

公司停工就能不发工资?分包工程把责任也“包”走了?

注意!这些欠薪的“花式借口”站不住脚

阅读提示

近日,内蒙古呼和浩特市中级人民法院发布多起涉欠薪纠纷典型案例,用人单位以各种没有法律依据的理由拒付员工工资和加班费,被法院予以否定。

停工期期间劳动者虽未实际提供劳动,但仍享有获得约定工资的权利。

上海市海华永泰律师事务所高级合伙人孙宇昊表示,用人单位主张“日结工资”和“停工无薪”是将劳动关系简单等同于“提供多少劳务、支付多少报酬”的即时交换关系,忽略了劳动关系的持续性与人身从属性,以及用人单位在组织生产中的责任。

“本案判决否定了用人单位将经营风险转嫁给劳动者的惯性思维,在非因劳动者原因导致经营中断时,法律强制要求用人单位按原标准支付工资,这体现了劳动法中‘保护劳动者合法权益’的立法宗旨。”孙宇昊说。

错误2 员工违纪即不发加班费

员工盗窃公司财物,加班费就能因此被一笔勾销吗?典型案例中,法院明确了劳动关系解除与劳动报酬支付的独立性,将用人单位用工自主权与劳动者劳动报酬权作出了区分。

晓华于2022年9月28日入职一家汽车公司,主要负责旧厂搬迁新厂的电工工作,劳动报酬为每月5000元。2023年7月25日,该汽车公司发现有员工将公司电缆带出厂区,遂报警。经民警现场调查,是员工晓华将电缆线拿走。公司负责人让晓华归还电缆线,未追究其盗窃公司财物的法律责任。

2023年8月1日,汽车公司向晓华发出《关于停职待岗的通知》,要求其停职待岗。2023年8月19日,该公司给晓华下发《解除劳动合同通知书》,单方解除劳动合同。晓

华不服,向法院提起诉讼。

本案经过一审、二审,呼和浩特市中级人民法院判决,维持一审判决中确认晓华与汽车公司从2022年9月28日至2023年8月19日存在劳动关系的判决;判决汽车公司支付晓华2023年6月、7月加班工资差额999元。

“本案中,用人单位将劳动者严重违纪行为与支付已产生劳动报酬的法定义务相混淆,试图以解除劳动关系来拒付拖欠的加班工资,将劳动纪律处罚扩大为一种经济惩罚。”孙宇昊说。

用人单位对劳动者的违纪行为进行惩戒,是其行使用工自主权、维护管理秩序的体现,但这种权利并非没有限制。“员工盗窃公司财物属于严重违纪行为,用人单位可依据法律规定及规章制度解除劳动关系,此为维护企业管理秩序的合法举措,但加班工资是劳动者基于劳动付出应得的对价,属于法定劳动报酬范畴,与员工违纪行为分属不同法律关系,二者无直接关联。”法官指出,用人单位不能以员工存在盗窃等违纪行为为由,拒绝支付拖欠的加班工资,否则构成对劳动者合法权益的侵害。

错误3 分包出去了即可免责

在建筑工程领域,如果总承包单位已向分包人支付全部工程款,是否就能免除其因违法分包产生的法定清偿责任?一起典型案例中,法院判决否定了“分包即免责”的错误逻辑。

该案中,某房地产公司是某回迁房项目总承包单位,2017年将该项目幕墙工程分包

给李山(化名),双方签订施工合同。许某受李山雇佣,为该幕墙工程提供脚手架搭建劳务,张鹏(化名)是李山雇佣的项目工作人员。

2017年12月12日,张鹏向许某出具施工单据,确认劳务总费用11万余元,已支付3万元,剩余8万余元未支付。2019年11月29日,该房地产公司与李山完成工程结算,确认结算金额441万余元,李山认可已全额收到该笔工程款,但未向许某支付剩余劳务费。

