

重庆发布劳动争议典型案例。案件数量较往年有所下降,但企业的用人管理制度仍存有不少漏洞——

法院:假借规章滥用权利既不合法也不合理

阅读提示

重庆市发布2020年十大劳动人事争议案件,通过梳理发现,虽然案件数量较往年有所下降,但企业的用人管理制度仍存有不少漏洞、劳动者自我保护意识仍较弱。如何既维护员工合法权益,又使企业正当诉求得到保证,是构建和谐稳定劳动关系的关键。

本报记者 李国

“迟到或早退30分钟以内者,每次罚款现金1000元;工作未完成或未按标准完成者,每次罚款现金1000元”,这样的《员工手册》合法吗?

企业要求员工签订《自愿放弃购买社会保险承诺书》有效吗?

借用他人名义到用人单位工作,发生工伤,单位给赔吗?

日前,重庆市高级人民法院发布2020年十大劳动人事争议案件的审判和仲裁情况,通过案例,进一步强化规则指引,统一裁决尺度,强化价值引领,引导构建和谐稳定的劳动关系。

据统计,重庆法院受理的劳动争议案件数量在2016年达到峰值50415件,此前逐年递增,其后逐年回落,2018年、2019年降至3万余件,2020年仅为29530件。

据悉,虽然案件数量较往年有所下降,但企业在用人管理制度方面仍存有不少漏洞、劳动者自我保护意识仍较弱。如何既要维护员工合法权益,又使企业正当诉求得到保证,是构建和谐稳定劳动关系的关键。

员工合法权益必须支持

2018年12月,唐某某在重庆某快递公司管辖的片区从事快递投递工作,唐某某每投递1件快递可得1元费用,月底结算,次月支付。2019年5月10日,唐某某在某快递公司处分拣货物时,左脚被传送带绞伤。

2020年4月3日,唐某某向某区人力资源和社会保障局申请工伤。随后,唐某某向某区劳动人事争议仲裁委申请确认其与某快



赵春青画

递公司从2018年12月10日至今存在劳动关系。该仲裁委经审理支持了唐某某的请求。某快递公司不服提起诉讼。

法院审理认为:某快递公司与唐某某未签订书面劳动合同,但唐某某每天按时到该快递公司处领取快件,并根据公司安排负责特定区域的快递送达。唐某某在工作时间、工作地点、工作内容等方面均服从某快递公司的安排,某快递公司对唐某某实行了有效的管理,应当认定唐某某与某快递公司之间建立了劳动关系。

2017年11月10日,杨某某与重庆某物业管理公司签订《自愿放弃购买社会保险承诺书》,约定杨某某放弃参加社会保险,由此引起的一切法律责任由杨某某承担等内容。

2019年7月1日,杨某某与某物业管理公司签订《保安员临时聘用协议》,约定劳动合同期限为2019年7月1日至2019年12月31日、劳动报酬为1800元/月等内容。2020年3月24日,杨某某以某物业管理公司未依法为其缴纳社会保险费为由解除劳动合同,并要求支付经济补偿。审理过程中,某物业公司于2020年5月10日支付完毕王某2020年3月工资,于2020年6月29日支付完毕王某2020年4月工资。

法院裁决:受新冠肺炎疫情影响,用人单位仅迟延一个周期支付劳动报酬的,应当认定用人单位在合理期间内履行了支付劳动报酬义务。劳动者以用人单位未及时足额支付劳动报酬为由解除劳动合同,并要求支付经济补偿的,不予支持。

卢某某长期在重庆某电力公司供电分公司从事物资配送及上下车等工作,双方未签订书面劳动合同。某电力公司供电分公司亦未给卢某某申报,办理社会保险。卢某某在仓库搬运货物时需要穿工作制服,某电力公司供电分公司将卢某某手机号码列入公司内部短号,由公司职工刘某某或者周某作为班

长对卢某某进行管理。用工模式为有货来的时候,班长就通知卢某某,卢某某根据货物数量决定是否通知其他人一起搬运。若货物较多,白天搬不完,则晚上加班。平时工资按150元/天计算,加班工资按30元/小时计算,上下货物另外算工资,按月结算工资。卢某某平时没有签到上班,也未在其他公司从事搬运工作。卢某某诉讼请求确认与某电力公司供电分公司存在劳动关系。

