

高温天测长跑,员工没跑完被辞退

法院判公司支付赔偿金等共计7000余元

刘某面试机修工岗位,从实际操作到体检报告,均无问题。然而上班后,却突然被主管要求去参加长跑。因天气炎热,刘某没能跑完全程,回到车间继续上班。没想到不久后,公司竟以试用期不合格为由将刘某辞退。现代快报记者了解到,近日,苏州市中级人民法院依法审结了这起相关案件。

2022年6月18日,刘某至某机械部件公司面试机修工岗位,面试官安排刘某去车间实际操作,经操作电焊、气割后,主管表示没问题。接着,刘某自费做了体检,并将体检合格报告交至公司。6月22日,刘某报道上班后,与公司签订书面劳动合同,并在通过安全教育考试后,被安排到设备部从事维修工作,其可以独立完成领导安排的各项工作。

6月25日上班后,设备部主管突然要求刘某按照规章制度去参加长跑,但未告知具体里程数。刘某称,当时有一位安全员在旁监督,如果跑不下来就可以立刻走人,当天气温近40摄氏度,跑了近800米后感觉要中暑,所以没能跑

完全程。

而且在跑步之后,刘某认为,不管怎样应把当天工作做完,因此,又回到车间并上够了当天超10个小时的排班。

没想到,第二周上班时,刘某被告知试用期不合格。该公司称,规定中确实有一条“新员工军训要完成5公里30分钟长跑”,虽然已录用刘某,但其未参加公司组织的新员工长跑,没有吃苦耐劳精神,在试用期内不符合录用条件,于是以此为由解除了劳动关系。

后来,刘某申请劳动仲裁,因材料不足被不予受理后提起诉讼,要求该公司支付违法解除劳动合同赔偿金6700元,以及上岗三天的工资差额300元。

法院一审判决支持刘某的诉请,但公司不服,提起了上诉。二审中,该公司认为,招聘启事中明确要求应聘者能“吃苦耐劳”,除了刘某,其他参加人员均能顺利坚持并考核过关,说明刘某没有吃苦耐劳的精神,不符合公司的录用条件。

法院审理认为,因用人单位作出的解除劳动合同决定而发生的

劳动争议,用人单位负举证责任。本案中,公司以刘某不符合录用条件为由,单方解除与刘某的劳动关系,应提供证据加以证明。同时,该公司在录用刘某前,并未明确告知其参加体能考核并考核过关属于录用的前提条件,也未能证明刘某清楚录用条件中包括参加长跑。所以,该公司以此为由解除劳动合同,属于违法解除劳动合同。最终,法院判决该公司支付赔偿金等共计7000余元。

“无论跑5公里、3公里或者1公里,用人单位都应当对试用期员工录用条件及试用期考核评估标准事先进行明确,并向招聘的劳动者告知,以保障劳动者的基本知情权,并在此基础上根据录用条件对劳动者进行考核。”

承办法官提醒,若企业未能在劳动者入职时提前、明确告知工作岗位、工作职责、试用期内岗位职责考核具体量化标准的,在解除劳动合同赔偿金的认定上,需承担支付劳动者违法解除劳动合同赔偿金的义务。

通讯员 钱莉 梁田
现代快报+记者 徐晓安

上班偶尔“摸鱼”竟遭解雇

劳动者上班时间浏览与工作无关的网页而被用人单位辞退,冤不冤?对此,有人认为,上班偶尔“摸鱼”就被直接辞退有违上纲上线的嫌疑;也有人认为,劳动者在工作时间本就不该做与工作无关的事,用人单位据此辞退员工有理有据。4月11日,现代快报记者了解到,近期,江苏如皋法院审理了一起劳动者在上班时间“摸鱼”被用人单位辞退进而主张违法解除劳动合同的案件。

2020年,李某入职某科技公司从事产品研发工作。2022年9月2日下午,李某在上班时间利用工作电脑浏览某娱乐明星的花边新闻,但李某这一行为被公司人事部的巡查人员拍照取证。