许某多次催讨无果后,于2025年向法院提起诉讼,请求判令张鹏、李山共同支付拖欠劳务报酬83800元及利息,房地产公司承担连带清偿责任。诉讼过程中,李山主张其并非工程分包人,仅是某装饰公司的项目负责人,且许某系张鹏个人雇佣,相关劳务费应由张鹏或该装饰公司承担;房地产公司则称其已与李山结清全部工程款,不应承担付款责任。

一审法院判决李山向许某支付劳务费83800元及相应利息,驳回许某要求张鹏、房地产公司承担责任的诉讼请求。许某、李山均不服,提起上诉。二审法院审理后,维持一审关于李山支付劳务费及利息的判决,改判房地产公司承担清偿责任。

“本案中,作为总承包单位的房地产公司的误区在于,认为其向违法分包人结清工程款后,可免除对农民工工资支付的清偿责任。”孙宇昊表示,司法实践通过裁判规则对建设工程领域的复杂用工链条进行了强有力的法律穿透,本案提示处于链条顶端的合规企业要主动加强监督与管理,切实履行其审核分包资质、监督工资发放的义务。

典型案例否定了用人单位试图规避工资支付法定义务的错误主张和做法,明确了行为预期和规则指引,要求用人单位必须将工资支付的合规性置于经营管理的核心环节,主动履行法定义务,促进劳动关系的和谐与稳定。”孙宇昊说。

最高法发布“家庭教育指导令”司法适用典型案例

重申拒绝暴力是家庭教育的底线

本报讯 (记者卢越)1月4日,最高人民法院发布6个“家庭教育指导令”司法适用典型案例,重申拒绝暴力是家庭教育的底线。

家庭教育促进法明确规定将家庭教育定义为父母或者其他监护人对未成年人的培育、引导和影响,规定未成年人的父母或者其他监护人负责实施家庭教育;要求父母或者其他监护人树立家庭是第一个课堂、家长是第一任老师的意识,承担实施家庭教育的主体责任。通过典型案例,重申家庭教育“国事”属性的重要认知,展现人民法院在司法裁判过程中积极履行、整合社会资源、认真贯彻落实家庭教育促进法的相关做法。

典型案例强调婚姻状态和家庭结构变化不能侵害未成年人合法权益。典型案例对于离婚纠纷、离异后探望权纠纷中发现的家庭教育问题进行系统梳理和总结,以方某某诉胡某某离婚案为例,聚焦离婚纠纷中以“家庭教育指导令”破解“父母离婚、子女受伤”困境,以保护未成年人心理健康为目的开展家庭教育指导工作,旨在向父母或者其他监护人明确教育引导未成年人健康成长的家庭教育主体责任不因婚姻状态和家庭结构的变化而有所区分或弱化。

实践中不少案例显示,客观上存在未成年人违法犯罪行为与家庭教育履职不当高度相关的问题。典型案例体现对未成年人违法犯罪与父母或者其他监护人履职不当之间普遍关联性的警醒提示。以李某诉王某等健康权纠纷案为例,9名涉案未成年人的欺凌行为均与其父母未能正确、有效地履行家庭教育职责密切相关。

典型案例重申拒绝暴力是家庭教育的底线。对于父母或者其他监护人侵害未成年子女的暴力行为应坚决采取“零容忍”的态度。如某区公安分局代为申请人身安全保护令案,凝聚未成年人保护合力。

家庭教育促进法强调应当整合国家、学校、社会等各方面优势资源,为家庭提供支持和协助,帮助父母或其他监护人提升家庭教育能力,努力营造一个充满爱、自由和尊重的成长环境,合力促进未成年人健康成长。此次案例发布,对各地在家庭教育指导实践中的典型做法进行了梳理总结,具有很强的引领意义和示范价值。

员工请假回家途中发生事故获认工伤

判决认定该情形为法律意义上的“下班途中”