法院判决:卢某某由公司职工刘某某或周某作为班长对其进行管理,有货物抵达时由班长通知卢某某前来搬运,无须每日上班签到。由此可见,某电力公司供电分公司对卢某某没有进行考勤管理,卢某某也不受公司规章制度约束,不能认定双方存在管理与被管理的隶属关系。卢某某依其意愿决定是否接受搬运货物的安排,并按照出勤天数计算做工收入,其与某电力公司供电分公司并无人身和财产上的依附性,不应认定卢某某与某电力公司供电分公司存在劳动关系。

公平原则是稳定劳动关系的关键

2020年4月28日,廖某进入重庆某文化传媒公司从事市场总监工作,同日,廖某签署《员工手册》,约定迟到或早退30分钟以内者,总监每次罚款现金1000元;工作未完成或未按标准完成者,总监每次罚款现金1000元等内容。2020年5月,某文化传媒公司因廖某开会迟到、工作任务未完成为由多次对廖某进行罚款。6月6日,廖某因个人原因自愿申请离职,某文化传媒公司出具《终止(解除)劳动合同决定书》,双方劳动关系解除。廖某经仲裁后提起诉讼,要求某文化传媒公司返还罚款。

法院认为,某文化传媒公司依据公司规章制度对廖某处以罚款的数额高于廖某在试用期工作期间所获得的劳动报酬。廖某虽未完成工作计划,但某文化传媒公司在取消其绩效工资基础上,还进行罚款和倍增罚款,实行双重处罚,明显有违公平原则,不具有合理性。尽管用人单位享有通过制定规章制度规范企业管理和员工行为的自主管理权,但其权利不得滥用,某文化传媒公司的倍增罚款制度,既不合法也不合理,不能作为对廖某进行处罚的依据,遂要求返还对廖某的罚款。

G 法问

被拖欠13薪可以要经济补偿金吗?

本期主持人:本报记者 柳姗姗

读者来信

编辑您好!

我是一家外资企业的职工,2012年5月入职时和公司签订了劳动合同,合同约定每月工资5500元,每年发13个月的工资,并缴纳五险一金。实际上,从入职开始,公司每年只给我发12个月的工资。2020年初,公司开始拖欠工资,为养家糊口,我无奈提出辞职,公司说可以把我拖欠的工资结清,但拖欠的13薪就不给了,理由是入职时签订的13月工资是作为奖金而非工资的组成部分,公司可根据经营效益决定是否发放。

请问,公司这么做对吗?因公司拖欠工资,我提出辞职,且约定好的13薪从未兑现,

是否可以要求公司给付补偿金?

长春 史先生

为您释疑

史先生您好!

依照《劳动合同法》第二十九条、第三十条第一款的规定,用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定,全面履行各自的义务。用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定,向劳动者及时足额支付劳动报酬。您已履行了提供劳动的义务,公司应向您及时足额支付劳动报酬。

根据《关于工资总额组成的规定》内容,工资总额是指各单位在一定时期内直接支付给本单位全部职工的劳动报酬总额,由计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、加班加点工资、特殊情况下支付的工资六个部分组

成。您和公司签订的劳动合同中明确约定13薪为奖金,奖金属劳动报酬,单位应当向您支付13薪。

若公司经济效益不好,可以和职工再次签订合同,明确工资的具体金额。若没有签订新的合同,公司单方面提出降薪,劳动者不予认可的,公司的主张不能成立,工资是否发放和经济效益好坏没有关系。

关于经济补偿金的诉讼,因单位未及时足额向您支付劳动报酬,您可以按照《劳动合同法》第三十八条第一款第(二)项规定,要求解除劳动合同,公司应支付经济补偿金。经济补偿金的数额应按《劳动合同法》第四十七条第一款规定,以您的工作年限,每满一年按一个月工资标准计算,满半年以上不满一年的按一年计算。

广东广和(长春)律师事务所 王雨琦

G 说案

出差时病发,抢救多日后死亡算工伤吗?