当晚,公司人事部门便向各部门发出通知,表示因李某工作时间浏览与工作无关的网页,且公司目前效益不佳,决定对李某进行劝退处理。此后,李某未主动离开公司,而找该公司的领导申诉。公司最终在9月5日以“严重违反规章制度”为由,向李某发出解除劳动合同的书面通知。

李某于2022年12月申请劳动仲裁,要求公司支付违法解除劳动合同的经济赔偿金。劳动仲裁委员会经审理后支持了李某的仲裁请求。该公司不服仲裁裁决结果,向如皋法院起诉,请求判决该公司不需向李某支付经济赔偿金。

如皋法院经审理查明,涉案公司的《员工奖惩制度》规定,犯两次及以上轻微过失者构成一般过失;屡犯两次及以上一般过失者构成重大过失;构成重大过失且给公司造成重大损失者,公司有权解除劳动合同。李某2022年9月2日工作时间浏览娱乐新闻属于“在工作时间内处理非工作事务者”的轻微行为过失。依据上

述奖惩制度,该公司并未获得劳动合同的任意解除权。

如皋法院依法判决该公司给付李某违法解除劳动合同经济赔偿金。判决后,该公司提起上诉,二审法院判决维持原判。

《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条规定:劳动者严重违反用人单位规章制度的,用人单位可以解除劳动合同。法律或行政法规并未禁止用人单位将上班时间多次“摸鱼”的行为作为解除劳动合同的事由纳入规章制度。但用人单位以此解除劳动合同时应当基于充分的事实证据、遵循正当的程序并兼顾劳动者对行为后果的合理预期。

上述案例中,该公司事前对劳动者的轻微违纪行为没有任何提醒,而是直接发出解除劳动合同的通知,不仅违反其公司制定的规章制度的要求,而且加重了劳动者责任,损害了劳动者利益,应认定为违法解除劳动合同。

当然,本案判决认定用人单位解除劳动合同违法,并非支持劳动者上班“摸鱼”的行为。事实上,劳动者和用人单位是互相成就的关系,劳动者的勤勉工作,不仅有利于自身发展,也会促进用人单位各项业绩的稳步提升。因此,作为劳动者,应自觉履职尽责,远离消极怠工等不良行为。用人单位也应严格遵守劳动法律法规,积极营造健康和谐稳定的就业环境。

通讯员 章杰
现代快报+记者 严君臣



扫码看视频

“下班了也得紧盯微信”算加班吗 法院:明显占用休息时间的,算!

近日,北京市第三中级人民法院审结了一起劳动争议案,该案中,劳动者长期在工作时间、工作场所以外通过微信等社交媒体进行工作,属于“隐性加班”,用人单位应向劳动者支付加班费。

李女士于2019年4月入职某科技公司担任产品运营,约定执行不定时工时制度,每年10天带薪年假。2020年12月,科技公司以连续旷工3天以上为由解除了与李女士的劳动关系。

为此,李女士将公司告上法庭,其中就要求公司支付她此前在公司任职期间的加班费。李女士称,她在下班后、休息日及法定节假日共计加班了500余小时,但公司均没有支付相关费用。为证明该主张,李女士提交了聊天记录、排班表和钉钉打卡记录截图,同时提交了《假期社群官方账号值班表》,以此主张科技公司安排她周末及法定节假日定期加班。

对此,科技公司称值班内容就是负责休息日在客户群中对客户偶尔提出问题进行回复,并非加班。

一审法院审理后认为,李女士与科技公司在劳动合同中约定执行不定时工作制,因此不支持李女士要求科技公司支付休息日及延时加班费的请求。关于法定节假日加班,李女士仅提交了值班表予以证明,但其所主张的大部分日期并非法定节假日,且不能证明具体工作内容、工作时长,因此法院对李女士关于法定节假日加班工资的请求亦不予支持。

对于一审判决,李女士不服,提起上诉。

科技公司在二审时表示,李女士是运营部门负责人,“单位有事在下班后给她打个电话不属于加班”。对于李女士主张的周末及法定节假日值班的情况,科技公司称,“只是需要回复一下客户需要的信息,不属于加班的范畴”。

