

岁末年终,这些因“疫”争议怎么破? ①

疫情防控期间,有员工不参加集中培训或团建被解雇;有员工自行前往外地不报备被解雇——

员工“不服从安排”被辞,为何官司各有输赢

本报记者 刘旭

2021年12月1日,辽宁大连职工赵勇获得违法解除劳动合同赔偿金7万余元。2021年1月大连疫情突发,他遵循当地非必要不离开规定,没有按辽宁总公司的要求去沈阳参加集中培训遭辞退。最终,法院判企业违法。

2021年5月30日,沈阳职工马一鸣一家在端午节期间去辽宁营口市游玩。营口疫情暴发后,马一鸣未按规定向企业报备并自行隔离遭辞退。法院判员工败诉。

时至岁末,有关裁员、解雇的话题引发员工的高度关切。当前,一些因“疫”解雇引发的诉讼,企业和员工各有胜败。这些劳动争议中,有的因员工无视疫情防控要求所致,有的则系企业以疫情防控为幌子违法解雇而引起。

员工因疫情未参加集中培训被辞

2020年12月31日,大连市新增2例确诊病例。2021年1月5日,大连发通告“中高风险地区的人员不离连,低风险地区人员无必要不离连”。

2020年12月初,赵勇接到辽宁总公司发出关于2021年1月11日至1月13日在沈阳集中封闭培训的通知。2021年1月3日、1月4日赵勇的核酸检测为阴性,尽管赵勇所在城区为低风险区,但考虑到存在感染风险且疫情有潜伏期,他给负责培训的同事发了请假微信“大连有疫情,我去不上了,请下假”。

同事表示,根据公司规定,3天内核酸检测为阴性的不能无故缺席培训。培训结束后,公司在没有和赵勇协商的情况下将其辞退,并支付了一个月的工资。赵勇诉至法院。公司表示,赵勇工作单位及住址都不是

编者按

解除劳动合同、年终考核、年终奖……每到年末,这些关键词都牵动着劳动者的心。当年终岁末遇上疫情防控,这些劳动用工领域的“老话题”出现了“新情况”。比如:有员工以“疫情防控”为由拒绝服从单位安排被解雇;就地过年引发“就地加班”顾虑;疫情之下年终考核难达标;年终奖因疫情“缩水”,等等。本版推出系列报道,试图探求这些新情况引发的劳动争议新问题如何破解,敬请关注。

高风险地区,且核酸检测为阴性,无故不参加培训属于连续旷工,严重违反公司的规章制度,理应辞退。

法院审理认为,赵勇出于社会责任考虑选择不离开大连,并非个人原因且并没有给企业造成重大损害,不应被辞退。

董义斌在沈阳一家金融行业企业从事尽职调查工作。受大连疫情影响,他没有按公司安排出差实地考察,而是采取视频通话的方式,结果业务企业做假账,造成公司损失100万元。公司因此解雇董义斌,没给补偿金。董义斌觉得自己有责任,因此没索要补偿金。但他也感到委屈:自己不去当地是因不可抗力,而非个人原因。

员工奔波被拒自行出省后被辞退、员工以减少聚集为由不参加团建遭辞退、员工延迟到异地报到遭辞退……现实中,部分公司给疫情防控不合理加码,软规定、硬操作;部分公司无视疫情防控要求,用工管理存在违法行为而不知。

未主动报备行程被辞员工“不冤”

营口出现疫情后,沈阳市新冠肺炎疫情防控工作指挥部统一要求“辽宁省内外来(返)沈人员抵沈后第一时间主动向社区(村)、单

位、酒店报备。”劳动合同法第26条和第39条规定,劳动者违反法律、行政法规强制性规定的,用人单位可以解除劳动合同。因此,马一鸣没主动向单位报备被解雇,法院认定“不冤”。

赵勇所在公司则觉得有点“冤”。1月7日,记者致电该公司工作人员了解到,公司败诉后并没有上诉的打算,但认为,“公司并没有强制员工前往疫区,而且报销核酸检测费用,如果员工都不服从安排,公司如何正常运转?”

