

重庆发布十大劳动争议典型案例，法院梳理发现劳动争议案件审理中出现一些新情况

# 有企业调岗“任性” 有员工诚信“松劲”

## 阅读提示

重庆市高院近日发布十大劳动争议典型案例，涉及企业违法调岗调薪、违法解除劳动合同，劳资双方违反职场诚信以及工伤认定等诸多问题。

本报记者 李国

有智力残障的劳动者，是否能够排除其作为劳动者的主体资格？法院对此给出了否定的回答。这是重庆市高院近日发布的十大劳动争议典型案例中的一例。

智力二级残疾人王某某，从2018年4月3日起到某废品回收店从事废品整理工作，后其要求确认与废品店存在劳动关系。但废品店以王某某为限制民事行为能力人而主张双方不存在劳动关系，被法院予以驳回。

重庆市高院相关负责人表示，2019年，重庆法院受理各类劳动人事争议案件数量较往年虽略有下降，但亦呈现出一些特点：一些用人单位用工管理太过“任性”；劳资双方都存在不诚信行为。

## 用工自主权滥用问题突出

记者梳理十大案例发现，一些用人单位在用工方面存在管理权行使太“任性”，恶意规避法律等不规范情形。其中，两个案例都涉及企业调岗调薪不合法问题。

文某原系重庆某科技公司人事专员，2018年4月，该公司通过内部审批，以文某“连续两个季度绩效评级C”为由，将文某的工作岗位调整为人事助理，工资从4500元调整为2500元。

文某以公司未足额支付劳动报酬为由要求解除劳动合同，并支付经济补偿金。仲裁委员会作出裁决后，某科技公司不服提起诉讼。

诉讼中，公司称是根据企业《绩效考核管理制度》规定，决定对文某作降级、降薪处理，但公司未举证证明，该规章制度经法定程序制定并向包括文某在内的员工进行了公示或告知。故法院认定该公司的决定属于违法减少劳动报酬，判决某科技公司向文某支付经济补偿金。

另一案例中，曾某某也因调岗问题与公司产生争议。

曾某某系重庆某物管公司物管员，工作地、居住地均为重庆市渝北区。2018年7月25日，公司向曾某某出具《人员调整通知》，要求他到重庆奉节县工作。

对此，曾某某以家有高龄患病老人需要赡养、自己年龄较大等理由，认为公司调岗不合理，仍到原工作地上班。公司以曾某某不服从安排和旷工为由解除了劳动合同。曾某某则以公司违法解除劳动合同为由，要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金。

张某某于2017年10月到重庆某科技公司工作，公司未与张某某签订书面劳动合同。后公司单方面解除劳动关系，张某某通过仲裁和诉讼，要求公司支付未签订书面劳动合同的二倍工资差额、经济补偿金等。

诉讼中，双方对工资标准发生了争议。原来，工资表上载明张某某的月薪为5000元，而不包括公司法人每月通过其个人网银账户、微信、支付宝等向他支付的5000元。

对此，人民法院认为，公司法人每月在张某某发放工资后，于同日通过其个人网银账户、微信、支付宝等向张某某转账5000元，该转账行为具有持续性、规律性。公司虽辩称上述款项系支付的红包、红利及采办物品费用等，但并未提供充分证据予以证明。而张某某主张系某科技公司为避税之目的而额外支付的工资更具有合理性。人民法院遂认定张某某的工资标准为10000元。

## “超龄人员”受伤获认工伤

“超龄人员”受伤算不算工伤？案例给出了答案。2018年10月9日，木工冉某某在重庆某工地顶模板板面搬运材料时踩滑，从模板板面跌落至负一层受伤。冉某某受伤时已满53周岁，未享受基本养老保险待遇。

2019年3月11日，重庆市南岸区人力资源和社会保障局作出《认定工伤决定书》，认定冉某某为工伤。2019年5月5日，重庆市南岸区劳动能力鉴定委员会认定冉某某伤残等级为10级。冉某某经仲裁后提起诉讼，请求某劳务公司支付其工伤保险待遇。