对于这样的加班,北京三中院二审后认为,根据我国劳动法及相



视觉中国供图

关规定,企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制必须经劳动保障部门审批。本案中,虽然双方在合同中约定实行“不定时工作制”,但科技公司未进行“不定时工作制”审批。

法院在判决书中指出,劳动者在工作时间、工作场所以外利用微信等社交媒体开展工作等情况并不鲜见,对于此类劳动者隐性加班问题,不能仅因劳动者未在用人单位工作场所进行工作来否定加班,而应虚化工作场所概念,综合考虑劳动者是否提供了实质工作内容认定加班情况。

对于利用微信等社交媒体开展工作的情形,如果劳动者在非工作时间使用社交媒体开展工作已经超出了一般简单沟通的范畴,劳动者付出了实质性劳动内容或者使用社交媒体工作具有周期性和固定性特点,明显占用了劳动者休息时间的,应当认定为加班。

本案中,根据聊天记录内容及李女士的工作职责可知,李女士在部分工作日下午下班时间、休息日等利用社交媒体工作已经超出了简单

沟通的范畴,且《假期社群官方账号值班表》能够证明科技公司在休息日安排李女士利用社交媒体工作的事实,该工作内容具有周期性和固定性的特点,有别于临时性、偶发性的一般沟通,体现了用人单位管理用工的特点,应当认定构成加班,科技公司应支付加班费。

就加班时长及加班费数额如何计算的问题,北京三中院认为,由于利用社交媒体的加班不同于传统的在工作岗位上的加班,加班时长等往往难以客观量化,用人单位亦无法客观上予以掌握。且本案中的加班主要体现在微信群中的客户维护,主要以解答问题为主,劳动者在加班同时亦可从事其他生活活动,以全部时长作为加班时长亦有失公平。因此,对于科技公司应支付的加班费数额,法院根据在案证据情况予以酌定。

据此,北京三中院对此案二审后,综合考虑李女士加班的频率、时长、内容及其薪资标准,终审改判某科技公司应支付李女士加班费共计3万元。

据法治日报微信公众号

上班途中摔残,单位只赔两万 法院:少了,应赔8万

快报讯(通讯员 钱胤泽 记者 严君臣)劳动者与用人单位解除劳动合同时就支付工资、加班费、经济补偿或者赔偿金等达成的协议,如果存在重大误解或者显失公平情形,劳动者请求撤销的,应予支持。4月11日,现代快报记者了解到,南通崇川法院审理了这样一起案件,入选全市法院劳动争议十大典型案例。

周某原系某公司员工,2016年在上班途中摔倒受伤,后被认定为工伤,经鉴定为六级伤残。2018年被认定为智力残疾人,监护人为其妻子顾某。2020年9月21日,周某在顾某陪同下至公司签署辞职申请,载明因个人原因辞职。同日,公司与周某签署《协议书》,载明周某在主动辞职的前提下,双方协商由公司支付周某一次性伤残就业补助金2万元。周某向公司出具欠条。后周某主张《协议书》内容显失公平,要求撤销该协议并要求公司支付其一次性伤残就业补助金8万元。

该争议经劳动仲裁后,诉至法院。法院审理认为,周某构成工伤六级伤残,根据《工伤保险条例》等法律法规规定,公司应当支付周某一次性伤残就业补助金8万元。周某与公司签署《协议书》约定公司仅支付周某一次性伤残就业补助金2万元,远低于法定标准8万元,显失公平,周某请求撤销该协议,应予支持。最终判决公司向周某支付一次性伤残就业补助金差额6万元。

本案提醒用人单位,在与劳动者签署解除或终止劳动关系相关补偿等涉及劳动者切身利益的协议时,不得在劳动者处于危困状态、缺乏判断能力的情况下与其签订明显不公平的协议。用人单位应向劳动者释明可获得赔偿的数额,履行告知义务,除非劳动者在明知的情况下做出放弃权利的意思表示,否则协商的数额与劳动者依法享有的法定权益相差甚远,存在违背公平原则,可能导致协议被撤销。