检察院认为,应从有利于保护职工的立场解释,认定视同工伤

本报记者 卢越

男子受单位指派出差开会,返途中突发疾病,经多日抢救无好转可能,家属签字放弃治疗后死亡,其家属在认定工伤的过程中一波三折。最后,检察院提出抗诉,男子获认工伤。

5月12日,最高人民检察院发布工伤认定和工伤保险类行政检察监督典型案例,其中就包括这起案件。

【案情回顾】

颜某某的丈夫梁某某生前是广西某县住建局职工。2016年9月29日,梁某某受单位指派前往某市参加会议,当日下午会议结束乘车返回某县途中,于21时突然昏倒、丧失意识,被就近送到卫生院抢救,22时转入某县人民医院抢救,被诊断为脑干出血、呼吸停止,给予气管插管、呼吸机辅助呼吸等治疗。9月30日13时50分,梁某某被转入某市人

民医院抢救,但自主呼吸丧失,给予持续呼吸、循环生命支持。经多日抢救无好转可能,梁某

于在工作时间、工作岗位上突发疾病没有异议,争议焦点是梁某某在病发后经抢救超过48小时才被宣告死亡,是否属于《工伤保险条例》第15条第一款第一项规定的“职工在工作时间和工作岗位,突发疾病死亡或者在48小时内因经抢救无效死亡的,应视同工伤”情形。

检察机关认为,梁某某在发病当日已被某县人民医院诊断为脑干出血、呼吸停止,在病发约17个小时后转入某市人民医院抢救,但自主呼吸丧失,始终需要依靠设备给予呼吸、循环生命支持,且经持续抢救10余天无法好转,并在拔掉呼吸机5分钟后即被宣告死亡。在法律对死亡认定标准没有明确规定的情况下,本案应从有利于保护职工的立场予以解释,认定梁某某视同工伤。

广西壮族自治区人民检察院向自治区高级人民法院提出抗诉后,该院采纳了抗诉意见,再审判决撤销二审判决、维持一审判决。

随后,该县人社局主动履行了自治区高级人民法院的再审判决,认定梁某某的死亡属于工伤,相关工伤保险待遇已支付到位。

【办案过程】

检察机关经查阅审判卷宗、病历材料和询问相关人员,认定各方当事人对梁某某属

于工伤,相关工伤保险待遇已支付到位。

【以案说法】

最高检第七检察厅厅长张相军表示,2020年,全国检察机关受理涉劳动和社会保障行政诉讼案件800余件,其中涉及工伤认定、工伤保险类占比超过80%。工伤认定和工伤保险类案件,事关劳动者权益保护,事关社会和谐稳定,但在行政认定、司法处理等环节又容易出现争议。

该案的典型意义在于,检察院办理工伤认定类行政诉讼监督案件,应当全面把握工伤保险条例立法精神,对法律规定不明确的,应从有利于保护职工等弱势群体的立场进行解释和认定。认为法院生效判决对工伤认定适用法律错误、实体处理不当的,通过提出抗诉予以监督纠正,维护劳动者合法权益。

本报记者 周倩

利用人事主管身份,擅自修改本人50多次非正常打卡记录,公司以违反劳动纪律为由将其辞退

人事主管擅改考勤被辞退,合法!

本报讯(记者周倩)张女士在一家公司担任人事主管,负责公司员工考勤申报。2019年5月公司在对员工的考勤进行核查时发现,张女士利用职务之便,将其本人50多次非正常打卡修改为正常,公司以张女士违反劳动纪律为由将其辞退。后双方因劳动关系解除是否合法诉至法院。近日,北京市海淀区法院依法审理此案,认定公司解除劳动关系合法。

据介绍,张女士工作职责之一是管理公司的考勤打卡机,并制作电子打卡记录。2019年1月至5月期间张女士存在多次未打卡的情况,但其制作的电子打卡记录均显示其本人为正常出勤。公司将张女士制作的打卡记录与考勤机原始记录核对发现,张女士对自己的考勤记录进行了50多处修改,原始考勤记录中存在的50多次上班或下班未打卡,个别全天没有打卡的情况均被修改为正常上下班。公司主张张女士作为主管考勤的人员,擅自修改自己的考勤记录,已经严重违反了劳动纪律和职业道德,据此解除与张女士的劳动关系。