法院裁判认为：“超龄人员”因工受伤且被评定为5至10级伤残的，用人单位应当参照《工伤保险条例》的有关规定，向其支付包括一次性工伤医疗补助金在内的工伤保险

待遇，但不支付一次性伤残就业补助金。

法院遂判决某劳务公司支付冉某某一次性伤残补助金、一次性工伤医疗补助金、住院伙食补助费、交通费等工伤保险待遇13628元。

另一起案件中，刘某某系重庆某工程公司摊铺机驾驶员，因公司经营困难，自行散伙。2019年5月21日，刘某某申请仲裁，要求某工程公司支付经济补偿24600元。仲裁中，刘某某称某工程公司单方解除劳动关系侵犯了其合法权益，但愿意仅请求公司支付经济补偿金。

该案诉至法院后，法院认为，刘某某仅主张经济补偿金可视为其放弃了要求某工程公司支付因违法解除劳动合同的罚金的请求，属于其对自己权利之处分，人民法院应当予以尊重。遂判决支持了刘某某的诉讼请求。

“如何更好地平衡双方利益，是人民法院在审理相关案件中面临的难题。”重庆市高院相关负责人说，面对劳动争议案件审理中出现的新情况、新问题，人民法院将进一步强化规则指引，统一裁判尺度，突出价值引领，减少矛盾纠纷和引导理性维权。



视觉中国 供图

“老总”在微信群里称有防病毒药出售——

## 保健品诈骗穿“防疫马甲”专坑老年人

本报讯(记者蒋蓝)针对老年人的保健品诈骗层出不穷，在新冠肺炎疫情下，它们“换了个马甲”又开始招摇撞骗。北京市老龄协会近日公布的一起案例，就为老年人提了个醒。

小刘的母亲曾经加入了一个老年拼购群，疫情发生后此群被自称某国际著名保健品公司中国区代理负责人“祝总”激活。“祝总”经常会说一些老年人听不太懂的医学术语在群里解答新冠肺炎相关问题，群里有人说知道他的公司，“在医药行业特别厉害”。

小刘的父母非常担心被病毒感染，便向“祝总”私聊请教。聊天中，“祝总”透露有秘密渠道可以搞到国外研制、预防感染新冠肺炎的保健品。小刘父母积极表示想要马上购买，“祝总”说前面还有200多人在排队购买，为避免哄抢不能声张，连自己子女也不能说。

欲擒故纵的手法钓得二老寝食难安。两位老人最终向“祝总”转账4.5万元，购得“一次服用一辈子都不会感染此类病毒”的保健品。

然而，两位老人转账后，“祝总”却迟迟不发货，又向二老推荐健康粉。二老试探着在之前的群里询问，原来“祝总”用同样的套路单线联系，群里六七个老人也购买了此保健品。大家再去群里找那个“祝总”，发现此人已无踪影。这时大家发现，原先称听过其企业“大名”的那几个人也早就偷偷退了群，那些人原来都是“祝总”的“托儿”。

北京市老龄协会相关人士介绍，根据我国相关法律规定，诈骗公私财物，数额较大的，处三年以下有期徒刑、拘役或者管制，并处或者单处罚金。该案件中，该诈骗团伙就是利用疫情下老年人的相关知识盲点和害怕生病的心理，炒作保健品药效，从而犯罪得逞。

