日，最高法召开新闻发布会，介绍全国法院执行领域突出问题集中整治建章立制成果。最高人民法院执行局副局长何东宁介绍，2019年至2021年11月，全国法院共受理执行案件3321.4万件，执结2963.2万件，执行到位金额5.39万亿元，执行工作实现了良性循环，有了新发展。

“与此同时，一些长期困扰执行工作的难点、痛点问题仍未根本解决，执行难在有些方面、有些地区仍然存在，甚至还比较突出。”何东宁说，从全国第一批法院队伍教育整顿情况看，执行人员违纪违法案件占比较高，执行领域仍是廉政风险高发地。客观分析，产生问题的原因是多方面的，但其中一个重要原因是执行监管不到位，执行权制约机制不完善。

据介绍，为强化对权力运行制约和监督的重大制度安排，最高人民法院制定了《关于进一步完善执行权制约机制加强执行监督的意见》（以下简称《意见》），全方位加强对执行权的监督制约，把执行权关进“制度铁笼”和“数据铁笼”，筑牢不敢腐不能腐不想腐的制度堤坝，确保高效公正规范善意文明执行。

《意见》分为6个部分，共43条，以有效解决“执行不廉”“作风不正”“拖延执行、消极执行、选择性执行”等顽瘴痼疾为着力点，全面系统设计制约监督执行权的制度机制，努力打造执行权运行的“制度铁笼”和“数据铁笼”。

何东宁介绍，《意见》指出，深化审判权与执行权分离。有效发挥审判、破产、国家赔偿程序对执行权的制约作用，避免以执代审、违法个别清偿，以及不及时启动国家赔偿程序侵害当事人权益；深化执行裁决权与执行实施权的分离，加强执行裁决权对执行实施权的监督制约；健全事务集约、繁简分流的执行权运行机制，实现由办案人员一人包案到底到分段、集约办理的转变，加强对消极执行、选择性执行的监管，有效解决权力寻租顽疾。

天津

巡回法庭诉前化解涉校外培训案

本报讯（记者张奎）近日，天津市蓟州区人民法院劳动人事争议巡回法庭诉前化解了一批涉校外培训机构劳动争议案件，促使30余名当事人与企业达成调解协议。

今年年初，蓟州区法院劳动人事争议巡回法庭在该区人社局成立。日前，法官在巡回走访中了解到，某培训学校有限公司近年来相继招用数十名教师任教，2021年以来，该培训机构因故停发了一些教师部分工资。在多次催要无果的情况下，教师们纷纷到劳动仲裁机构申请仲裁。对此，劳动人事争议巡回法庭开启维权绿色通道，发挥已建立的多元纠纷解决机制作用，及时组织双方开展诉前调解工作。

仲裁开庭当天，蓟州区法院民三庭负责人带领两名法官到场，并在庭外协助调解。法官们认真梳理案情，及时向双方当事人释明法律规定，着重对所涉劳动法相关法律法规进行深入讲解。在工作中，巡回法庭和仲裁部门始终秉持公平公正原则，深入了解当事人现状诉求，通过耐心与双方当事人沟通，最终促成涉事双方达成一致，为劳动者追讨劳动报酬26万余元，切实维护了劳动者合法权益。

青海

破获特大电诈案涉案金额达1.7亿元

本报讯（记者邢生祥）记者日前从青海省公安厅获悉，青海省果洛藏族自治州玛沁县公安局侦查大队破获一起特大电信诈骗案，抓获犯罪嫌疑人28名，涉案流水金额高达1.7亿元。

10月13日，玛沁县公安局接到当地一名刘姓男子报案，这名男子在一款名为“轻松借”的App申请贷款44000元，但按提示完成一系列认证后，却不能提现。刘某联系了客服，客服以提现需要先激活为由，要求他缴纳申请贷款额度的20%作为押金、缴纳申请贷款额度的30%用于刷流水……通过各 种理由先后从刘某手中套去现金34200元。

接到报案后，玛沁县公安局利用技术手段，迅速对资金流向展开调查，锁定“卡头”马某。10月29日，这起电信诈骗案的主要负责人谢某（马某的上家）被抓获，警方顺藤摸瓜，迅速控制了另外一名主要嫌疑人苏某，以及其他数名主要作案人员，捣毁作案窝点3处，查扣作案手机60余部、涉案银行卡120余张。通过审讯查明，苏某和谢某经过精心策划，搭建起了一个架构清晰、分工明确、组织严密的电信诈骗平台，并先后物色了多名来自江西、福建、甘肃等地的人，共同实施非法诈骗活动。

广西桂林

“禁毒+反诈”法治宣传进校园

本报讯 为构建平安和谐校园，坚决遏制毒品犯罪、电信网络诈骗犯罪多发高发态势，营造全社会“禁毒+反诈”的浓厚氛围，2021年11月初起，广西桂林市临桂区人民检察院选派30名经验丰富的检察干警奔赴辖区60所中小学，用半个月时间开展“禁毒+反诈”法治宣传教育，切实形成了检校齐抓共管的合力，共同维护了校园的和谐稳定。

普法教育中，检察官们运用PPT形式，结合一个个鲜活的案例，让同学们认清了毒品和网络电信诈骗对个人、家庭以及社会的危害。活动中，通过视频、图片等真实案例深刻剖析，让在校学生积极参与到反诈与禁毒行动中，争做拒毒、防毒、反电信诈骗宣传员，踊跃检举揭发各种与毒品、电信诈骗有关的违法犯罪行为，共同营造和谐、健康的学习生活环境。

下一步，桂林临桂区人民检察院将立足检察职能，用爱与法切实呵护未成年人健康成长，护卫校园净土。

（秦奕明）