

7月7日,江苏省高级人民法院发布2016-2018年劳动争议十大典型案例,其中由南京江宁法院审理的一起乙肝病毒携带者状告公司案件位列第一位。法院表示,乙肝病毒携带者的就业合法权益受法律保护。公司在未经携带乙肝病毒的员工同意的情况下,单方指令其待岗,这与员工的病情严重程度以及传染程度不相适应,侵犯了员工的劳动权利。

通讯员 沈法轩 现代快报+/ZAKER南京记者 顾元森

# 携带乙肝病毒“被待岗” 单位判付全额工资

## 省高院公布2016-2018年劳动争议十大典型案例

### 案例1 员工查出携带乙肝病毒,公司要求脱岗治疗

**法院说法:**用人单位违法指令劳动者待岗,劳动者没有过错的,应视同劳动者提供了正常劳动,用人单位应按照正常履行劳动合同的工资标准支付待岗期间劳动报酬。

现代快报记者了解到,王某于2006年4月入职南京某电子公司任工程师。2017年9月,公司安排员工体检,王某被检出乙肝指标异常。同年11月1日,公司通知王某脱岗治疗。随后王某赴医院检查,诊断为转氨酶和乙型肝炎病毒DNA指标超正常值范围,医嘱平时接触、饮食一般不传染。同年11月29日,电子公司通知王某继续脱岗治疗,治疗期间支付病假工资,待指标恢复正常后再返岗。

之后,王某向南京市卫计委投诉涉案体检中心,称其在企业员工常规体检

中私自检查乙肝二对半并向所在单位反馈乙肝项目检测结果,泄露了他个人隐私。南京市卫计委书面答复王某,已责令涉案体检中心在非入职体检乙肝项目检测申请及告知程序上加强改进。

后来,王某申请劳动仲裁,请求判令公司按正常工资标准补发强制休假期间的工资。仲裁委认为电子公司强制王某休病假依据不充分,但无主观恶意,王某实际已休病假,酌定电子公司按正常薪资标准的90%补发工资。

王某与电子公司均不服,起诉至法院。

法院认为,电子公司在未经对方同意的情况下单方指令王某离岗,将王某视同甲类传染病而对其采取隔离措施,违反了电子公司应当提供劳动条件的义务,侵犯了王某的劳动权利,该指令行为不具有正当性,王某待岗的性质不属于病假,电子公司应全额支付待岗期间工资。

法官表示,用人单位应以该案为戒,依法保障劳动者平等就业的权利,消除就业过程中的歧视现象;劳动者也应关注自身身体健康,定期体检,做到早发现、早评估和早治疗。

### 数据分析

#### 外卖小哥、网络主播 劳动争议案件成热点

现代快报记者了解到,虽然全省法院近三年来受理劳动争议案件数有所下降,但是劳资纠纷多发仍将是今后一段时间的常态。另外,涉新经济业态案件数迅速增加,如涉及网约车驾驶员、快递员、互联网物流的配送人员、网络主播的案件从无到有,并成为热点问题。

现代快报记者了解到,2016年江苏省基层法院共受理劳动人事争议案件52576件,同比增长3.63%;2017年受理43625件,同比减少17.02%;2018年受理41280件,同比减少5.37%。从2007年开始,全省法院受理劳动争议案件进入爆发期和增长期,2016年劳动争议案件数达到最高峰,此后两年案件数量逐年减少。虽然全省法院近三年来受理劳动争议案件数有所下降,但是劳资纠纷多发仍将是今后一段时间的常态。据了解,全省各地劳动人事争议仲裁委员会受理的案件数并未减少,近三年受理案件数量分别为64016件、66637件和79248件,仍呈现持续增长的趋势。

从全省地区分布情况来看,苏南地区法院受理的案件数量明显要多于苏北地区,其中南京地区法院受理案件数最多。这与江苏各地市GDP的排名大致相当,反映出劳动人事争议案件数量与经济总量呈正相关关系。

从江苏高院提供的总体情况看,劳动者提起诉讼时一般会同时主张多项权利,包括拖欠工资、奖金、加班工资、提成、经济补偿金、赔偿金、工伤保险待遇、养老保险待遇等,有的案件甚至多到十多项权利。

据了解,中小微企业吸纳了80%的就业,八成以上的劳动争议纠纷发生在中小微企业与劳动者之间。

另外,涉新经济业态案件数迅速增加,劳动关系从属性特征减弱。传统产业经由“互联网+”改造后,迸发出新的生机和活力,劳动者的独立性、创造性增加,远程劳动、外包劳动、委托劳动、共享劳动、多重身份劳动等灵活就业形态不断发展。在用工极度灵活、高度自主化、混合契约的新业态面前,劳动关系的从属性判断标准受到了很大考验。目前,涉及网约车驾驶员、互联网零售的快递员、互联网物流的配送人员、网络主播的案件从无到有,并成为热点问题。

