

权威发布
江苏法院2020年度劳动人事争议十大典型案例⑧

不按规定请假被开除 员工起诉到法院被驳回

【裁判要旨】劳动者在患病或者非因工伤需要治疗时,应当根据病情状况履行请假手续。劳动者未履行请假手续,无正当理由拒绝上班,在用人单位催促及时返岗后亦不到岗说明情况,用人单位可以劳动者严重违反劳动纪律为由解除劳动合同。【简要案情】2014年12月,曹某与某电机公司签订劳动合同。2018年9月11日至9月30日,曹某分三次向公司申请病假及事假,公司同意曹某的休假申请。假期到期后曹某未到岗上班。同年10月17日,公司根据曹某劳动合同中约定的送达地址邮寄函件要求来司说明未上班的原因,该函件被退回。2019年1月4日,公司通过《扬子晚报》向曹某发出通知要求其来司办理相应手续,并于1月8日通过微信发送给曹某。曹某

仍未上班,亦未办理相应请假手续。2019年1月18日,公司向曹某发出《关于与曹某解除劳动合同的证明》,载明曹某连续旷工属严重违纪,公司依据《劳动合同法》第三十九条第二项与其解除劳动合同,并依法通知了工会。曹某申请劳动仲裁,请求判令公司支付违法解除劳动合同赔偿金。仲裁委经审理后,曹某诉至法院。审理中,曹某提供了某医院抑郁自评量表,该表载明参考诊断为有(轻度)抑郁症状,但未提供病假证明。法院认为,曹某病假到期后,在未能及时履行请假手续的情况下无正当理由未出勤上班,公司在多次催促通知无果后,以其旷工并严重违反公司规章制度为由解除劳动合同,具有事实依据。曹某主张其符合医疗期相关规定,但未能提供有效证据证

明其确需停止工作治病休息,且曹某未按照规定履行请假手续,对其要求适用医疗期相关规定的请求不予支持。法院判决驳回曹某的诉讼请求。【专家点评】劳动法中所称“医疗期”,其基本含义为劳动者因患病或者非因工伤依法享有的治疗休息且用人单位不得解除或者终止劳动合同的期限。显然,医疗期的规定体现的是保护劳动者合法权益的立法理念,但因医疗期中劳动者不能到岗上班,涉及用人单位对工作的统筹安排,因此劳动者享有医疗期需要具备一定的条件:首先,劳动者患病的病情状况或者非因工伤的严重程度达到了需要治疗休息的客观要求,其判断标准一般以医疗机构出具的“病假单”为依据;其次,劳动者按照用人单位规章制度的要求履行请假手续。



法官说法

明知劳动者年龄造假 单位解除劳动合同未必合法

用人单位明知劳动者真实年龄、工作经历、学历不实,仍予以录用,劳动者不构成欺诈,用人单位不得以此主张劳动合同无效。

【案例介绍】胡某出生于1966年。2018年9月,建筑公司项目部招聘保安,年龄要求为50周岁以下。胡某经人介绍前往项目部应聘。项目部工作人员认为,虽然胡某超龄,但其有入伍经历,身体素质很好,可以适当放宽年龄要求。于是,胡某根据工作人员的要求在入职登记表一栏填写46周岁,并将身份证原件交给工作人员复印。经工作人员处理,将身份证复印件中出生年份改为“1972”。

三天后,胡某与建筑公司签订书面劳动合同,并开始在该项目部工作。两个月后,建筑公司以胡某提供虚假身份证,故意隐瞒真实年龄为由,将其开除。双方因经济补偿、工资结算发生争议。胡某要求建筑公司支付加班工资9000余元、经济赔偿金2200元。

庭审时,建筑公司的工作人员及同一时期招聘的保安到庭作证,均陈述招聘时需要核实身份原件,但当时招聘的工作人员认为胡某符合公司招录条件。由此,可以认定建筑公司在招录胡某时对胡某的真实年龄是明知的。

【法官评析】根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十八

条的规定,用人单位违法解除或终止劳动合同的,劳动者有权要求用人单位支付相应的经济赔偿金。

本案中,建筑公司已构成违法解除劳动合同,需支付原告经济赔偿金。主要理由如下:其一,入职登记表中的年龄系胡某根据建筑公司工作人员的要求所填写,故胡某不存在欺诈情形。其二,胡某应聘时向建筑公司提供了身份证原件,建筑公司审核后认为胡某符合入职条件,故因胡某身份证复印件、入职登记表显示的年龄与胡某的真实年龄不一致所引发的责任应当由建筑公司承担,建筑公司不得以此主张劳动合同无效。其三,即便胡某无法举证证明其系根据建筑公司工作人员的要求填报的虚假年龄,建筑公司也应当举证证明胡某的真实年龄会对双方是否签订劳动合同产生重大影响,即该岗位对入职者的年龄有明确要求,超龄的不予录用;否则,建筑公司以胡某谎报年龄主张劳动合同无效也将很难成立。

