■江苏法院2023年度劳动人事争议十大典型案例四

准确区分不同性质人才奖励 保障科技创新人才合法权益

【基本案情】

秦某于2016年9月进入某光电公司工作。2017年12月,昆山经济技术开发区博士后科研工作站、某光电公司共同作为甲方,某大学作为乙方,共同订立《联合培养企业博士后研究人员协议书》。秦某经审核入站,在站工作期限为两年。协议约定,甲方为每位在站博士后研究人员提供120000元的人才开发资金,主要用于支付博士后研究人员的工资、福利待遇、行政管理费用、导师指导费用等,分两年支付。光电公司、秦某确认,上述120000元中30000元用于行政管理费用、导师指导费用,光电公司另已向秦某支付30000元。2021年2月,秦某提出离职并就剩余60000元人才补贴提出劳动仲裁。仲裁裁决后,光电公司不服,诉至法院,称秦某于2018年已领取昆山市紧缺产业人才资助经费102000元,故不应再主张博士后研究站人才奖励。

【裁判情况】

法院经审理认为,秦某依据《昆山市紧缺产业人才计划实施细则(试行)》领取的紧缺产业人才资助经费,系该市政府为加大对重点产业人才激励,充分发挥人才引领产业发展积极作用,而支付的地方性人才激励政策补贴。而本案所涉人才补贴,是秦某依据《联合培养企业博士后研究人员协议书》所主张的企业博士后人才研究奖励,主要目的是促进产、学、研结合,培养和造就高层次科技和管理人才。两者虽同为人才激励政策补贴,但激励主体不同,前者为人民政府,后者为公司;性质亦不同,前者着重人才引进和激励,后者注重人才培养和成果转化。法院遂判决光电公司支付秦某60000元人才补贴。

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:

人才激励是支持产业创新发展的重要一环。政府为吸引和留住人才,推出了多项人才补贴和奖励计划,各类计划的实施条件不同,不应混同考虑。在政府补贴政策支持下,已在劳动合同中明确约定为工资、福利待遇的补贴项目,应按照工资支付予以保障。基于其他政策给予劳动者的补贴金额,属于不同性质的资助,不能与工资类补贴抵扣,以保障劳动者的合理预期,促进人才激励政策的实践效果。

■法官说法

骑手入职需谨慎 谁是老板要分清

【基本案情】

周某为外卖骑手,平时受某外卖配送站刘站长管理、分配任务,每月由北京某支付技术公司发放劳动报酬。2022年2月23日,周某在外卖配送过程中因发生道路交通事故受伤,为主张工伤权利,要求确认与某食品配送公司于该日存在事实劳动关系,经劳动仲裁不予受理后诉至法院。

诉讼中,食品配送公司否认双方之间存在劳动关系,表示周某的工资非其发放,周某实际是和某服务外包有限公司存在劳动关系,其提供的周某与服务外包公司签订的用工协议载明周某系该公司员工、按该公司要求提供食品配送服务,故要求法院驳回周某的诉讼请求。

经法院查明,周某与服务外包公司签订的用工协议,为外卖配送站站长刘某使用周某手机、在未经周某同意的情况下注册某外卖平台APP后通过电子签名方式签订形成,故对周某不发生法律效力。周某提供的骑手微信群截图、站点照片、站长信息等证据,亦得到食品配送公司确认。食品配送公司在周某受伤后,作为投保人向某保险公司购买雇主责任险,所涉雇员即周某,进一步证明双方之间的劳动关系。法院还查明,食品配送公司在北京某科技公司开设了第三方支付账户,故周某每月的工资以北京某支付技术公司名义发放。综上,法院依法支持了周某的诉讼请求。确认周某与食品配送公司存在事实劳动关系。

【法官评析】

当外卖小哥因配送受伤需要维权,在确认劳动关系时,往往会涉及多个主体,产生"谁是老板"的困惑。广大骑手朋友们需谨防入职"陷阱",对于代为手机签约、空白合同签字等情况要敢于拒绝,要对自己的实际用工主体有清晰的认识,多保留工作站点、微信群聊、工资发放等方面的证据,第一时间锁定"谁是老板",以避免在维权时陷入像本案周某一样的困境。

无锡市惠山区人民法院 **蒋瀚鹏**

万森 摄

维权课堂
主办:江苏省高级人民法院
江苏省人民检察院
江苏省司法厅
江苏省总工会
承办:省高院民四庭
省检察院宣教处
省法律援助中心
省总工会法工部
江苏工人报

■维权快语

"挖苦求职者被封号"并非小题大做

"这只是押金,还不是学费,就拦住你了,你还能做成什么事?"据5月19日《法治日报》报道,在某网络招聘平台,求职者竟遭招聘企业挖苦。平台将企业封号处理后,企业诉至法院。近日,北京互联网法院审理了这起案件,判决驳回企业的全部诉请。

