

江苏法院2023年度劳动人事争议十大典型案例十

禁止用人单位体罚,保障劳动者人格权



万森 摄

【基本案情】

2018年7月,李某入职某信息服务公司,后担任团队主管。工作期间,公司多次发布指令,要求包括李某在内的未完成工作任务的团队主管,立即执行五公里、十公里的晨跑或者夜跑、爬行高达28层的公司大厦三次,且必须即刻打卡上传,否则会遭受面谈、劝退。2022年7月,李某以公司违反相应法律规定为由邮寄离职申请。后李某申请劳动仲裁,要求信息服务公司支付加班工资、经济补偿金。仲裁裁决未予支持后,李某诉至法院。

【裁判情况】

法院经审理认为,因用人单位的违法行为导致劳动者无法继续工作,从而被迫提出辞职的,用人单位应当支付解除劳动合同经济补偿金。本案中,信息服务公司确实存在未支付加班工资的情形,且公司多次要求李某执行强度

极大的惩罚措施,侵犯劳动者的人格权,李某主张被迫辞职有事实和法律依据。法院遂判决信息服务公司支付李某加班工资和经济补偿。公司不服,提出上诉。二审中,双方达成调解协议。

审理法院:宿迁市宿城区人民法院、宿迁市中级人民法院

【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:

劳动者的人格权受法律保护。用人单位行使劳动管理权利以尊重和保障劳动者的人格权为前提,不能超越法定限度,不得实施体罚、侮辱等侵犯劳动者人身权利的违法行为。用人单位滥用管理权利,损害劳动者人格权,迫使劳动者解除劳动合同,应当承担违法解除劳动合同的法律后果。
江苏省高级人民法院 供稿



提醒

未约定竞业限制补偿标准,单位仍需支付

张某于2020年2月1日入职扬州的一家科技公司,这家公司在与张某签订劳动合同书的同时,还签订了一份竞业限制协议。公司在这份竞业限制协议中约定:未经公司同意,张某在双方劳动关系终止或解除之后24个月内不得违反竞业限制事项,为此,公司向张某发放竞业限制补偿金。但是,竞业限制协议中,并没有对具体补偿金额作出明确规定。张某在该公司任职期间,也没有收到公司的任何补偿。

今年,张某由于个人原因离开了科技公司,并且从事了与该公司业务毫无关系的工作。在办理离职手续时,张某向公司提出了按月支付竞业限制期内经济补偿金的要求。公司在审查了张某的新签劳动合同后,也认可了张某没有违反竞业限制协议的规定,但同时认为与张某签订的竞业限制协议中未约定具体经济补偿金标准,因此该协议应被认定为无效,公司无需承担支付补偿金的义务。张某在与公司多次协商无果的情况下,向法院提起诉讼,要求公司按月支付竞业限制经济补偿金。

法院受理后进行了认真调查,认为在本案中,张某在离职后已经按照约定履行了竞业限制义务,科技公司理应按竞业限制协议给予经济补偿,仅以竞业限制协议中补偿金条款空白为由,主张该合同无效且不应支付补偿金,于法无据,于理不合。用人单位在竞业限制中,并未约定具体经济补偿标准或约定的经济补偿标准过低的,不影响竞业限制条款或协议的效力。最终,法院支持了张某的请求,判令这家科技有限公司在规定的期限内,按劳动者在劳动合同解除前十二个月平均工资的30%支付经济补偿。

《劳动合同法》第二章第二十三条规定,用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款,并约定在解除或者终止劳动合同后,在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。同时,《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》第三十六条规定,当事人在劳动合同或保密协议中约定了竞业限制,但未约定解除或者终止劳动合同后给予劳动者经济补偿的情况下,如果劳动者履行了竞业限制义务,用人单位应按照劳动者在劳动合同解除或终止前十二个月平均工资的30%按月支付经济补偿。如果月平均工资的30%低于劳动合同履行地最低工资标准的,应按照劳动合同履行地最低工资标准支付。

