

货车司机因长期疲劳驾驶要求休假,公司认为不定时工时制不受8小时工作时间限制——

拒绝员工休假可能被认定“强令冒险作业”

本报记者 黄洪涛 本报通讯员 苏工法

“工会不仅帮我来了工资、补偿金,还帮我找到了新工作。加入工会‘真管用!’”谈起工会,货车司机老韩赞不绝口。

去年5月,老韩与公司产生了劳资纠纷,多次交涉无果后,他想到了工会,“没想到工会真能帮我解决问题,而且考虑得这么周到!”

我的工资能要回来吗

老韩原是江苏某混凝土有限公司的一名货车司机,2020年11月26日进入该公司工作,劳动合同一年一签,适用不定时工时制,公司以出具“送货单”方式安排其工作,工资每月6500元。

受上海、江阴疫情影响,公司承接多处方舱医院的混凝土项目,老韩每天以车为家,克服困难完成工作任务。

疫情得到控制后,公司继续安排老韩超时运输,且存在超载情况。老韩因疲劳驾驶及超载险酿成交通事故,遂向公司提出休假和按车核载量运输的申请,但被公司拒绝了。

多次与公司交涉无果后,老韩想到了自己刚刚加入的工会组织。2022年5月27日,老韩抱着试试看的态度,到江阴市总工会信访室反映情况,称公司强令自己超时超载运输,想与公司解除劳动关系,希望工会能帮自

阅读提示

江苏一名货车司机因疲劳驾驶及超载险酿成交通事故,遂向公司提出休假和按车核载量运输的申请。公司拒绝其申请,并认为货车司机适用不定时工时制,不受8小时工作时间限制。律师认为,公司应采取保障措施保障劳动者休息休假权利及生命健康安全。

己追讨5月份工资及两个月经济补偿金。了解基本情况后,江阴市总工会有关负责人指派公职律师为老韩提供维权服务。

以调解方式推动案件化解

公职律师认真研究案情,梳理出案件争议焦点:一是老韩不定时工时制中的不定时是否为不定时工作?二是公司强行让老韩超时劳动、超载运输是否为劳动合同法第三十八条第二款所指的用人单位“强令冒险作业危及劳动者人身安全”?三是能否依据劳动合同法第三十八条第二款主张即时解除劳动合同并主张经济补偿?

践行“枫桥经验”,江阴市总工会确定以调解方式推动案件化解,做到“矛盾不上交、服务不缺位”。

信访接待人员建议老韩收集工资单、运货单等证据材料,叮嘱他依法理性维权。公职律师致电公司车队队长蒋某,表明工会参与纠纷化解的初衷,提出老韩的诉求,向公司核实具体情况,并了解公司生产经营状况、劳动用工管理情况等。

公司认为老韩适用不定时工时制,不受8小时工作时间限制,且是为完成疫情防控任务才安排老韩超时劳动、超载运输的,并不构成强令冒险作业危及人身安全。

公职律师在肯定公司对疫情防控作出贡献的同时,也为企业分析事实和法律问题。公职律师认为,老韩虽适用不定时工时制,且存在疫情这一突发紧急情况,但公司仍应采取必要措施,保障职工休息休假权利及生命健康安全。根据原劳动部《关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法》规定,实行不定时工作制的职工,企业应采用集中工作、集中休息、轮休调休、弹性工作时间等适当方式,确保职工休息休假权利和生产工作任务完成。

本案中,因疫情防控需要,老韩在一段时间内24小时连轴作业(每天仅能车内休息6个小时)。疫情可控后,公司拒绝他的休假主张,有滥用不定时工作制的嫌疑。

此外,公司强行安排老韩超时、超载运输对其人身安全可能构成威胁,一旦被认定有“强令冒险作业危及劳动者人身安全”情形,公司将面临行政处罚。建议双方协商解决劳

动合同,并按照劳动合同法有关规定依法向老韩支付经济补偿金。

在公职律师多次摆事实、讲道理,析法律、谈利弊,明证据、辨是非后,双方于当日下午,通过江阴市总工会“云调解”平台达成调解协议,双方云端握手言和。

法律服务温暖人心

老韩与公司达成的调解协议明确,双方于2022年5月27日解除劳动关系;在扣除老韩5月份社会保险费及个人所得税后,公司通过银行转账一次性支付老韩1.7万余元工资及经济补偿金。

收到公司汇款后,老韩特地到市总工会登门致谢。考虑到老韩生活困难,并且暂时失业,公职律师将“江阴职工之家”的线上招聘信息推送给他,并劝解他放下过去,踏实工作、展望未来。老韩现场与招聘公司联系,并通过云端面试,成功被录用。

老韩当场喜极而泣,说“真心感谢工会,你们‘一条龙’式的服务,解决了我的大难题。我那天来工会就是抱着试试看的态度,没想到你们真能帮我解决问题,而且解决得这么到位、这么全面!”