对此,上海段和段(沈阳)律师事务所律师孟宇平认为,根据劳动法第54条规定,用人单位必须为劳动者提供符合国家规定的劳动安全卫生条件。企业违反疫情相关规定在先,辽宁相关部门多次发出通知,要求减少人员聚集,尽量利用电话、微信、网络视频等方式沟通联系和部署工作,而公司强制要求员工聚集的行为不符合规定。“这样的情况还有企业要求员工在疫情防控期间参加团建、出差、去外地报到等等。”孟宇平说。

“疫情防控很重要,但也要顾及实际情况。”孟宇平向记者谈起她接手的一起案例。沈阳一单亲女职工袁媛7岁的儿子在家上网课,无人看顾,袁媛便自行居家办公,单位三次通知返岗无果后将其解雇。袁媛起诉,结果败诉。

法院审理认为,袁媛应向企业表明困难,协商解决,不应单方面决定居家办公。孟宇平则认为,“于法说得通,于情说不过去,疫情防控期间,企业应该考虑员工的难处,多一些体恤”。

疫情防控不应成为违法解雇的幌子

劳动法第25条和劳动合同法第39条规定,劳动者严重违反劳动纪律或用人单位规章制度、对用人单位利益造成重大损害的,用人单位可以解除劳动合同。孟宇平认为,用人单位解雇这样的员工并不为过。

“这也提醒劳动者应严格遵守防疫要求。无视防疫要求我行我素,不仅给其他同事带来感染病毒的风险,还会影响企业的正常经营,更是加大了整个社会疫情防控的难度。”孟宇平说,企业依法对无视疫情防控要求的员工解除劳动合同,合情合理。

同时,企业也不应以“疫情防控”为幌子违法解雇员工。“企业单方面解除劳动合同,关乎员工的切身利益,也关乎和谐劳动关系构建。在疫情防控常态化的背景下,企业解除员工劳动合同,对劳动者的影响巨大。正因为此,对企业单方面解除劳动合同的行为,法律作出了严格的限制。”沈阳经常审理劳动争议案件的法官郑虹认为,只有员工违反了法律的禁止性规定,企业才可以单方面行使解除劳动合同权。

“企业要及时关注防疫政策变化,遇到不知如何处理的情况,可以寻求法律帮助,避免‘一刀切’寒了员工的心,也尽可能避免误读政策,无意违法。”郑虹建议,“面对企业违反防疫要求的行为,员工也要主动协商。如果是企业打着疫情防控的幌子故意解除劳动合同,要保留证据,积极维权。”

最高法发布生态环境侵权适用惩罚性赔偿新规

依法提高环境违法成本,让恶意侵权人付出应有代价

本报讯(记者卢越)最高人民法院日前举行新闻发布会,发布《最高人民法院关于审理生态环境侵权纠纷案件适用惩罚性赔偿的解释》(以下简称《解释》)。《解释》明确了惩罚性赔偿的适用范围、责任构成以及惩罚性赔偿金额的确定等,依法提高环境违法成本,让恶意侵权人付出应有代价。

最高人民法院副院长杨临萍介绍,惩罚性赔偿,作为损害赔偿填平原则的突破,通过让恶意的不法行为人承担超出实际损害数额的赔偿,达到充分救济受害人、制裁恶意侵权人的效果,具有惩罚、震慑、预防等多重功能。

2021年1月1日起施行的民法典新增生态环境惩罚性赔偿制度规定。根据民法典第1232条规定,《解释》明确了惩罚性赔偿的特别构成要件及其考量因素和典型情形:一是侵权人实施了不法行为;二是侵权人主观具有故意;三是造成严重后果。同时,根据民事诉讼法上“谁主张,谁举证”的规定,进一步明确由被侵权人对上述特别要件负举证证明责任。

民法典第1232条规定,“被侵权人有权请求相应的惩罚性赔偿”。在惩罚性赔偿金额的具体确定上,《解释》第9条规定,惩罚性赔偿金额应当以环境污染、生态破坏造成的人身损害赔偿金、财产损失数额作为计算基数。第10条明确人民法院确定惩罚性赔偿金额,应当综合考虑侵权人的恶意程度、侵权后果的严重程度、侵权人获得利益或者侵权人所采取的修复措施及其效果等因素,但一般不超过人身损害赔偿金、财产损失数额的二倍。

《解释》同时规定,生态环境惩罚性赔偿的诉讼请求,应当由当事人在生态环境侵权诉讼中一并提起,由人民法院一并解决,以提供公平、高效、充分的救济。

“生态环境损害具有累积性、潜伏性、缓发性、公害性等特点,生态环境领域违法成本低问题突出。”杨临萍说,《解释》充分发挥惩罚性赔偿的制度功能,依法提高环境违法成本,严惩突出环境违法行为,让恶意侵权人付出应有代价。

虽签劳务协议,仍认劳动关系

对事实劳动关系的认定要把握人格从属性和经济从属性

本报讯(记者吴锋思 通讯员马安妮)企业与务工者签订劳务协议,协议到期后未签劳动合同,企业认为双方只存在劳务关系,工人受伤不必赔偿。日前,经过法院判定,职工与企业存在劳动关系。