本报讯 (记者庞慧敏 通讯员黎丹霞 黄晓梅)劳动者因私从单位请假后,在回家路上遭遇事故受伤,能算工伤吗?近日,广西贵港市港南区人民法院审结的一起案件,为这类情形提供了明确答案。

蓝晶晶(化名)于2014年9月入职某公司。2021年12月的一天,她口头向主管请了当天下午的事假并获批准。中午12时打卡下班后,她像往常一样驾驶摩托车返回租住处,10分钟后,在途经某路段时与陈某驾驶的客车发生碰撞,蓝晶晶受伤。交警部门认定陈某负事故全部责任。2022年3月,蓝晶晶向当地人社局申请工伤认定。人社局作出《认定工伤决定书》,认为其情形符合“在上下班途中,受到非本人主要责任的交通事故伤害”的规定,认定为工伤。该公司不服,提起诉讼,请求法院撤销人社局作出的《认定工伤决定书》。

法院经审理认为,本案的核心在于蓝晶晶请假后回家的路程,是否属于法律意义上的“下班途中”。根据《工伤保险条例》第十四条第(六)项及《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》第六条的规定,“上下班途中”是指以上下班为目的,在合理时间内往返于工作地和住所地、经常居住地、单位宿舍等地或从事日常工作生活所需要的活动的合理路线。事故发生当天下午蓝晶晶系口头请假,但已得到公司主管的批准,蓝晶晶当天下午无须上班,中午12时下班后已属于其正常下班时间,蓝晶晶于该时间段从公司返回租住地属于工作生活所必须,应视为在合理时间、合理路线的下班途中。

因此,法院认为,蓝晶晶请假回家途中发生交通事故受伤符合法律规定,属于工伤认定范围,依法判决驳回原告公司的诉讼请求。该公司不服,上诉至贵港市中级人民法院。贵港市中级人民法院驳回上诉,维持原判。

法官提醒广大劳动者,外出应遵守交通规则,如遇意外要及时留存事故认定书等证据,依法维护自身权益;用人单位须规范用工管理,落实工伤保险待遇,筑牢劳动权益保障防线。

吉林省长春市

“示范调解+批量化解”解农民工“薪”忧

本报讯 (记者柳姗姗 彭冰 通讯员辛江 宋鑫)近日,在吉林省长春市朝阳区综治中心调解室,48名农民工与吉林省某药业有限公司之间的劳务合同纠纷,在该中心的组织协调和朝阳区人民法院的主持下,依托人大代表、劳动监察部门及行业调解组织多方力量,通过“示范调解+批量化解”方式,得到了高效、妥善化解。

该批纠纷涉及48名参与该药业有限公司旧楼改造项目的农民工。工程结束后,工资迟迟未结,欠薪金额从数百元至数万元不等,总额近50万元。朝阳区综治中心迅速启动矛盾纠纷多元化解联动机制,由朝阳区人民法院派驻综治中心的法官闫欣牵头,联合区人大代表、区劳动保障监察大队及行业调解组织共同开展化解工作。

如何既尽快兑现劳动者合法权益,又帮助企业渡过难关,避免“办理一个案件拖垮一家企业”,成为调解的关键。为此,朝阳区法院在主持调解过程中,采取了“示范调解+批量化解”的方式,首先选取一件典型个案进行精细化调解,向企业释明相关法律责任及潜在风险,同时引导劳动者理解企业当前的实际困难。经多轮沟通协商,促成双方达成示范调解协议。协议明确,该公司在6个月内分三期支付全部劳务费用,并提供相应履约担保。随后,以示范案件的调解方案为参照,为其他纠纷提供处理指引,最终促成48件纠纷一揽子实质性化解,不仅有力维护了劳动者的合法权益,也帮助企业缓解经营压力,实现了多方共赢。



1月6日,江苏省宿迁市公安局宿豫分局曹集派出所民警向学生宣传禁毒知识。民警通过展示仿真毒品模型、面对面交流等方式,向学生宣传禁毒法律法规知识,讲解毒品的危害和识别方法,提高学生的防毒拒毒意识和识毒能力,为青少年健康成长营造安全环境。

本报通讯员 王力 摄

禁毒宣传进校园

约定试用期3个月,届满9个月后才通知转正?

