看看这些劳动争议案例,或许对你有帮助

江苏高院发布2023年劳动争议十大典型案例

哺乳期女工拒绝外派 遭单位解聘获赔偿金

4月29日,现代快报记者从江苏高院了解到,2023年江苏各级法院新收劳动争议一审案件57819件,审结56262件。同日,江苏高院发布了2023年度江苏法院劳动人事争议十大典型案例。希望通过一个个鲜活案例的分析、讲解,增强劳动者和用人单位法治观念,推动形成企业尊重劳动者、劳动者爱护企业的良好氛围,引导劳动关系朝着规范有序、公正合理、和谐稳定的方向健康发展。

现代快报/现代+记者 顾元森

意象漫画 视觉中国供图

案例1

哺乳期女职工拒绝外派被辞,法院认定单位违法

董某入职某置业公司,双方签订劳动合同,约定工作地点是连云港、广州、深圳、珠海等置业公司关联公司所在地城市。后董某一直在连云港从事房屋销售工作。2021年5月董某生育一子。2021年12月,置业公司向董某发送《工作支援通知书》,要求董某前往山东聊城进行为期6个月的工作支援。董某未至山东聊城报到,一直在连云港继续工作。双方继续协商支援事宜,董某表示因家庭原因不便前往。2022年1月,置业公司以旷工为由解除与董某的劳动关系。后董某申请劳动仲裁,要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金。仲裁委终结审理后,董某诉至法院。

连云港市中级人民法院经审理认为,该案中置业公司发出《工作支援通知书》时,董某尚处于哺乳期内。董某未能到外地从事工作是处于哺乳期的特殊情况决定的,并非主观因素造成。置业公司以董某未如约前往支援地报到构成旷工为由解除双方劳动关系,属于违法解除。法院判决置业公司向董某支付违法解除劳动合同的赔偿金。女职工特殊保护是劳动法中的专门制度安排,体现了法律对女性在职业活动中弱势性的关注和保障。

案例2

先予执行及时医治,依法保障工伤职工生存权

2021年4月,某便利店老板张某安排黄某从事商品配送等工作,未签订劳动合同,未参加社会保险。后黄某在工作中受伤,双方发生争议,黄某申请工伤认定。因张某否认双方存在劳动关系,黄某通过仲裁及诉讼程序,确认了与便利店存在劳动关系。之后,黄某被认定为工伤、7级伤残。黄某再次申请劳动仲裁,要求便利店支付各项工伤保险待遇。仲裁委终结审理后,黄某诉至法院。该案审理中,黄某因急需进行二次手术,申请先予执行一次性工伤医疗补助金12万元。

南京江宁经济技术开发区法院经审理认为,工伤保险待遇中的一次性工伤医疗补助金,是对工伤职工在解除或者终止劳动合同后可能产生的后续医疗费用的概括性补偿,具有医疗费用的性质。本案中,黄某工伤认定和致残等级确定,便利店对一次性工伤医疗补助金12万元无异议,双方在本案中的权利义务关系明确。黄某目前无稳定收入来源,且急需进行二次治疗,将产生较高的医疗费用,不先予执行将严重影响其工伤救治和正常生活。法院综合考量黄某的医疗费用需求和便利店的履行能力,酌定按50%比例先予执行一次性工伤医疗补助金,体现了法律对职工生存权保障的优先性。

案例3

月嫂由服务公司派单,认定为灵活就业人员

王某从事月嫂工作,由某服务公司接单后将其外派至客户家中工作,王某有选择接受或拒绝的权利。王某经客户面试后,客户、王某、服务公司三方均满意后即可做该外派单。没有接单期间,王某自由安排时间,无需到服务公司出勤上班,公司也不向其支付费用。2022年4月,王某进行月子护理服务时在客户家中摔倒受伤。后双方发生矛盾,王某申请劳动仲裁,要求确认其与服务公司之间存在劳动关系。仲裁委不予受理,王某诉至法院。

常熟法院经审理认为,对于未订立书面劳动合同且双方对法律关系存在争议的,应当根据用工事实和劳动管理程度等因素确定。本案中,王某无需受服务公司规章制度的约束,服务公司对王某亦不进行奖惩,王某对于是否接单、何时接单、接单内容均有自由选择的权利,在没有接单时无需出勤、时间自由安排,且王某存在以个人名义提供月嫂外接单服务的情形,双方不存在劳动关系,因此判决驳回王某的诉讼请求。苏州中院维持一审结果。

灵活就业与劳动关系的区别在于劳动自主性,即灵活就业人员有权决定是否劳动、何时劳动以及选择劳动事项。人民法院依据劳动关系从属性原理,判断灵活就业人员法律关系性质,厘清劳动关系与中介关系的不同权利义务构成,有利于为行业发展、用工模式和劳动保障建立明确的预期。

案例4

界定包薪制适用范围,尊重用人单位自主权

孙某于2021年6月入职某餐饮公司担任厨师,未签订劳动合同,口头约定月工资6000元,每月休息两天。2022年4月,因经营困难,餐饮公司与孙某协商调整工作内容以及降低薪资待遇,未能达成一致,孙某便离职。后孙某申请劳动仲裁,要求餐饮公司支付加班工资等。仲裁裁决未予支持,后孙某诉至法院。