或许在一些人看来,上述挖苦算不上有多伤人,为此将招聘企业封号处理,似乎有点小题大做。实际上,求职者对押金心存疑虑并开口询问,是其个体自由,招聘者借此挖苦求职者,显然逾越了言论自由的边界。而现实中,"押金、保证金"陷阱在求职市场确实较为常见,一些招聘企业、不法分子借此为求职者"挖坑",求职者对此十分警惕,也是防范意识较高的一种体现。

挖苦求职者,其实是求职市场乱象的一个缩影,现实中诸如对求职者百般刁难、询问求职者婚育状况、毫不遮掩地搞职场歧视等现象屡见不鲜,求职者苦不堪言。此番事件再次给广大招聘企业敲响了警钟,提醒企业在招聘过程中要时刻尊重劳动者的合法权益,平等对待劳动者。相关部门则要加强对招聘企业的监管,畅通求职者维权渠道,降低维权成本,营造良好的劳动用工环境。

近年来,网络招聘市场规模持续扩大,也暴露出不少问题。如本案原告在网络招聘平台发布超出经营范围的岗位信息、发表贬损求职者的不当言论等,还有一些不法分子浑水摸鱼,假借招聘之名收集应聘人员简历,再高价卖给培训机构并收取佣金等。

因此,规范网络招聘市场迫在眉睫,监管部门要加大对求职服务机构的监管力度,在明确其相应资质的基础上,依法依规惩治涉嫌虚假宣传、侵犯求职者合法权益的无良就业服务机构和招聘平台。移动互联网时代,网络招聘市场不能成为求职者的"就业陷阱""权益黑洞"。只有进一步规范网络招聘市场秩序,才能让网上求职的体验更好,让网络应聘真正成为就业的好帮手,实现就业服务机构、求职者、用人单位的多赢。

来源:《工人日报》

■普法课堂

把"烦薪事"解决在"家门口"

"请大家情绪不要激动,相信法院,我们到这里来就是依法审理这个案件,给双方一个满意的结果。"近日,在沭阳县经开区管委会会议室内,沭阳县法院民一庭法官周艳正在巡回审判一起劳动争议案件,企业代表、经开区工作人员和企业员工等20余人受邀参加庭审旁听。

"烦薪事"为何而来?2023年3月,杨某经甲公司股东孙某招聘做客服,未签订劳动合同,工资由甲公司法定代表人万某支付,工作期间接受孙某管理。同年7月,孙某以"利用个人收款码收取客户货款未退还"为由将杨某辞退,并欠付杨某9460元工资。该案经沭阳县仲裁委裁决,裁定甲公司支付杨某工资9460元、解除劳动合同赔偿金7801元、未签订劳动合同双倍工资差额27275元,合计44536元。甲公司不服仲裁裁决,向沭阳法院提起诉讼。

对症开方,把"烦薪事"圆满解决。鉴于通过庭前阅卷及庭前调解沟通已经了解案件争议的事实,庭审期间,法官围绕双方之间是否存在劳动关系及解除劳动合同是否合法进行审查。关于双方之间是否存在劳动关系,庭审重点调查了劳动者在工作过程中是否需要接受原告甲公司劳动管理、遵守原告甲公司规章制度,以及劳动者的工作内容是否是原告甲公司的业务组成部分,同时要求原告甲公司对其主张的股东管理劳动者是代表另一公司,以及原告甲公司法定代表人向劳动者发放工资是基于股东的委托等意见进行举证,并告知其举证不能的法律后果,原告单位均未能提供证据证明。关于用人单位解除劳动合同是否合法,通过庭审查明,原告甲公司在解除劳动合同时并未经过工会程序,在其起诉前也未进行补正,从法定程序上看,原告甲公司应当承担违法解除的法律后果。另外,原告甲公司解除劳动合同时没有明确的规章制度规定,在劳动者是否存在违反劳动合同约定行为尚不明确时即口头辞退劳动者均是违法行为。此外,承办法官还围绕劳动者对于劳动合同的解除是否存在一定的过错,是否给原告甲公司造成损失等方面进行了审查。

在查明事实、辨法析理的基础上,法官进一步开展调解,此时原、被告都表现出了调解意向。最终原、被告双方达成和解,原告甲公司承诺一周内支付杨某案款20000元,被告杨某自愿放弃其他主张,纠纷得以现场解决。庭审后,民一庭法官还结合该案涉及的相关法律问题进行现场普法,将庭审现场变为"普法课堂",取得"审理一案、教育一片"的良好效果。同时,双方达成调解意见后,为防止原告甲公司不能积极履行调解款项,确定了一定数额的违约金,增加用人单位逾期未履行的违约成本,法官同时告知其不履行的法律后果。

