

江苏法院2023年度劳动争议十大典型案例三

切实防范就业歧视,依法保障劳动者平等就业权

【基本案情】

李某于2018年入职某模具公司从事线切割工作。2022年1月,李某经医院诊断为肝功能不全,模具公司要求李某提供肝炎无传染性证明才能上班。此后李某多次在医院体检,检查结果均为未见明显异常,但模具公司仍然以肝功能不全为由强行安排李某休病假。双方沟通无果后,李某以公司强制休病假、拒不提供劳动条件、剥夺劳动权利为由通知模具公司解除劳动合同。后李某申请劳动仲裁,要求

模具公司支付经济补偿等。仲裁裁决后,双方不服,均诉至法院。

【裁判情况】

法院经审理认为,用人单位在劳动者正常履职过程中应当向劳动者提供平等的就业机会和公平的就业条件,不得实施就业歧视。本案中,李某从事的线切割工作,并非法律、行政法规和国务院卫生行政部门规定禁止从事的易使传染病扩散的工作岗位。模具公司要求李某提供所患疾病无传染性证明才能上班,

缺乏依据。模具公司后又强制李某休病假,变相剥夺了李某劳动权利,属于未按照劳动合同约定提供劳动条件,李某有权以此为由解除劳动合同并主张经济补偿。法院遂判决模具公司支付李某经济补偿两万余元。

审理法院:昆山市人民法院、苏州市中级人民法院

【专家点评】

中国社会科学院法学研究所研究员、社会法室副主任王天玉:

就业歧视的实质是用人单位超越法律规定和岗位要求,对劳动者施加额外负担,是用人单位滥用自身优势地位的体现。就业歧视不仅损害劳动者的平等就业权,也往往损害工作环境和劳动者人格权。人民法院依法办案治理就业歧视是通过剖析用人单位管理行为的起因、依据和后果,划定用工自主权的法律边界,宣示劳动者的平等地位,维护正当的劳动权利。

江苏省高级人民法院 供稿

专家评析
依法裁判指引权益保障
以案明理激发创新活力

保障劳动者合法权益与促进企业健康发展是构建和谐稳定劳动关系的两个基本目标,二者互为因果地统一在劳动法治实践中,共同助推经济社会高质量发展。劳动争议的实质是这种因果关系被打破或扭曲,从应有的合力变为现实的张力,在具体案件中表现为当事人合法权益受到损害,进而干扰本地区企业劳动秩序和用工安排预期,并可能影响生产力与生产关系的协同发展。

人民法院审理劳动争议案件不仅在于定纷止争,还须透过典型案例释法明理,确立劳动关系双方权利义务合理边界,塑造规范有序的职场生态,同时将劳动问题纳入工作与生活的真实场景中考量,并融入社会主义核心价值观和善良风俗,凸显劳动关系所承载的道德意蕴和精神价值,实现法理与情理、法治与德治、法律效果与社会效果的统一。

江苏法院在劳动争议审判中贯彻落实最高人民法院的各项部署,积极推进高质量司法审判工作,将“办理一案、治理一片”作为工作要求,敢于在疑难争议案件中作精细化分析说理,并基于大量个案纠纷的总结提炼,探寻争议治理规律,以便充分发挥司法职能,激发企业创新活力,引领诚信向善风尚,服务经济社会发展大局。在这一目标指引下,江苏法院筛选2023年度劳动争议十大典型案例,集中体现了以下五方面的司法裁判导向:

第一,优先保障劳动者生存权,维护劳动者人格权,宣示劳动者权益保障的底线。相对于经济性权益,劳动者的生存权和人格权处于更为基础的地位,应获得司法的优先保障。例如,劳动者遭受工伤,急需医疗费,人民法院基于事实清楚、权利义务清晰的案情,先予执行部分工伤医疗补助金,及时解决了劳动者的急迫需求,避免了损害的扩大,凸显了生存权的优先性。此外,针对实践中存在的用人单位以“管理之名”行“体罚侮辱之实”的违法行为,人民法院旗帜鲜明地予以否定,阐明劳动者的人格权不容侵犯。法院在典型案例中的说理表明劳动者的生存权和人格权具有主体属性,是经济属性的基础,应作为争议裁判的优先审查要素,引导用人单位建立“尊重劳动者、保障基本”的管理理念。