该案入选了江苏省总工会日前发布的《全省工会信访处理十大典型案例》。江阴市总工会有关负责人表示,近年来,以货车司机为代表的新就业形态劳动者纷纷加入工会,维护好他们的合法权益是工会组织的工作重点。

四川雅安

破获特大危害珍贵、濒危野生动物案

本报讯(记者周倩)在3月3日第十个“世界野生动植物日”来临之际,公安部通报四川省雅安市破获一起特大危害珍贵、濒危野生动物案。这是公安部在为期3年的依法严厉打击涉野生动植物犯罪专项行动中,挂牌督办

的45批次重大案件中的一例。会上,相关负责人介绍,经查,2020年1月以来,犯罪嫌疑人陈某某伙同多人先后11次从川西高原原籍人手中非法收购猕猴,再运至具有合法资质的企业“洗白”后销售,牟取非法利润。陈某某犯罪团伙职业化、专业化程度高,是经过公安机关多次打击的累犯,反侦查意识强,作案手法老练,一般选择周末、节假日等凌晨时段,采取前开道,运输猕猴车辆居中,尾车跟随的方式运输,难以发现。陈某某犯罪团伙集非法猎、购、运、销、“洗白”于一体,每个环节既相互独立,又相互配合,长期以来形成了稳定的野生动物非法利益输出渠道,加剧了对源头端野生生物资源的破坏。

该案共抓获犯罪嫌疑人14名,移送起诉14名,现场查获国家二级保护野生动物猕猴46只,全案查清涉案猕猴230只,成功摧毁一个跨多市州、长期从事非法猎捕、收购、运输、出售猕猴的犯罪链条。

据悉,2020年至2022年,全国公安机关共侦办涉野生动植物刑事案件7万余起,抓获犯罪嫌疑人9万余人,收缴野生动物137万头(只、条)、野生动物制品18万公斤。

说案

女工做助孕手术请假遭开除 法院认定单位违法

本报记者 李国

女工因患不孕症需做辅助生殖助孕手术,向公司申请病假未获批准,并被公司以连续旷工为由解除劳动关系。2月27日,重庆市南岸区人民法院审理了这样一起劳动争议纠纷,判决公司继续履行劳动合同,并支付女工停工期间工资。

【案情回顾】

刘女士于2020年结婚,并于2021年12月入职重庆某建筑标准设计有限公司,劳动合同期限一年,约定工作地点为重庆。因刘女士患有不孕症,2022年5月23日起,刘女士陆续向公司请假到医院做人工助孕手术检查、住院治疗,连续请假3天获批准。5月26日,刘女士在医院通过辅助生殖助孕手术采取卵子,因术后腹胀、进食差、头昏等状况被诊断为卵巢过度刺激综合征。医院于5月27日出具《诊断证明书》,建议刘女士休假14天。

在此期间,刘女士向公司请假均未获批准,公司与其协商解除劳动关系,遭刘女士拒绝。后该公司分别于5月30日、6月1日两次催促刘女士返岗并发送《返岗通知书》,刘女士于6月13日医嘱休息期满后返回岗位。

6月16日,公司以刘女士连续旷工为由向其发出《解除劳动合同通知书》,刘女士将公司诉至法院,要求公司继续履行劳动合同,并支付其停工期间工资。

【庭审过程】

庭审中,公司认为,不孕症不是疾病、人工辅助生殖不属于女性职工的特别保护。用人单位依法享有自主用工的权利,有权根据经营管理的需要和劳动者各方面的表现情况,自主地决定用工形式、用工办法。刘女士请假未被批准,连续旷工严重违反了公司的规章制度,故做出开除决定。

刘女士则认为,自己作为一名劳动者,应享有平等就业、选择职业和休息休假的权利。且她已经明确告知公司自己患有不孕症在进行人工辅助生殖。公司的做法剥夺了她作为一名女性劳动者应该享有的特殊劳动保护权益。

【审判结果】

法院审理后认为,生育权是女性的一项基本人权,是与生俱来不能被剥夺的权利。生育权包括公民有自由而负责的决定是否生育、生育时间、生育数量、生育方式等生育决定权,以及保障自己的健康和保持生育能力的生育保障权以及获得特定生活保障的生活

保障权。因此,患不孕症的劳动者有获得咨询和治疗不孕症的权利。

最终法院判决该公司继续履行劳动合同,并支付王女士停工期间工资。

【以案说法】

劳动法第二十九条规定,女职工在孕期、产期、哺乳期内,用人单位不得依据本法第二十六条、第二十七条的规定解除劳动合同,这里的孕期既包括自然受孕也包括进行人工辅助生殖受孕,人工辅助生殖受孕必然需要一定期间的治疗和康复期。

女性生育权的保障,不仅关系女性权利与自由,同样关系国家和民族的可持续发展,全社会都有义务鼓励、保障女

性生育权的行使,这也是社会主义核心价值观的应有之义。作为企业,应当积极构建生育友好的就业环境,提供相应的工作条件来保障女性生育权的行使。

“具体到本案,该公司认为不孕症不是疾病,人工辅助生殖不属于女性职工的特别保护的认知是狭隘且错误的,应当依法予以纠正。”北京德恒重庆律师事务所李建律师表示。

法问

员工离职后再次入职 还能重新约定试用期吗

本期主持人 本报记者 刘友婷

读者来信

编辑您好!