相关法律界人士表示,当初签订竞业限制协议是企业的主张,也是企业草拟的协议文本,张某等所有签订协议的员工都是被动接受,怎么能因没有具体补偿标准就认为合同无效呢。反过来讲,如果因为没有具体补偿标准就认定协议无效,那么张某及该公司其他员工不是就可以不遵守竞业限制协议呢? **木草**

【案情简介】

曹某系某公司检验工,2006年7月至2022年5月期间某公司为曹某缴纳了社会保险。2022年6月,某公司未为曹某缴纳社会保险,2022年7月4日,曹某向某公司邮寄解除劳动关系通知书,表明某公司近期未为曹某缴纳社会保险,现通知解除与该公司的劳动关系,并要求某公司支付工资及解除劳动合同关系经济补偿。某公司于2022年7月6日签收上述通知书后缴纳了曹某2022年6月的社会保险。

法院认为,曹某以某公司未及缴纳社保为由解除双方之间的劳动关系,继而要求公司支付经济补偿金,即曹某以《劳动合同法》第三十八条第一款第(三)项“未依法为劳动者缴纳社会保险费的”作为其诉请的法律依据。该条款目的在于劳动者因用人单位的违法行为而不得通过解除劳动合同来维护自身生存权,从而获得经济补偿,而非劳动者在因其他原因而决定主动解除劳动合同时为了获得经济补偿,主动寻找用人单位的违法事实。即为防止出现“道德风险”,劳动者在

法官说法

用人单位瑕疵履行无主观恶意

劳动者主张解除劳动合同经济补偿不获支持

决定主动解除劳动合同前,应通过合法途径解决社保争议问题,而非在尚未寻求其他救济的情况下,就采取最激烈的解决方法——解除劳动合同。某公司自2006年7月起至2022年5月连续为曹某缴纳了社保,虽然未能及时缴纳2022年6月的社保,但之后也已补缴,而曹某仅因某公司未及缴纳2022年6月的社保,便于2022年7月4日解除与某公司之间的劳动关系并要求经济补偿。鉴于在某公司拖延缴纳社保费用不久,曹某便提出解除双方之间的劳动关系,并未给予某公司以合理的期限来回应、解决曹某的诉求,同时案涉证据并不足以证明某公司恶意拖欠曹某社保的缴纳,且后来某公司已经为曹某补缴了2022年6月的社保,故对曹某经济补偿

的诉请不予支持。

【法官说法】

判断用人单位是否具有符合《劳动合同法》第三十八条所规定的具体情形,不应仅审查用人单位是否具有该条款所列情形的外观表现,还要审查用人单位是否存在主观故意、行为的时间长短、在劳动者提出权益受损主张后是否及时纠正等判断劳动者是否确因用人单位的违法行为而被迫解除劳动合同,进而决定是否支持劳动者经济补偿的诉请。

在实践中,许多劳动者只要发现用人单位存在《劳动合同法》第三十八条所规定的情形便通过仲裁、诉讼要求解除与单位的劳动合同并要求单位支付经济补偿。该条款的立法目的在于保护劳动者因用人单位的

违法行为迫使其不得不通过解除劳动合同的方式来维护自己的合法权益。因此,不能因用人单位具有《劳动合同法》第三十八条所规定情形的外观表现,而不加区分地一律要求用人单位对劳动者作出经济补偿。在审判实践中,判断单位是否具有符合《劳动合同法》第三十八条所规定的具体情形,不应仅审查用人单位是否具有《劳动合同法》第三十八条所规定具体情形的外观表现,还要审查用人单位是否存在主观故意、行为的时间长短、在劳动者提出权益受损主张后用人单位是否及时纠正等来判断劳动者是否确因用人单位的违法行为而被迫解除劳动合同,进而决定是否支持劳动者经济补偿的诉请。
常州市中级人民法院 骆云辉