第二,明确用人单位管理权的边界,认定集体协商效力,树立企业内部合规管理的样本。用人单位的经营自主权与劳动者集体的民主管理权是践行企业合规管理的两根支柱,二者既有各自的适用领域,又需衔接配合,以增强企业的凝聚力。用人单位经营自主权的主要体现是工资分配方式,在符合法定最低工资和按时足额支付原则的情况下,可根据市场惯例予以自主安排,本次典型案例就肯定了“包薪制”的工资支付方式。但是,在涉及劳动者权益的企业内部治理事项上,经营自主权必须受到劳动权的制约。人民法院在就业歧视典型案例中阐明,用人单位在无法定依据情况下不得对劳动者施加额外要求,否则将损害劳动者的平等就业权。此外,对于企业发挥民主管理制度优势,通过集体合同与劳动者达成合意,以共同应对特殊风险的情形,人民法院予以充分肯定,阐明集体合同优先于劳动合同的效力。

第三,归纳灵活就业劳动特征,进行劳动关系认定标准,奠定分类完善服务保障措施的基础。随着新业态的蓬勃发展,灵活就业已成为我国重要的就业渠道之一。在创造就业岗位、增加群众收入的同时,灵活就业人员劳动权益保障短板也受到了社会普遍关注。人民法院典型案例审理表明,灵活就业因其劳动的自主性和灵活性,与劳动关系存在根本性差异,无法纳入现行劳动法的调整范围。今年政府工作报告指出,分类完善灵活就业服务保障措施。据此,灵活就业人员的保障制度建设应基于其自身实践特征,突破现行劳动法和民法构成的二分法,构造相对独立的第三类劳动形态,并结合行业特点分类探索保障措施,从而避免劳动关系泛化,既维护劳动关系法律体系的稳定,也面向数字经济时代发展适应劳动变革的保障制度。

第四,回应高技术产业诉求,保护企业竞争优势,支持人才激励措施,在新质生产力发展中激发创新活力。高技术产业是新质生产力的重要载体,因其技术密集的特征而在劳动合同中广泛采用了竞业限制条款。人民法院审理竞业限制争议的重点是劳动者自主选择权受到的限制程度是否匹配用人单位保密需要。对于全球布局的头部高技术企业,人民法院针对核心技术人才确认了广域限制的正当地性,符合竞业限制制度的本意。对于高技术产业的人才培养,人民法院支持各项人才补贴和奖励计划,并区分不同计划的请求权基础,保障具有工资属性的金钱补贴,避免不同计划的混同,维护受益人才的合理预期,助力高技术产业人才培养政策显现成效。

第五,坚持诚信向善的价值取向,综合考量劳动争议的现实因素,塑造有道德内涵的司法裁判立场。劳动关系是社会关系网络中的一环,劳动者的劳动义务与家庭义务紧密相关,均植根于社会文化和价值观中。本次典型案例关注了女职工在哺乳期间的调岗争议,女职工照顾病危丈夫的旷工争议,阐明用人单位不应机械地理解和行使合同解除权,而应遵从善良风俗和人文关怀,在合理范围内包容劳动者的特殊需求,促使劳动管理和企业文化符合社会主流价值观。

王天玉

法官说法

以订立承揽合同为名逃避用工主体责任
应认定为劳动关系

【案例介绍】

2021年5月25日,徐某至某公司从事发货工作。同年7月,甲方某公司与乙方徐某签订《承揽合同》一份,约定内容包括:甲方将相关工作发包乙方;乙方按甲方需要,服从甲方业务指导;双方仅系承揽关系,不存在劳动关系。甲方为乙方购买雇主责任险,提供工作餐,每月15日发放承揽费;甲方以工资名义发放承揽费;甲方提供生产所需的劳动防护用品;注意安全,按规定生产,如违反操作规程发生事故,由乙方负责;乙方发生交通事故等意外,均由乙方自行承担。同时还约定了“乙方必须遵守以下厂纪厂规:按时上下班,服从甲方工作安排;特殊情况不能上班,须请假;爱护单位财物,丢失要赔偿;统一在单位食堂就餐,不允许在车间内就餐;不得携带厂内任何物品出厂;做好本职工作,保证产品质量”等内容。

工作期间,某公司每月15日向徐某发放“承揽费”,对徐某进行管理。2021年8月23日,徐某在发货时左踝部和左小腿受伤,

2022年3月4日,徐某向江阴市劳动争议仲裁委员会申请仲裁,要求确认其与某公司在2021年5月25日至2021年8月23日存在劳动关系,仲裁委裁决对徐某的仲裁请求不予支持。徐某不服裁决,遂诉至法院。