涟水县人民法院经审理认为,“包薪制”在不违反劳动者最长工作时间及最低工资标准的强制性规定的情况下应认定为有效。本案中,鉴于厨师工作的特殊性,双方在入职时对薪酬方式约定了“包薪制”。餐饮公司提交的工资表注明每月工资的构成情况,包括出勤天数、基本工资、加班工资、各种补贴等项目,与招聘广告内容及孙某提交的考勤表互相吻合。且按照当地最低工资标准计算,孙某的收入并未低于法定工资标准,因此法院驳回孙某要求单位支付加班工资的诉讼请求。淮安中院维持一审结果。

我国劳动法规定,用人单位根据本单位的生产经营特点和经济效益,依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平。因此,“包薪制”作为特定岗位的通行工资支付方式,是劳动力市场发展的结果,可由用人单位自主决定。

“调休单”替代法定假日加班工资 仲裁:不合法,用人单位付钱

法定节假日是指由国家法律统一规定的休息时间。然而,部分用人单位因工作原因,需要安排劳动者在法定节假日照常上班。这种情况下,劳动者能否获得加班工资呢?现代快报记者了解到,近日,苏州市人社局精心打造“仲裁小课堂”,发布了一起“调休单”替代法定节假日加班工资的案例。

现代快报/现代+记者 徐晓安

2022年7月,陈某入职某建筑公司,并与建筑公司签订了三年期限的书面劳动合同,约定陈某担任水电工岗位,月工资5000元,实行综合工时制。2023年8月,双方就劳动关系解除发生争议,后陈某提起仲裁,要求建筑公司支付2022年7月至2023年8月22日期间的7天法定节假日加班工资5000元。

庭审中,建筑公司认可陈某确实存在7天的法定节假日加班情形,但公司内部规章制度及《加班或调休管理办法》对于员工延时、休息日或法定节假日加班均作出了明确规定,以发放“调休单”的形式,员工可以自由选择调休,并规定了可累计使用,截至2023年8月22日,陈某因个人原因没有调休,应由陈某自行承担后果,公司无需支付法定节假日加班工资。

陈某认为,法定节假日加班应支付加班工资,用人单位不应该以发放调休单的方式拒绝支付加班工资。

《中华人民共和国劳动法》第四十条、第四十四条及《工资支付暂行规定》第十三条规定,加班工资的支付分为三种情形:(1)安排劳动者延长工作时间的,支付不低于工资150%的工资报酬;(2)休息日安排劳动者工作又不能安排补休的,支付不低于工资200%的工资报酬;(3)法定休假日安排劳动者工作的,支付不低于工资300%的工资报酬。

按照《中华人民共和国劳动法》规定,一般情况下,用人单位因正常的生产经营需要,在保障劳动者身体健康及征得劳动者同意后,可以安排职工加班,除休息日加班的可以安排补休外,用人单位应支付加班工资,因此用人单位在法定节假日安排劳动者加班,应当依法支付加班工资,不能用补休方式抵冲加班工资。

本案中,陈某在2022年7月至2023年8月22日期间共存在法定节假日加班7天,建筑公司虽然制定了《加班或调休管理办法》,以发放“调休单”的形式,把“调休权”以内部制度赋予职工,但该项制度仅能在休息日加班适用,因此,陈某的主张符合劳动法律规定,最终仲裁裁决支持陈某的仲裁请求。

法官提醒,法定节假日是指根据国家、民族的风俗习惯或纪念要求,由国家统一规定,用以进行庆祝的休息时间,这些节日享有其不可替代的重要纪念意义。在法定节假日安排加班,不仅影响到劳动者休息和家庭团聚,也影响到劳动者参加各类活动,依法不能通过补休方式替代,应支付加班工资。

公司亏损拒发年终奖,仲裁:补齐

王某是物业公司员工,2020年及2021年,公司严重亏损,因此全员无年终奖。王某申请仲裁,要求补齐两年年终奖金。4月29日,现代快报记者从淮安市中级人民法院“2023年度劳动争议案件审理情况新闻发布会”上获悉,仲裁委最终裁定,用人单位支付年终奖。

通讯员 陈慎谦 刘军 现代快报/现代+记者 李子璇

2020年1月,物业公司向王某发放了2019年度年终奖。物业公司认为年终奖属于额外福利,可以根据公司的经营利润自行决定是否发放,且2020年以及2021年公司处于严重亏损状况。后王某申请仲裁,请求裁决某物业公司支付2020年度和2021年度年终奖。

仲裁委员会参照王某上一年度即2019年度年终奖数额,依法裁决物业公司支付王某2020年度和2021年度年终奖。

本案中,物业公司与王某在劳动合同中约定了年终奖的发放以物业公司完成对王某的年度考核为依据,但并未对经营亏损的状况下不发放年终奖进行约定,物业公司也未能就年终奖考核方案、考核结果依据以及王某是否达到考核标准等事实提供证据予以证明,其应承担不利后果。

年终奖是用人单位根据自身经营状况并通过其规章制度规定或劳动合同约定等方式,在一年的某一时间内对劳动者发放的奖金。根据国家统计局《关于工资总额组成的规定》,奖金属于工资总额的组成部分,故年终奖属于劳动报酬,而非用人单位的额外福利。

故仲裁委员会参照王某上一年度即2019年度年终奖数额,依法裁决物业公司支付王某2020年度和2021年度年终奖。

据了解,劳动法律对年终奖的发放没有硬性规定,用人单位可以自主决定是否发放年终奖,但如果劳动合同中有明确约定,或者用人单位的规章制度中对年终奖发放有明确规定,或者用人单位发放年终奖已经形成惯例,则用人单位就应该按照约定或者规定或者惯例发放年终奖,不得随意停发。用人单位确因经济效益不佳等因素决定停发年终奖的,须依法履行相关民主程序后方可实施。