权益视点

劳动争议纠纷的仲裁时效:一年的限制与应对策略

在现代企业,劳动关系日益复杂,劳动争议纠纷也随之增多。为确保劳动关系的和谐稳定,维护劳动者的合法权益,我国法律对劳动争议纠纷的处理设置了明确的仲裁时效限制。

劳动争议仲裁时效,是指劳动者或用人单位在发生劳动争议后,向劳动争议仲裁委员会申请仲裁的法定期限。我国《劳动争议调解仲裁法》第二十七条规定:“劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。”这一时效限制的设置,旨在督促劳动者和用人单位及时行使自己的权利,避免权利长期得不到救济,同时也为劳动争议仲裁委员会处理争议提供了明确的时间界限。

一年仲裁时效的设置,体现了法律对效

率和公平的双重追求。首先,从效率角度来看,劳动争议纠纷需要及时解决,以维护劳动关系的稳定。如果仲裁时效过长,可能会导致争议处理时间过长,增加解决争议的成本,不利于及时维护劳动者的合法权益。其次,从公平角度来看,一年仲裁时效的限制,避免了劳动者或用人单位因长期拖延而滥用权利,损害对方的合法权益。同时,也避免了因时间过长而导致证据灭失或难以收集,影响仲裁结果的公正性。

面对一年仲裁时效的限制,劳动者和用人单位需要采取以下策略来维护自己的合法权益:

及时行使权利:劳动者和用人单位在发生劳动争议后,应及时了解自己的权利状况,并在一年内向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。避免因拖延而错过仲裁时效。

收集证据:在劳动争议纠纷中,证据是维护自己权益的关键。劳动者和用人单位在争议发生后,应尽快收集相关证据,包括书面证据、证人证言等,以便在仲裁过程中证明自己的主张。

寻求专业帮助:劳动争议纠纷往往涉及复杂的法律问题,劳动者和用人单位可以寻求专业律师的帮助,了解自己在争议中的权利和义务,以及如何有效地维护自己的权益。

积极参与调解:在劳动争议仲裁过程中,调解是一个重要的环节。劳动者和用人单位应积极参与调解,通过协商达成双方都能接受的解决方案。这不仅可以节省时间和成本,还有助于维护劳动关系的和谐稳定。

法律对劳动争议处理效率和公平的双重追求。劳动者和用人单位应充分了解这一时效限制的法律意义,采取积极的应对策略来维护自己的合法权益。同时,政府和社会各界也应加强对劳动争议纠纷处理的关注和支持,推动劳动争议仲裁制度的完善和发展。
盱眙县人民法院 高林

有问有答

问:什么是区域性集体合同?集体合同出现争议如何解决?

答:在一些规模较小的单位中,职工流动性较大,职工合法权益受侵害维权较难。针对这些问题,《劳动合同法》规定,在县级以上区域内,建筑业、采矿业、餐饮服务业等行业可以由工会与企业方面的代表订立行业性集体合同,或者订立区域性集体合同。

行业性、区域性集体合同只对当地本行业、本区域的用人单位和劳动者具有约束力。而且,行业性集体合同、区域性集体合同适用的区域仅限于县级以下区域。

和劳动合同争议类似,在用人单位与劳动者之间如果因集体合同发生争议,除了双方可以协商解决以外,也可以通过劳动仲裁、诉讼等方式解决集体合同争议。

根据《劳动合同法》规定,用人单位如违反集体合同,侵犯职工劳动权益,工会可以依法代表劳动者要求用人单位承担责任;集体合同争议经协商解决不成的,工会可以依法申请仲裁、提起诉讼。

关于这一点,在《劳动法》中有更详细的规定:“因履行集体合同发生争议,当事人协商解决不成的,可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁;对仲裁裁决不服的,可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼。”



“多亏你们的真心付出,为我解忧又解困。如果没有你们的帮助,我现在还陷在误解困境中走不出来,工会真是职工的娘家人”。农民工周青给灌南县总工会送去了一面锦旗,并感激地说。