江阴市人民法院经审理认为,某公司虽然与徐某签订《承揽合同》,但从承揽合同内容看,徐某要遵守某公司的厂纪厂规,包括按时上下班、服从工作安排、按规定请假等,生产资料及劳动防护用品由某公司提供,某公司每月15日向徐某发放所谓“承揽费”。从权利义务实际履行情况看,徐某自2021年5月25日被某公司录用,由某公司管理,每月15日发放的“承揽费”实为工资。因此,无论从合同的内容,还是实际履行情况看,某公司对徐某存在控制、支配性,双方具有人身属性、组织从属性及经济从属性,符合劳动关系的特征,与承揽关系中承揽人按照定作人的要求完成工作,只要交付工作成果显然不同。双方签订的协议名为《承揽合同》,实为劳动合同,

某公司企图以与劳动者签订承揽合同的方式规避用工主体责任,法院对其抗辩不予支持,依法确认双方存在劳动关系。

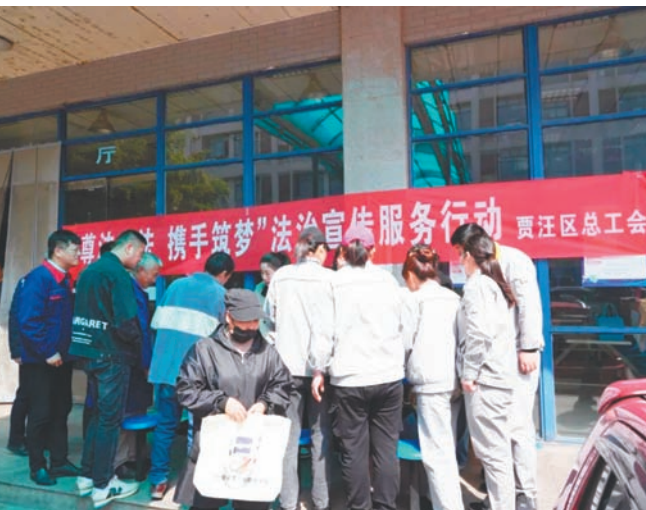
【法官评析】

实践中,一些用人单位通过与劳动者签订《承揽合同》《外包协议》等方式,企图将劳动者排除在劳动法的“保护领地”之外,进而逃避用工主体责任,剥离其应当承担的劳动法上的义务。产生纠纷时,用人单位往往以双方系承揽关系、承包关系而非劳动关系进行抗辩。殊不知,这种自认为非常高明的做法不过是掩耳盗铃、自欺欺人,终究逃不掉疏而不漏的法网。法院会根据协议内容及实际履行情况,综合劳动关系人身属性、组织从属性及经济从属性的实质性特征进行穿透性审查与认定,而不会浮于协议表面的名目。用人单位应当依法及时与劳动者订立书面劳动合同,明确约定双方权利、义务,推动建立和谐劳动关系。

江阴市人民法院 王晓丹



一些用人单位与劳动者签订“承揽”合同来规避用工主体责任。图 万森摄



2024 有问有答

问:办理解除或者终止劳动合同的相关手续时,双方各有什么义务?

答:实践中,有的单位为了限制劳动者跳槽,拒不为劳动者出具解除或终止劳动合同的证明,不为劳动者转移档案、不为劳动者转移社会保险关系等等,给劳动者带来不少损害。

对于单位的这些做法,《劳动合同法》规定:用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明,并在15日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。

劳动者在离职后,因社会保险或档案关系等转移手续与原单位产生争议的,可以作为劳动争议申请劳动仲裁,如对仲裁结果不服,还可以到人民法院起诉。

办理解除或者终止劳动合同的相关手续时,《劳动合同法》还分别明确了用人单位和劳动者各自应尽的义务和责任:对于劳动者来说,应当按照双方约定,办理工作交接;对于用人单位来说,需要向劳动者支付经济补偿金和赔偿金的,应在办结工作交接时一次性支付,除此之外,用人单位还应当按规定为劳动者转移档案和社会保险关系。