本起纠纷提醒劳动者,在入职时应当如实履行告知义务,避免以谎报个人信息的手段谋取职位;作为用人单位,在招聘时应当以书面方式明确招聘的基本条件,并认真审核劳动者告知的基本情况,妥善保存相关证据,以免引发不必要的纠纷。
淮安市人民法院 刘昌海 王志勇

提个醒

劳动者消极应诉, 板上钉钉的权益也会丧失

人民法院作为定纷止争的最后一道防线,对与诉讼有关的法律规定的落实必然是严格的。因为,只有这样才能维护社会的公平正义。然而,由于对法律规定了解不多,理解不深,甚至有一定程度的误解,职工小王、小吴等人在起诉或被诉后,要么忘记出庭时间、错过开庭审理进而导致败诉,要么在庭审过程中不能控制个人情绪、未经法官许可拂袖而去,最终未能实现自己的诉讼目的。

以下案例通过对小王、小吴等人的诉讼经历的分析,告诉当事人在诉讼过程务必要遵守法律规定,听从法官指挥,尽量避免因个人失误造成自身合法权益的丧失。

【案例1】因合同纠纷,小王与其所在公司之间积怨较深。在案件开庭审理过程中,小王针对公司提出的辩解理由十分恼火,因控制不住自己过分冲动的情绪,她未等法庭辩论结束即扔下一句话:“有理走遍天下,无理寸步难行,我不和你胡搅蛮缠。”此后,她竟然在未经法庭许可的情况下拂袖离去,庭审活动不得不中止。事后,小王找到办案法官,并向其诚恳地解释说:“我那天离去,不是对法官、法庭审理有意见,而是向无理狡辩的公司表示抗议。”接下来,小王恳求法院继续审理她的案子。然而,法官没有答应小王的请求。相反,法院还裁定本案按照撤诉处理。小王对此后悔不迭,但只能接受。

提醒:我国《民事诉讼法》第一百四十三条规定:“原告经传票传唤,无正当理由拒不到庭的,或者未经法庭许可中途退庭的,可以按撤诉处理;被告反诉的,可以缺席判决。”本案中,小王是原告,从她的经历可以看出:当原告仅凭理直气壮是不够的。在案件进入法律程序后,其必须严格遵守法律对当事人参加诉讼的有关规定,遵守法庭纪律。否则,不仅自己应有的权利无法行使和实现,反而可能徒增诉累。

【案例2】小吴一直在单位从事销售工作,离职后他和两个原来的同事合伙创办一家公司。后来,因一起货物买卖合同纠纷,他成了案件的原告。该案件经法院经济庭审

理后,法院书面通知其自接到该通知的次日起7日内预交诉讼费用。但是,小吴既逾期未交诉讼费用,亦未在此期间提出缓、减或免交诉讼费的申请。于是,法院依据有关规定,裁定本案按自动撤诉处理。

提醒:国务院《诉讼费用交纳办法》第二十条规定:“案件受理费由原告、有独立请求权的第三人、上诉人预交。被告提起反诉,依照本办法规定需要交纳案件受理费的,由被告预交。追索劳动报酬的案件可以不预交案件受理费。”《诉讼费用交纳办法》第二十二条规定:“原告自接到人民法院交纳诉讼费用通知次日起7日内交纳案件受理费;反诉案件由提起反诉的当事人自提起反诉次日起7日内交纳案件受理费……当事人逾期不交纳诉讼费用又未提出司法救助申请,或者申请司法救助未获批准,在人民法院指定期限内仍未交纳案件受理费的,由人民法院依照有关规定处理。”《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉若干问题的意见》第一百四十三条规定:“原告应当预交而未预交案件受理费,人民法院应当通知其预交,通知后仍不预交或者申请减、缓、免未获人民法院批准而仍不预交的,裁定按自动撤诉处理。”本案中,小吴因忙于手头上的生意而忽视法院的缴费通知,结果被法院按照上述法律规定裁定按自动撤诉处理。无奈,他只得另行起诉。