法院判决公司属违法约定试用期,应补足工资差额并支付赔偿金

整工作岗位仍不能胜任工作,与其解除劳动合同。但公司并未提交相应证据,证明曾对范先生进行培训或调整工作岗位。

范先生以要求公司支付工资差额、违法

约定试用期赔偿金为由申请劳动争议仲裁,后诉至法院。

范先生认为,试用期届满后,公司以未培训为由单方延长试用期,且未与其协商变更劳动合同。转正申请虽载明试用期3个月,但公司通过延长试用期总长接近1年。这变相多次约定试用期,推迟转正时间的做法,已构成违法用工。

为此,范先生请求法院判决公司向其支付2022年7月18日至2023年5月31日违法

约定试用期赔偿金85800元、工资差额8367.82元,并继续履行劳动合同。

北京市海淀区人民法院判决撤销公司做

出的《解聘通知》,双方继续履行劳动合同;公司支付范先生2022年7月18日至2023年5月31日工资差额8367.82元;驳回范先生的其他诉讼请求。

范先生不服,提起上诉。

北京市第一中级人民法院认为,双方签订的劳动合同明确约定范先生的试用期为3个月,公司应严格履行该约定。在试用期届满后,公司未为范先生办理转正手续,且仍按试用期工资标准支付劳动报酬,该情形属于继续试用,系公司违法约定试用期,公司应当支付超过法定试用期期间的赔偿金。

经查,公司已审批通过范先生的转正申请,载明的转正日期为2023年4月1日,公司审批日期虽在该日之后,但应认定系对前述日期的确认,故仍应以该日作为正式录用日期,公司应支付劳动合同期内的工资。

经查,公司已审批通过范先生的转正申请,载明的转正日期为2023年4月1日,公司审批日期虽在该日之后,但应认定系对前述日期的确认,故仍应以该日作为正式录用日期,公司应支付劳动合同期内的工资。

北京市海淀区人民法院判决撤销公司做

次日,即2022年7月19日至2023年3月31日期间的赔偿金。以范先生转正后月工资标准为基础,经核算,前述期间违法约定试用期赔偿金为81586.2元,公司应予支付。

另外,根据案涉劳动合同约定,范先生劳动合同期限为2022年4月18日至2025年6月30日,现该期限已经届满,再行确认该合同继续履行已无基础,对于范先生一审诉讼请求中要求继续履行的部分,二审法院一并予以调整。

综上,北京市第一中级人民法院判决维持原审判决关于支付工资差额一项;撤销《解聘通知》,确认双方于2022年4月18日至2025年6月30日期间存在劳动关系;公司支付范先生2022年7月19日至2023年3月31日违法约定试用期赔偿金81586.2元;驳回范先生的其他诉讼请求。

北京市第一中级人民法院判决维持原审判决关于支付工资差额一项;撤销《解聘通知》,确认双方于2022年4月18日至2025年6月30日期间存在劳动关系;公司支付范先生2022年7月19日至2023年3月31日违法约定试用期赔偿金81586.2元;驳回范先生的其他诉讼请求。

本报记者 赖志凯 本报见习记者 沙剑青

约定试用期为3个月,但公司直到试用期届满9个月后才通知转正,员工要求公司支付违法约定试用期赔偿金和工资差额。北京市第一中级人民法院于近日审理判决了该案。

2022年4月18日,范先生与公司签订当日起至2025年6月30日止的劳动合同。该合同约定范先生的试用期为3个月,试用期工资为每月7000元,转正后7800元。可是,公司直到试用期届满9个月后才通知他转正。其间,他的劳动报酬一直按照试用期工资标准发放。

2023年6月15日,公司出具《解聘通知》,以范先生不能胜任工作,经过培训或调