北京市老龄协会提醒，在国家和国际没有任何“特效药”公布的时候，切莫相信他人的推销。该案中诈骗团伙一直提醒老人不要声张，不要告知子女，正是害怕诈骗被识破。

北京一律师事务所律师穆伟提醒老年人，在面对此类药品、保健品推销情况时应该谨慎。老年人应该多和儿女沟通，多关注正规渠道发布的新闻，不要轻易相信陌生人的虚假宣传。

## 这是一条以ETC为名的诈骗短信！

“您的ETC认证已经失效，为避免影响您的通行，请及时更新认证……”近日，长沙的雷女士收到这样一条短信。

雷女士点开短信中的链接，按要求填写了身份证件、银行卡等相关信息。然后，手机收到一个付款验证码。

雷女士输入验证码后，手机收到一条消费短信，提醒她银行卡在某平台上消费了近1.4万元。这时雷女士才知道自己被骗。

民警介绍，这个链接内含木马病毒，会套取身份及银行卡信息。

一旦被骗，钱款很快会被转走甚至转到境外，追回可能性很小。

## 防骗请注意

- 1 “钓鱼”短信不要点。
- 2 陌生电话莫轻信。
- 3 网上转账需谨慎。
- 4 办理业务找正规平台。
- 5 涉及账户信息多留心眼。

# 医疗期内用人单位不得随意解除劳动合同

书》，同时又送达了关于与宋某文解除劳动合同及领取经济补偿金的通知。2019年7月25日，双方解除劳动关系。

宋某文认为煤矿违法解除劳动关系，向新疆昌吉市劳动人事争议仲裁委员会申请劳动仲裁，仲裁委于2019年8月26日作出裁决：单位支付宋某文工资差额1067.36元、经济补偿金3469.90元。宋某文不服仲裁裁决，提起诉讼，请求被告支付7个月的工资4.2万元，并支付经济补偿金18万元。

## 【庭审过程】

宋某文认为，由于井下劳动强度大，自己得不到休息，因而导致头部精神状态不好，被医院诊断为器质性情绪不稳定型人格障碍边缘型。

煤矿一方辩称：宋某文住院，其父亲代办了病假手续。2019年6月4日宋某文好转出院，并于2019年6月13日至6月25日参加了单位的学习考核，直到7月25日解除劳动合同期间，宋某文再未向单位递交过请假手续。

宋某文不服，提起上诉。昌吉州中级法

院驳回上诉，维持原判。

## 【法官说法】

昌吉州中级法院认为，医疗期是指企业职工因患病或非因工负伤停止工作治病休息，用人单位不得解除劳动合同的期间。新疆某煤矿在宋某文医疗期以“患有情绪不稳定型障碍，不适合从事煤矿工作”为由，与宋某文解除劳动关系，这种在医疗期解除劳动合同意法属违法，应当承担相应的赔偿责任。

根据劳动合同法规定：用人单位违法解除或终止劳动合同的，应当依照规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

本报记者 吴铎思

## 案情回顾

2018年8月1日，宋某文与新疆一家煤矿签订了固定期限为三年的劳动合同，试用期自2018年8月1日起至2019年2月1日止。

宋某文入职后，与苏某签订师徒合同后下井工作。宋某文开始工作后，表现出不能适应井下危险复杂作业条件的状态，其所在的队于2019年1月安排其进行学习。

2019年5月5日，苏某等10名职工联名向单位出具关于宋某文不适合目前工作的情况说明，单位随即安排宋某文在本单位再次进行学习，宋某文参加学习进行考试仍不合格。

2019年5月9日，宋某文向单位请病假到医院住院治疗，被诊断为器质性情绪不稳定障碍，于2019年6月4日出院。2019年6月20日，单位向宋某文出具《解除劳动合同通知

书》，同时又送达了关于与宋某文解除劳动合同及领取经济补偿金的通知。2019年7月25日，双方解除劳动关系。

宋某文认为煤矿违法解除劳动关系，向新疆昌吉市劳动人事争议仲裁委员会申请劳动仲裁，仲裁委于2019年8月26日作出裁决：单位支付宋某文工资差额1067.36元、经济补偿金3469.90元。宋某文不服仲裁裁决，提起诉讼，请求被告支付7个月的工资4.2万元，并支付经济补偿金18万元。

## 【庭审过程】

宋某文认为，由于井下劳动强度大，自己得不到休息，因而导致头部精神状态不好，被医院诊断为器质性情绪不稳定型人格障碍边缘型。

煤矿一方辩称：宋某文住院，其父亲代办了病假手续。2019年6月4日宋某文好转出院，并于2019年6月13日至6月25日参加了单位的学习考核，直到7月25日解除劳动合同期间，宋某文再未向单位递交过请假手续。

宋某文不服，提起上诉。昌吉州中级法

院驳回上诉，维持原判。

## 【法官说法】

昌吉州中级法院认为，医疗期是指企业职工因患病或非因工负伤停止工作治病休息，用人单位不得解除劳动合同的期间。新疆某煤矿在宋某文医疗期以“患有情绪不稳定型障碍，不适合从事煤矿工作”为由，与宋某文解除劳动关系，这种在医疗期解除劳动合同意法属违法，应当承担相应的赔偿责任。

根据劳动合同法规定：用人单位违法解除或终止劳动合同的，应当依照规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。