【案例3】老杨因自身过错导致公司合法权益受损,离职后公司将他诉至法院索赔。法院受理公司的起诉后,老杨以充足的事实和理由及时向法院提出了反诉的请求。遗憾的是,老杨因记错案件开庭审理的时间而未能按时出庭,法院作出了不利于杨某的缺席判决,并承担诉讼费用1000多元。面对这样的结果,老杨无奈地说:“这起案子的标的额不大,我完全胜券在握,但因未能按时出庭而导致败诉,还白白承担了诉讼费用。”

提醒:《民事诉讼法》规定,开庭是法院查清案件事实,分清是非责任,对案件做出公正处理的必经程序。在法庭上,当事人可以充分陈述自己的观点,提供相关证据,对有

泰州姜堰:对外卖骑手确认劳动关系提供法律援助

2016年6月,李某被某网络科技有限公司聘为外卖配送员,派送站点位于姜堰某商贸城的某外卖配送站,李某通过配送站授权进入APP注册外卖骑手,从事某平台外卖送餐工作。双方未签订书面劳动合同,未缴纳社会保险,同时某网络科技有限公司为规避法律责任,以第三人王某个人银行账户转账形式发放工资。2018年5月24日晚,李某在派送外卖过程中发生交通事故。李某要求享受工伤待遇,找某网络科技有限公司协商遭拒绝。

为维护自身合法权益,李某向泰州市姜堰区法律援助中心寻求帮助。法律援助律师介入后,认为李某申请工伤,享受工伤待遇,首先要确认与某网络科技

公司之间的劳动关系,代理李某将某网络科技有限公司诉至法院。庭审中,某网络科技有限公司辩称:外卖小哥与平台公司应当属于承揽关系,且李某另从事固定工作,并由固定工作的单位为其缴纳社保,逻辑上不可能再与其他单位建立劳动关系。承办律师发表辩论意见:双方之间存在事实劳动关系。李某一旦接单,须按照某网络科技有限公司的要求,穿戴具有该公司标识的工作服,携带具有该公司标识的工具箱,这些标识使客户有理由相信李某是代表某网络科技有限公司从事配送工作。其送餐时间、流程、规范用语等均受某网络科技有限公司制定的奖惩制度的约束和管理,因故不能接单

需向站点负责人请假报备,外界对于李某的服务也有相应的评价机制。李某受某网络科技有限公司管理,从事该公司安排的有报酬的劳动,且所提供的劳动是某网络科技有限公司业务的组成部分。且现行法律并未禁止劳动者与其他用人单位建立双重劳动关系,故李某的兼职行为并不影响劳动关系的认定。最终一审法院最终采纳了承办律师的代理意见,判决确认李某与某网络科技有限公司之间存在事实劳动关系。某网络科技有限公司上诉后,二审法院裁定驳回起诉,维持原判。二审亦是泰州首例支持外卖小哥在送外卖途中发生交通事故后确认劳动关系的判例。

【案件点评】“互联网+”正在改变着人们的生活,就业形态和雇佣关系也在经历深刻转型,就业渠道更加多元,工作形式日益灵活。这些灵活的用工方式与传统劳动关系下的工时制度无法完全匹配,劳动关系的确认裁判标准不一,具有争议性。新业态新模式下如何有效维护劳动者特别是农民工、困难职工等群体的合法权益,考验着法律援助机构和援助律师的服务能力。本案中援助律师从认定劳动关系的实质要素着手,发表专业人士与服务站点存在事实劳动关系代理意见,最终被法官采纳,对处理同类案例具有一定参考意义。 供稿 江苏省法律援助中心

本报讯(周旭 丁彬彬)近日,宿州市宿豫区人民法院执行局成功执结两起10年前的劳务合同纠纷案件。

李某、阮某受雇于蔡某,为蔡某承包的工地带班。经双方结算,蔡某欠李某8267元、阮某19870元劳务报酬未付,阮某当场向李某、阮某立据。后李某、阮某多次向蔡某索要上述款项未果,因而成讼。案件进入执行程序后,因被执行人常年在外地,暂无可供执行财产,案件一度陷入僵局。后宿豫区

人民法院通过网络查控系统冻结了被执行人名下银行账户内存款,并且限制其高消费,执行出现转机。法院的强制执行举措,让他在全国各地做工程都受到了影响,出行受限,银行卡也不能用,生活上造成了不小的困难。执行员再次联系到蔡某,蔡某表示,之前确实没有钱偿还,现在有钱了于是想偿还钱款。最终,双方达成和解,被执行人将两起案件共计39000元履行完毕,十年劳务费,一朝得清偿。