通讯员 沈法轩

现代快报+/ZAKER南京记者 顾元森

### 案例2 员工患有特殊疾病,医疗期受法律特别保护

**法院说法:**患有特殊疾病(如癌症、精神病、瘫痪等)的职工,在规定医疗期内不能痊愈的,用人单位应当适当延长其医疗期。

2013年5月,李某入职淮安某快递公司从事操作工。2015年12月1日,双方续签劳动合同,约定合同期限为一年,月基本工资为1270元,其他津贴、加班工资、绩效奖金等根据公司制度以及李某的岗位、实际加班时间、业绩考核进行计算。

2016年5月1日,李某因被诊断为食道癌住院治疗,同月23日出院。出院医嘱载明,出院后转当地医院康复治疗,出院后一个月来复查,建议放化疗。出院后,李某未到快递公司继续上班。快递公司发放了李某5、6月份的工资每月650元。淮安市淮安2016年度的最低工资为1400元。李某要求快递公司补足2016年5至6月病假期间的

工资及2016年7月至2017年5月病假期间的工资,因与快递公司协商未果,便于2016年8月29日申请仲裁。仲裁委因送达未果决定终结审理后,李某诉至法院。

法院认为,李某患有食道癌,所患疾病属于特殊疾病,按照李某工作年限计算的医疗期为三个月,但根据李某举证的治疗情况,三个月内其无法痊愈,需做长期治疗。李某根据自身治疗情况,向快递公司主张十三个月的医疗期,不超过法律规定的期限。法院判决支持了李某关于医疗期的主张。

法官表示,原劳动部《关于贯彻〈企业职工患病或非因工负伤医疗期规定〉的通知》中提出,对某些患特殊

疾病(如癌症、精神病、瘫痪等)的职工,在24个月内尚不能痊愈的,经企业和劳动主管部门批准,可以适当延长医疗期。对该通知精神的理解,实践中有一定争议。法官认为,在员工面临困难时,企业应给予更多的人性化关怀。特别是身患癌症等特殊疾病的员工,本身治疗周期比较长,即便治愈,身体健康状况也大幅下降,还有复发的可能,重新就业难度极大。而对于企业来说,员工身患重病不可能是群体性现象,24个月当地最低工资标准80%的病假工资也不会过于增加企业的负担。因此对于患特殊疾病的员工,企业应给予其24个月的医疗期,必要时还可以考虑延长。

### 案例3 逆向派遣员工,用人单位也要承担法定责任

**法院说法:**用人单位让劳动者与指定的劳务派遣机构轮流签订劳动合同,再派遣回用人单位从事原工作的,是规避法律的逆向派遣行为,用人单位仍应承担用工主体的法定责任。

现代快报记者了解到,曹某于2007年7月6日入职某热电公司,从事皮带工岗位工作。入职后,为民服务社以劳务派遣的方式与曹某签订劳动合同,将曹某派遣至热电公司工作。2008年7月1日,宏太公司作为劳务派遣方与曹某签订了劳动合同,仍将其派遣至热电公司工作,工种仍为皮带工,双方签订了三次劳动合同。2014年8月,协力公司作为劳务派遣方与曹某签订了劳动合同,仍将其派遣至热电公司工作,工种仍为皮带工,合同期限为1年,其间签订了两次合同。2016年8月

11日,协力公司向曹某发出告知书,载明双方劳动合同于2016年8月31日到期终止,到不再续签。

曹某申请仲裁,请求判令热电公司支付经济补偿金。仲裁委未受理,曹某诉至法院。法院认为,曹某实际上为热电公司招用,但热电公司却先后通过为民服务社、宏太公司、协力公司与曹某签订劳务派遣合同,将其派遣至本单位从事岗位、地点均无任何变化的工作,热电公司的这种做法是规避用人单位法律责任的逆向派遣行为,曹某的诉讼请求是要求热电公司支付经

济补偿金,对该主张应予支持。

法官表示,劳务派遣作为灵活性用工方式,只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。《劳动合同法》第六十七条规定,用人单位不得设立劳务派遣单位向本单位或者所属单位派遣劳动者。该案中,虽然涉案派遣公司并非热电公司设立,但热电公司对曹某的雇用显然是长期的,且曹某也实际上是热电公司招用。热电公司这种通过多家派遣单位轮流实施派遣的行为,是通过假派遣损害劳动者合法权益、规避用人单位法定责任的行为。