2020年3月,汪某芳与新疆某机械制造有限公司签订了书面“劳务合同”,期限为6个月,主要从事砂石料生产线器械的制作和安装工作。工作期间,该机械制造有限公司的法定代表人刘某、妻子薄某和其子刘某通过微信转账给汪某芳支付工资。

2020年9月至10月期间,汪某芳前往新疆阿克苏阿依库勒镇某砂石料有限公司工作,在工作中不慎受伤住院。医疗费由新疆某机械制造有限公司支付。

之后,汪某芳向阿克苏地区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。仲裁裁决确认汪某芳与新疆某机械制造有限公司存在事实劳动关系。该公司不服,诉至法院。

汪某芳认为,自己是劳动者,公司也是合法用工单位,符合法律规定的用工资格,在工作期间自己也接受公司管理。尽管之后合同到期,但自己依旧从事该公司安排的工作,双方之间建立了劳动关系。

新疆某机械制造有限公司认为,一方面,汪某芳工资的结算方式为“计件收费”,其所取得的“报酬”是按照实际完成的工作量计算,不是其付出劳动技能的“报酬”;另一方面,汪某芳的工作时间是非定期、无规律,且其没有缴纳各项社保记录,也无“工作证”“登记表”“报名表”等记录,所签合同也已到期。故而,双方没有劳动关系。

该案经过两审,法院均判定汪某芳和该机械制造有限公司存在劳动关系。法院指出,对事实劳动关系的认定,核心是要把握劳动者与用人单位之间是否存在人格从属性和经济从属性。在本案中,新疆某机械制造有限公司与汪某芳所签订的书面合同,从其内容和形式均能够显示该内容已实际具备劳动合同的性质。其次,从证人、微信转账记录、考勤表等证据显示,汪某芳受该公司安排,从事该公司业务范围内的工作,并且获得该公司的劳动报酬。汪某芳作为劳动者,与该公司之间存在人格从属性和经济从属性。

吉林 诉讼案件平均审理天数降至32.8天

本报讯(记者柳姗姗)1月13日,记者从吉林省高级人民法院召开的新闻发布会上获悉,2021年,吉林法院审判质量效果与效率齐步向好,诉讼案件平均审理天数从2018年的46.7天减少至32.8天。

据介绍,2021年年初,吉林高院提出实施“审判执行质效稳固提升、业务工作精品、队伍建设先锋”三大工程,研究设定12项审判执行质效核心指标。该省法院切实做好判后答疑、释法明理和服判息诉工作,推动实现从“结案了事”向“案结事了”转变,一审案件服判息诉率91.1%,同比上升1.1个百分点。

同时,吉林法院充分整合社会力量,共引入559家社会调解组织2922名调解员,形成多层次多领域齐抓共管的解纷合力。2021年,诉前调解成功案件186155件,调解成功率87.7%。该省1866名法官和助理全面对接13045个基层网格,形成“网格吹哨、法官报到”的“法官进网格”工作机制。全面推行审判服务“好差评”制度,并在该省法院诉讼服务中心设置“办不成事”反映窗口,打通问题解决关口,形成服务闭环,人民群众现场评价满意率达98.10%。



警犬训练 迎战春运

春运已拉开序幕,武汉铁路公安处警犬工作队对参与春运执勤任务的警犬开展强化备战训练,重点进行服从性科目训练及攀爬障碍、搜毒、搜爆等技能训练,提高警犬实战技能水平。图为训导员梁文龙对警犬“安娜”进行训练。

新华社记者 程敏 摄

继“逍遥镇胡辣汤”“潼关肉夹馍”商标诉讼维权风波后,“青花椒”商标维权案二审落槌再引深思——

通用名称商标专用权缘何频起纷争

仍担心日后遭遇类似事件。四川省火锅协会决定联合商家对“青花椒”商标提出无效诉讼。温江五阿婆青花椒火锅店在一审败诉后,因不服判决提起上诉。店主邹利勇希望为自己的“青花椒”店招讨个公道,因为四川涉诉商家众多,他建立了一个名为“潼关肉夹馍维权群”的微信群,群里都是和他一样的夫妻档小店,经营者对于商标权益知之甚少。

通用名称商标专用权纠纷频发

几乎在“青花椒”案的同一时间,“逍遥镇胡辣汤”50余家店商因招牌含有“西华县逍遥镇胡辣汤协会”注册商标“逍遥镇”被起诉,“潼关肉夹馍协会”则将带有“潼关”俩字的肉夹馍商家告上法庭。最终,两起纠纷以官方叫停,起诉方致歉告终。