张女士则认为,其虽然负责公司的考勤工作,但公司还有专门的考勤人员,其修改电子打卡记录的情形并非是对自己出勤记录的篡改,只是一种修正,是一种补打卡的行为,并未违反公司的规章制度和劳动纪律,且其并没有通过修改打卡记录从中获利,因此公司以此为由与其解除劳动合同应认定为违法解除。

庭审过程中,公司提交了运营总经理与张女士的谈话录音,张女士在谈话中承认其存在未打卡以及修改考勤的情况,认可已经违反了公司纪律。张女士对该谈话录音的真实性予以认可,但表示其并未以此谋利。

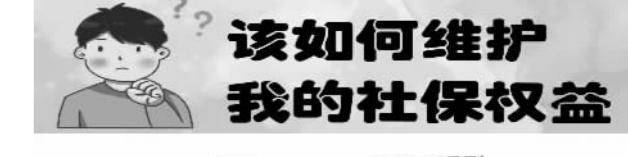
法院审理后认为,张女士利用职务之便修改自己的考勤记录,例如将未打卡修改为打卡,将无打卡修改为正常出勤,其行为已经严重违反了劳动者的基本职业道德和劳动纪律,其是否为自己实际谋利并不影响该行为本身的性质,故公司解除与张女士的劳动合同并无不当,系合法解除。

基层普法把理论化为“活例子”

本报讯“我与儿子多年的隔阂消除了,这要感谢聊城高新区鼎晟法律服务所驻村律师的帮助!”蒋官屯街道程振岭激动地说。近日,山东省聊城经济技术开发区蒋官屯街道组织开展《民法典》系列法治宣传服务活动,把法律理论化为常见的“活例子”,真正打通法治宣传服务“最后一公里”。

为实现巩固脱贫成果与乡村振兴有效衔接,该街道充分发挥“一村一律师一团队”作用,驻村律师现场为群众讲解《民法典》颁布实施的意义,对物权、合同、人格、婚姻家庭、继承、侵权责任等方面内容进行宣讲解读。律师们发放《民法典》宣传页,借助典型案例和群众身边日常小事纠纷等,把法律理论化为常见的“活例子”,针对老人赡养、财产继承、土地承包等常见纠纷解答法律疑问,促进大家对《民法典》的理解,提高自觉守法意识。

(王媛媛)



案情回顾

1 丁某是北京市朝阳区某公司员工,2009年8月至2018年8月,丁某在山东省济南市为该公司委托第三方服务机构为其在山东省济南市缴纳社会保险。



2 2019年,丁某向北京市朝阳区社保中心投诉,反映该公司未为其缴纳2009年8月至2018年8月期间的社会保险。北京市朝阳区社保中心经过稽核,向该公司出具《稽核整改意见书》,要求其补缴丁某上述期间的社会保险费,并确定了缴费基数。

3 某公司不服,向北京市朝阳区人社局申请行政复议未果后,提起诉讼。



4 该案经一审判决后,某公司不服,上诉至北京市三中院。

审判结果

法官经审理认为,根据《社会保险法》第五十七条第一款的规定,用人单位应当向当地社会保险经办机构申请办理社会保险登记。朝阳区社保中心在查明事实的基础上,作出《稽核整改意见书》,认定事实清楚,证据确凿,故驳回上诉,维持一审判决。

几种常见的社保违法行为

1 以社保补助费或类似名义款项取代缴纳社保

2 试用期内不予缴纳社保

3 以未签劳动合同为由不予缴纳社保

劳动者们,注意啦

参加社会保险和缴纳社会保险费是用人单位和劳动者的法定义务

面对用人单位的社保违法行为,劳动者应当理直气壮地说“不”

必要时可以向社保部门投诉,维护自己的合法权益

策划:周倩 | 制图:雷宇翔