劳动争议案件,一头连着劳动者的幸福小家,一头连着用人单位的锦绣前程。沭阳法院牢固树立"小案事不小、小案不小办"审判理念,持续推进审判机制建设、完善调裁审衔接,把庭审"搬"进园区企业,"家门口"解决纠纷,"零距离"服务群众,推动构建和谐健康的劳动关系,努力让劳动者就业更加安心,企业发展更加舒心。该院将持续完善矛盾纠纷源头化解工作举措,前移司法服务端口,定期开展巡回审判,扩大多元解纷"朋友圈",利用示范效应带动规模效应,推动劳动争议纠纷实质性化解。 本报记者 **丁彬彬** 通讯员 **李瑞武**

■工会维权

贾汪区总一季度为职工追回欠薪335万元

"感谢工会帮我们要回了被拖欠的工资款,俺悬着的心放下了。"近日,徐州贾汪区某家具企业拖欠职工鹿某8个月的工资共14077元,在区总"欠薪让职工心痛、工会为职工撑腰"专项行动中得到圆满解决。今年一季度,贾汪区总工会共帮助职工追回拖欠工资款335.18万元。

今年以来,贾汪区总工会实施"欠薪让职工心痛、工会为职工撑腰"专项行动,发挥工会劳调服务中心"一站式"多元化调解机制作用,深入企业职工开展维权服务宣传,让职工在权益受到侵害时第一时间能找到工会组织。投入20余万元改建了职工维权服务中心大厅,安排专人负责接待职工信访和投诉事项;在农民工集中的厂矿、工地和公共场所设置维权服务台,现场受理投诉;建立"首接负责制"和信息通报制度,切实做到职工上门有接待、电话有接听、处理有结果、权益有保障。同时,建立"大排查"机制,通过政府联席会议,形成公安、司法、信访、住建、人社等单位维权网络,做到信息共享、风险共排、处置共为。同时,积极引导和帮助职工通过工会调解化解劳动纠纷,降低诉求成本。在今年45例劳动纠纷化解案例中,有39例是通过工会调解解决。

记者 **胥明虎** 通讯员 **桑娟 阚影**

2024 有问有答

问:办理解除或者终止劳动合同的相关手续时,劳企双方各有什么义务?

答: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。

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,给劳动者带来不少麻烦。

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移转手续办理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。

《劳动合同法》规定,用人单位对已经解除或者终止的劳动合同的文本,至少要保存2年备查。

为什么是2年?从某种程度上来讲,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。

■权益顾问

截留女工生育津贴不应该!

扬州市民吴女士在扬州市区一家艺术培训中心教授美术课,与单位签有劳动合同,单位也按规定给吴女士缴纳包括生育保险在内的各项社会保险。去年初,吴女士怀孕了,预产期在8月底。吴女士原本计划7月份休产假,可5月初的时候,培训中心进行装修改造,吴女士担心画室的装修材料和气味对胎儿有影响,便向单位请假,提前回家待产。

由于工作性质特殊,加之培训中心不肯养闲人,便提出让吴女士打个申请,签一份留职停薪协议,吴女士只好按要求照办,办好手续后回家待产。孩子出生后,吴女士向培训中心提交了生育保险等材料,相关部门也将3万多元打入了培训中心账户,可培训中心并没有全额发放给吴女士。考虑到没人带孩子,去年10月,吴女士打算离职。在和培训中心结算时,吴女士发现自己只拿到少部分的生育保险补助,其他费用都被培训中心截留了。

女职工在缴纳生育保险后,因为生育孩子离开工作岗位,期间会享受到社会保障部门发放的生育津贴,这是法律赋予女职工的基本权利。那么,扬州这家培训中心为什么要截留吴女士的生育津贴呢?吴女士几经协商未果后请相关部门与培训中心交涉。培训中心负责人表示,国家要求的生育医疗费用都已经按时发放给了吴女士,而截留的2万多元的生育津贴类似工资补贴,因为吴女士已办理了停薪留职手续,所以不能发给她。

相关法律界人士向培训中心宣传:女职工生育保险属强制性保险,由所在单位交纳,是国家立法对女职工权益保障的一种社会政策,生育保险待遇分为两部分:一部分是生育医疗费用,包括产前检查、生育手术以及营养补贴等,另一部分是类似于产假工资的生育津贴。虽然培训中心与吴女士签订了留职停薪协议,但吴女士还是培训中心员工,劳动关系仍然存在,社保部门拨付的生育津贴也是针对她生养的专项费用,不是拨付给培训中心这个单位的补贴。经过相关部门的政策法规宣传,培训中心最终在近日还是把2万多元的生育津贴发放给了吴女士,事情得到圆满解决。