根据商标法规定:注册商标中含有的本商品的通用名称、图形、型号,或者直接表示商品的质量、主要原料、功能、用途、重量、数量及其他特点,或者含有的地名,注册商标专用权人无权禁止他人正当使用。

“对于包含通用名称的注册商标,至今缺少系统的概念,这也是在司法实践中关于通用名称问题的处理有很大争议的原因之一。”最高知识产权司法保护研究中心研究员、

中国知识产权法学研究会副会长冯晓青说。

“青花椒”案一审法院审理认为,五阿婆火锅店主张被诉侵权标识“青花椒”属于通用名称,但五阿婆火锅店未能举证“青花椒”为“饭店”这一服务类别的法定或约定俗成的通用名称,判处被告温江五阿婆青花椒火锅店赔偿原告上海万翠堂餐饮管理有限公司经济损失2.5万元及合理开支5000元。

四川省高级人民法院二审审理认为,由于餐饮服务与菜品调料之间的天然联系,使得服务商标标识和有青花椒字样的特色菜品在辨识上界限微妙、相互混同,极大地降低了其注册商标的显著性,决定了其保护范围不宜过宽,否则会妨碍其他市场主体的正当使用,影响公平竞争的市场秩序。因此,温江五阿婆青花椒火锅店对“青花椒”字样的使用是对其提供的特色菜品火锅中含有青花椒调味料的客观描述,并非商标性使用,其使用行为不构成侵权。

厘清权利的边界是关键

“朴素的道德直觉,往往会比各种说理技巧更直达事物的本质。”西南政法大学民商法学院教授邓宏光认为,四川高院在“青花椒”商标案二审中,驳回了商标权人所有诉讼请

国家信访局

2021年一大批信访矛盾问题得到妥善解决

据新华社电(记者翟翔)2021年,国家信访局持续推进“治理重复信访、化解信访积案”专项工作,深入开展“大督查大接访大调研”活动,一大批群众信访多年、反映强烈的矛盾问题得到妥善解决。这是记者从国家信访局16日以视频形式召开的全国信访局长会议上获悉的。此次会议总结2021年信访工作,分析当前信访形势,部署2022年主要任务。

2021年,全国信访系统强力推进“治理重复信访、化解信访积案”专项工作,系统谋划和推进信访制度改革,坚持和发展新时代“枫桥经验”,进一步加强和改进信访业务工作,忠诚履行服务党和国家大局、维护群众合法权益、化解信访突出问题、促进社会和谐稳定的职责使命,取得显著成绩。

安徽推进“最多投一次”“最多跑一地”“最多交一回”“最后访一回”改革试点,信访事项平均办理周期缩短为15天,效率提升75%;湖南探索建立信访事项办理情况回访核实机制,通过第三方对群众不满意的信访事项全部回访;广西拓展多元化解主体,打造民族信访矛盾纠纷排查化解“一县一模式”;河南开展“百名党员干部化解千起信访积案”活动,全力做好释法明理、帮扶救助等工作……各地区各部门出实招、求实效,2021年全国信访总量同比下降,信访形势持续向好的态势得到巩固。

本报记者 李娜

1月13日,四川成都“青花椒”商标维权案在四川省高级人民法院尘埃落定,改判不构成商标侵权。温江五阿婆青花椒火锅店被迫抹去的“青”字又回来了。

4个月前,上海万翠堂餐饮管理有限公司以五阿婆火锅店在店招“青花椒鱼火锅”中未经许可使用其“青花椒”商标为由,提起商标侵权诉讼。

继“逍遥镇胡辣汤”“潼关肉夹馍”商标诉讼维权被叫停后,“青花椒”商标维权案于公堂之上厘清纷争,但如何避免通用名称商标专用权频频争议,仍需深思。

“青花椒”遭遇“魔幻诉讼”

《工人日报》记者从四川省高院庭审上获悉,万翠堂公司是三个与“青花椒”有关的商标权利人。相关资料显示,万翠堂公司最早开展的商标维权诉讼始于2017年。

上海万翠堂董事长左正飞回应称,过去维权主要是针对恶意模仿店名、装修甚至骗取加盟费的商家提起诉讼。2020年,正尚律和(北京)知识产权服务有限公司找到自己,提出免费帮忙维权,维权所得归正尚律和所有。关于“青花椒”牵涉甚广的所有诉讼均系第三方——正尚律和(北京)知识产权服务有限公司发起,并非上海万翠堂本意。据悉,正尚律和此前已被北京市朝阳区市场监督管理局列入经营异常名录,且根据“天眼查”发现,其经营范围包括法律咨询,不包括律师执业活动。

万翠堂公司撤诉后,四川一些餐饮门店