《劳动合同法》还规定,用人单位对已经解除或者终止的劳动合同的文本,至少应保存2年备查。为什么是2年?从某种程度上讲,这是与《劳动保障监察条例》衔接,根据《劳动保障监察条例》规定:违反劳动保障法律、法规或者规章的行为在2年内未被劳动保障行政部门发现,也未被举报、投诉的,劳动保障行政部门不再查处。



近日,徐州市贾汪区总工会走进徐州徐轮橡胶股份有限公司开展“尊法守法 携手筑梦”普法企业行活动,通过法治微课堂、设置咨询台、悬挂宣传横幅、发放宣传材料等方式,为300余名职工送上沁人心田的法治“大餐”。这是贾汪区总工会走进第12家企业开展该项活动。

在法治微课堂,区总工会副主席赵奎结合企业职工工作实际,通过“以案释法”,向企业负责人、管理人员、职工代表开展深入浅出的解读劳动法、合同法、工会法等相关法律法规,用通俗的语言讲述物权纠纷、合同纠纷、侵权责任纠纷等典型案例,以实际生活案例与企业员工互动,大家仔细聆听、认真提问,取得了普法宣传实效。

在法律咨询台,工作人员和普法志愿者详细介绍现行常用法律法规,就员工遇到的法律问题进行了答疑解惑,向企业职工发放了《中华人民共和国劳动法》《保障农民工工资支付条例》等宣传资料300余份,并赠送了抽纸、肥皂、布袋等宣传用品,为职工解答咨询50余人次,积极引导他们自觉尊法守法,增强依法理性维权意识,营造了良好的法治宣传氛围。

今年以来,贾汪区总工会已连续走进12家企业,开展“尊法守法 携手筑梦”普法企业行活动,通过法治宣传、法律咨询、法律援助、法治体检等系列服务,深入企业大力宣传与职工群众生产生活密切相关的法律法规,引导职工主动学法、自觉用法,有效维护职工合法权益。

桑娟 阙久海 阙影 摄影报道

检察之窗
扬州检察:给录用未成年人主播开“处方”

“我们已经根据《法律风险提示函》的要求进行了全面整改,绝不再招录未成年人主播。”近日,扬州市广陵区检察院检察官来到辖区A公司进行“回头看”时,公司负责人表态说。检察院之所以给直播行业下发《法律风险提示函》,还要追溯到去年的一起未成年主播被侵害案。

2019年,乘着网络直播的“风口”,A公司成立了。2022年9月,年仅13周岁的莉莉(化名)来到A公司求职。文旅部《网络表演经纪机构管理办法》规定,不得为未满16周岁的未成年人提供网络表演经纪服务。但负责招聘工作的张某仍然为莉莉更改年龄入职,并用诱骗手段对莉莉实施性侵害。2022年10月,莉莉到医院就诊时发现自己已怀孕,医生依据侵害未成年人案件强制报告制度向警方报案。

播全部解除聘用关系并给予其经济补偿。

其他文化传媒公司的经营是否规范?职能部门的管理是否存在疏漏?带着这些问题,广陵区检察院对辖区内的同类公司进行调研,发现该行业准入门槛较低,从业人员复杂,公司对关键岗位人员缺乏从业前审查;相关职能部门对直播公司底数不清,监管上存在盲区。2023年6月1日,经扬州市人民检察院同意,广陵区检察院向相关职能部门发出检察建议,督促其充分履行对互联网文化表演机构专项摸排行动,同步制定专项整治行动实施方案。摸排后发现,因从事网络经纪

收到检察建议后,相关职能部门高度重视,于2023年7月初部署开展全市网络经纪表演机构专项摸排行动,同步制定专项整治行动实施方案。摸排后发现,因从事网络经纪

演的公司流动性强,国家也未强制性规定要取得营业性演出许可证才能进行网络直播,因此存在职能部门对辖区内表演经纪机构底数不清,部分机构没有营业性演出许可证等问题。为此,职能部门将全市摸排后掌握的13家网络经纪表演机构全部纳入统一监管,对其招募的主播身份信息定期上报备案,并建立“一户一台账”,通过技术巡查、内容巡视、安全监管等手段,分三个阶段对全市范围内未经批准、未经备案、为不满16周岁未成年人提供网络经纪服务的行为,实现实时监测和整治。

广陵区检察院在做好跟踪回访的同时,牵头召开联席会议,联合文旅、公安、市监、网信办、人社等部门对辖区内网络经纪表演机构开展专项整治,共同撑起未成年人保护伞。

管莹 梅静 朱敏 苏胜男 木草