江苏擎天柱律师事务所律师杨峻鹏提醒用人单位:生育保险是国家通过立法,在怀孕和分娩的妇女劳动者暂时中断劳动时,由国家和社会提供医疗服务、生育津贴和产假的一种社会保险制度,国家或社会对生育的职工给予必要的经济补偿和医疗保健的社会保险制度。只要劳资双方之间的劳动关系是持续存在着的,并且是以生育女工名义申请的生育津贴,用人单位就没有理由截留克扣生育津贴,应当无条件把社保机构核发的保险津贴给予劳动者,以充分保障劳动者的合法权利。如果单位截留生育津贴,弄不好会承担欺诈、骗保责任。

黄庆 木草

■法眼观察

从劳务关系不能劳动仲裁说起

张某系某物流公司货物配送员,因与公司未签劳动合同、未缴社保,在工伤后无法享受应有待遇。公司以劳务关系为由拒绝张某提出的确认劳动关系和工伤赔偿诉求。张某于是提起仲裁申请,要求确认劳动关系并索要工伤赔偿。最终,仲裁委确认了劳动关系,判决公司赔偿。此案告诉广大劳动者:明确劳动关系,是维护双方权益的关键。

劳务关系与劳动仲裁的界限

劳务关系不同于劳动关系,其主体双方平等,主要在流通领域发生。《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条规定:"中华人民共和国境内的用人单位与劳动者发生的下列劳动争议,适用本法:(一)因确认劳动关系发生的争议;(二)因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议……"由此可知,劳动仲裁仅适用于劳动争议,劳务纠纷属普通合同纠纷,不在其受理范围内。若劳务合同有仲裁条款或协议,可申请商事仲裁。对仲裁结果不满,可在15日内起诉至法院。

申请仲裁的合规性与请求合理性

合规性:《中华人民共和国仲裁法》第二十一条规定:"当事人申请仲裁应当符合下列条件:(一)有仲裁协议;(二)有具体的仲裁请求和事实、理由;(三)属于仲裁委员会的受理范围。"因此,申请仲裁前,请确保符合法定条件和管辖规定,否则仲裁委将不予受理或驳回。

明确性:请求应明确、具体、完整且不矛盾。如本案中,张某明确提出了确认劳动关系和工伤赔偿的请求。

事实与法律依据:请求应有充分事实和法律依据。《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条规定:"发生劳动争议,当事人对自己提出的主张,有责任提供证据。与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的,用人单位应当提供;用人单位不提供的,应当承担不利后果。"如张某提供了工作证、工资单等证据,并引用了《中华人民共和国劳动法》和《工伤保险条例》等法条支持其请求。

请求变更的时效性

如需增加或变更仲裁请求,请在举证期限届满前提出。《劳动人事争议仲裁办案规则》第四十一条规定:"申请人在举证期限届满前可以提出增加或者变更仲裁请求;仲裁庭对申请人增加或者变更的仲裁请求审查后认为应当受理的,应当通知被申请人并给予答辩期,被申请人明确表示放弃答辩期的除外。"逾期提出的,需另行提出并按新案处理。案情复杂可申请延期,但不得超过十五日。

总之,明确劳动关系,合理提出仲裁请求,是维护劳动者权益的重要步骤。在申请劳动仲裁时,请务必注意合规性、请求的合理性和时效性。如有疑问,建议咨询专业律师或查阅相关法律条文。

于长彬

工会新闻部: 025-83279180
综合新闻部: 025-83279175 83279178
记者通联部: 025-83279187(含传真)
副刊评论部: 025-83279183
编务出版部: 025-83279189 83279190
网络新闻部: 025-83279189
发行外联部: 025-83279184(含传真) 83279185
理事会办公室: 025-83279188(含传真)
广告信息部: 025-83279186
专题专刊部: 025-83279195
报社办公室: 025-83279191(含传真) 83279192(含传真)
南京记者站: 025-84551259
无锡记者站: 0510-82710644
镇江记者站: 0511-84413010
苏州记者站: 0512-65232007
南通记者站: 0513-85518389
扬州记者站: 0514-87329339
盐城记者站: 0515-88323997
徐州记者站: 0516-83611090
淮安记者站: 0517-83956961
连云港记者站: 0518-85400641
常州记者站: 0519-88117396
泰州记者站: 0523-80818683
宿迁记者站: 0527-84388197
张家港特派记者: 0512-58226335
海安特派记者: 0513-88869196
本报新闻网: 025-83279186
本社地址:南京市中山北路202号
邮政编码: 210003
广告经营许可证号:3200004110909
定价:216元(全年)/18元(每月)