我是深圳一家公司的人事专员,最近在工作中,遇到了1名员工从本公司离职5年后,再次入职本公司。该员工此次入职的岗位职责和层级与原岗位完全不同。

由于第一次入职时已设置过试用期,不知公司在第二次招聘该员工入职后,还可不可以约定试用期?烦请给予解惑。

深圳 李先生

为您解答

李先生您好!

劳动合同法关于试用期的次数问题有明确规定,劳动合同法第十九条第二款规定:“同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。”

在劳动合同法实施以前,关于试用期的次数问题也有相应规定,《劳动部关于〈劳动法〉若干条文的说明》(劳部发[1994]289号)第二十一条规定:“本条中规定的‘试用期’适用于初次就业或再次就业时改变工作岗位或工种的劳动者。”《劳动部关于实行劳动合同制度若干问题的通知》(劳部发[1996]354号)第四条规定:“用人单位对工作岗位没有发生变化的同一劳动者只能试用一次。”根据上述规定,用人单位对再次就业时改变了岗位或者工种的劳动者是可以再次约定试用期的。

在出现了劳动合同法的规定与原劳动部的规定不一致时,到底应当适用哪一个规定?这就不得不从法的效力角度分析,劳动合同法属于法律,原劳动部的上述两部规定属于部门规章。从法的位阶来看,部门规章是下位法,法律是上位法,在二者发生冲突时,应当适用效力位阶更高的上位法。

所以,虽然劳动合同法关于试用期的规定与原劳动部的上述两部部门规章关于试用期的规定存在出入,但是鉴于劳动合同法是上位法,且劳动合同法并没有规定同一劳动者在离职之后再次入职时,因为工作岗位与原岗位不同就可以再次约定试用期,所以理应为无论劳动者再次入职时,工作岗位与原来是否相同,同一用人单位仅能与同一劳动者约定一次试用期。

因此,您所说的上述情形,是不可以再约定试用期的。广东鹏浩律师事务所律师 谈自成

转发文章要小心 这样“吃瓜”不可取 自媒体因转发文章被判侵权

本报讯为“吃瓜”转发他人文章,没想到自己却吃起了官司。近日,北京四中院二审审结了一起自媒体账号涉名誉权侵权案件。

据介绍,某自媒体账号在其注册的一家新闻平台内转发一篇网文,文章中对一名网红博主从小到大的家庭情况、教育情况、感情状况、工作情况等个人私生活进行了夸张的描述,并大量引用“知情人士”的话用以证明文章内容属实,且配有该网红博主的照片,全文看起来十分“有图有真相”。文章发布后,收获千余人跟贴,数十人点赞。该网红博主认为,这篇文章不实,已构成对其名誉权的侵犯,将该自媒体诉至法院。

法院经审理认为,公民依法享有名誉权,公民的人格尊严受法律保护,禁止用侮辱、诽谤等方式损害公民的名誉。是否构成侵害名誉权的责任,应当根据受害人名誉权被损害的事实、行为人行为违法、违法行为与损害后果之间有因果关系、行为人主观上有过错来认定。涉案文章标题及文章内容均是对原告个人情感、生活作风的负面描述,言辞确凿,若非属实将导致原告社会评价降低。

该自媒体用户在未进行必要调查的情况下发布了明显可能引发争议、易使原告名誉受损的内容,并未履行审慎注意义务,且作为营利性公司,其发布相关内容系为谋取不正当利益而为,主观恶意较大,具有明显过错,因此该自媒体用户行为已构成对该网红博主名誉权的侵害。

一审法院判决自媒体用户承担赔礼道歉及赔偿精神损害抚慰金1万余元的侵权责任。北京四中院二审维持原判,驳回上诉。

法官提醒,互联网并非法外之地,在网络发表文章应当坚持实事求是的原则,转发他人文章亦应该尽到审慎审查的义务。凡是转发含贬损性语言的文章、评论都有可能构成侵权。(任青)

吉林

刑事审判依法保护特殊群体权益

本报讯(记者柳姗姗 彭影)2月23日,记者从吉林省高级人民法院召开的新闻发布会获悉,2022年,该省法院刑事审判部门共审结一审刑事案件16522件,判处罪犯22670人,其中重点保护特殊群体合法权益,为吉林振兴发展提供了有力司法服务和保障。

在依法惩治养老诈骗犯罪,以刑罚手段捍卫“老有所依、老有所养”方面,该省依法审结相关案件181件,涉案金额达100.90亿元,截至目前共追赃挽损5.91亿元,查封4块土地、109套房产、31辆汽车。

在保护未成年人合法权益方面,该省69家中、基层法院成立少年法庭,审结侵害未成年人犯罪案件302件326人、未成年人犯罪案件297件413人。严格落实未成年人犯罪记录封存制度、从业禁止制度;依法发出家庭教育令9份,建立家庭教育工作指导机构或与妇联、共青团等社会团体联合开展家庭教育指导工作87次。

在积极参与根治欠薪专项行动方面,对20名恶意欠薪人员依法定罪处罚,为农民工追回“血汗钱”提供有震慑力的司法保护。