事情是这样的。2022年8月,灌南县一农民工周青在工作期间不慎受伤,被单位及时送往医院救治,经诊断为开放性指骨骨折、肌腱损伤、指神经损伤,住院治疗8天后回家休养,在休养期间伤势加重,必须再次住院治疗。当时正值疫情防控期间,他无法到县级以上医院住院,只能在就近的乡镇医院挂普通号就诊,花去住院费、医疗费1.4万多元。出院后申请工伤认定和伤残等级鉴定,被认定为工伤,伤残等级为十级。他顺利地报销了在县级以上医院治疗的相关费用,在乡镇医院发生的费用却不能报销。他多次找县社会医疗保险管理处(以下称“医保处”)报销都没成功。虽然医保处耐心给他解释关于医疗费报销的相关规定,但是他执意认为医保处故意为难他。之后,他分别向多个单位信访,

2023年度江苏省法律援助“十优”“十好”案件选登六

连云港市连云区法援中心对聋哑人陶某劳动争议纠纷提供法律援助案

受援人陶某为聋哑人,2003年入职连云港市某包装有限公司,2018年该公司停产停业,2020年陶某与该包装公司签订《解除劳动合同协议书》(以下简称“协议”),约定劳动补偿金为3万余元,并约定于“注销清算分配公司财产时”支付,该公司多年来未启动注销清算程序,并以此为由拒绝支付经济补偿金。2023年5月,陶某向连云港市连云区法律援助中心申请法律援助。法援中心当日受理,指派江苏顺策律师事务所陈业涛律师为其提供法律援助,并启动与残联的对接机制,免费为受援人聘请了手语老师。该案的难点在

于:1.受援人为聋哑人,沟通、认知能力有限;2.被告企业多年停产停业,原办公地点拆迁,没有明确的送达地址;3.案件诉讼时效问题,《协议》签订时为2020年6月30日,法院立案时为2023年8月16日;4.原被告双方约定了支付条件,受援人曾申请劳动仲裁,被驳回了主张经济补偿金的请求。受援人一度丧失信心,产生了消极思想。承办人鼓励安慰受援人,多方走访通过其他工友提供线索,最终明确了具体送达地址。承办人抓住双方对经济补偿金多少无异议,属于债权债务问题、劳动仲裁《举证通知书》证明诉讼时效中断等关键

点破解诉讼时效届满问题。承办人提出被告没有注销公司或者清算行为是为了自身利益不正当阻止条件成就,应当视为约定支付条件成就的观点。最终,法庭采纳了承办人的观点,判决被告按约定给付受援人经济补偿金,后在承办人的指导帮助下受援人顺利拿到了补偿金。

【案件点评】

残疾人因其特殊性,维权难度大、社会关注度低,该案是一起典型的残疾人劳动争议纠纷案件,受援人为聋哑人,案件本身存在诸多困难,首先是被告企业停产多年,送达地址

作,周青看在眼里,感激在心里。他说,不在规定医院就医,挂什么号他真的不懂,但是也没有电话咨询一下,这笔费用无法报销,其自己也有责任,当即表示,今后不再就此事上访了。至此,在工会信访工作者的悉心工作下,纠纷在周青心头长达一年半的疑虑顿时烟消云散。

虽然信访事项终结,但工会的关爱并未终结。鉴于周青的实际困难,工会进一步向相关部门了解到,疫情后期政府就此类问题出台过相关规定,周青的情况需要用人单位帮助,可以申请部分疫情补贴。但是他已经与原单位解除劳动合同,所以这笔钱无法申请。工会调查组得知后,又去找其原单位协调,请原单位予以支持。经过数次沟通和协调,最终,在总工会、医保处和其原单位的配合下,共同帮助周青申请到了疫情期间医疗补助费8000多元,同时还帮周青找到了适合他的新岗位。于是就出现了本文开头的一幕。

通讯员 易怀丽 李琳 特约记者 刘毅