

法官说法

员工离职擅自解绑公司抖音客户 公司诉至法院获支持



【案情简介】

田某原为小易(化名)公司员工,曾任该公司的销售主管和餐饮部负责人,主要的工作任务是运营公司的抖音客户,因此田某掌管和拥有公司相关抖音客户的信息。后双方产生矛盾,田某在离职时擅自解绑了小易公司的7家抖音客户,造成小易公司的财产损失。小易公司诉至法院,要求田某赔偿损失。

依据《中华人民共和国民法典》第一千一百六十五条的规定,行为人因过错侵害他人民事权益造成损害的,应当承担侵权责任。本案中,田某在离职时擅自解绑小易公司的7家客户,损害小易公司的利益,必然会造成小易公司的财产损失,小易公司有权要求田某赔偿损失。至于田某辩称的双方未签订保密协议和竞业限制协议,既然小易公司给到了田某权限,田某就可以解绑。该辩称理由不能成立,因为田某作为小易公司的员工,应当自觉维护小易公司的利益,田某擅自解绑公司客户,其应

当预见此种行为会侵害公司的利益,造成公司的财产损失,田某已经违反了职业道德,这与双方是否签订保密协议和竞业限制协议无关。

最终法院判决田某赔偿公司损失1.5万元。

【法官评析】

在处理劳动争议案件时,一方面法院要保护作为弱势群体的劳动者的权益,但另一方面,用人单位的合法利益也应当受到法律的保护和关注。实践中,有些劳动者误认为未和用人单位签订保密协议和竞业限制协议,就可以滥用自己的权利。法院在此提醒的是,作为劳动者应当遵守职业道德,自觉维护用人单位的利益。若劳动者因故意行为损害了用人单位的利益,造成用人单位损失的,用人单位有权主张赔偿。本案也在此号召大家,只有做到劳动者敬业,用人单位守诚,双方相互尊重,平等合作,方能构建和谐、稳定的用工环境,促进企业和劳动者的互利共赢。

扬州市广陵区人民法院 薛琴

工会服务

“集体协商协议”——维护新就业形态劳动者权益的“护身符”

“集体协商协议维护了我儿的权益,使他的误工费得到赔偿。”近日,美团骑手赵某的父母拿到了儿子工亡赔偿中住院救治期间的误工费2.56万元。

近年来,新就业形态劳动者劳资纠纷不断增多,案件复杂多样,且处理难度大。徐州市贾汪区总工会通过“行业性(区域性)集体协商协议”破解了新就业形态劳动者劳资纠纷难题,使劳动争议、工伤赔偿等纠纷迎刃而解,维护了职工的合法权益。

据援助律师徐宏伟介绍:美团骑手赵某从交通事故发生到死亡有158天的救治期,其误工费,因赵某没有固定收入,非固定收入不能确定,影响了赵某案件的处理和其家人的利益所得。如何确定其误工费用,成为棘手的事。

“我们从维护职工劳资纠纷中的既得利益出发,兼顾公平公正,依据‘行业

性(区域性)工资协商协议’,合情合理合法地解决了有的劳资纠纷中薪酬不好确定的疑难问题。”贾汪区工会相关负责人表示。

2024年,贾汪区总工会高度重视集体协商在稳定和谐劳动关系中的重要作用和意义。4月,区总工会在创建全国和谐劳动关系服务样板站点——“湖里产业工人服务共享中心”召开了有37家小微企业、覆盖职工2700余名的新就业形态劳动者集体协商现场观摩会。现场观摩会上,协商协议确定了计件工资、小时工资、基础工资、绩效工资、降温费、防寒费、中秋春节待遇、“三送”福利等事项。到去年6月底,全区签订“行业性(区域性)集体协商协议”15份,覆盖企业约300家,覆盖职工近5000人,涵盖了家具、食品、服装、快递、保安等10余个行业。

“赵某的误工费依据‘协商协议’中的‘基本工资+平均绩效+福利待遇’等协议规定,确定其误工费,使该案件于2024年12月15日结案。”贾汪区总工会法工部部长、劳调员李其彬介绍说。

为确保“行业性(区域性)集体协商协议”的公认度和认可度,贾汪区总工会完善了行业性(区域性)集体协商制度,按照区域或行业的划分建立了工会联合会。去年3月,贾汪区新就业形态劳动者行业召开第一次会员代表大会,成立行业工会联合会。通过“重点建、行业建、兜底建”,扩大组织覆盖。为新就业形态劳动者开展了政策宣讲、职业培训、技能竞赛、安康“三送”等共建活动,提供了困难救助、医疗互助、法律援助、文体活动、学历提升等服务,不断提升新就业形态劳动者的获得感、幸福感、安全感。

多元调解

扬州工会精心打造——劳动争议多元调解中心全覆盖

局、法院等部门,在全省率先成立市级劳动争议多元化解中心,整合优化各

方资源,建立信息共享、集中研判、联动调解工作机制。市级劳动争议多元化解中心成立一年多来,在工会聘请的退休法官和司法局公益律师、人社局仲裁员等人员的不懈努力下,基本形成了协商、调解、仲裁、诉讼分层递进、衔接配套的劳动争议多元化解新格局。

今年初,在扬州市总工会、人社局等单位的大力推动下,全市开始全面组建县、乡、村三级劳动争议多元化解中心。各地结合自身实际,动员多方力量共同参与劳动争议多元化解中心建设。高邮市高邮镇动员300多名外卖小哥成立“邮驿小哥”志愿服务队,充分

发挥外卖小哥在问题预警一线和矛盾纠纷调处过程中的“移动探头”作用,以“一站式”中心实现矛盾纠纷“一站式接收、一揽子调处、全链条解决”。广陵区总工会把劳资纠纷多元化解中心建设与工会劳动法律监督“一函两书”工作室建设相结合,创造了“工会+检察院”及劳动法律监督“一函两书”新模式。邗江区的“益立方”劳资纠纷公益调解站点遍布城乡社区,基本实现了劳动争议不出村、社区就能得到化解,打通了基层治理“最后一公里”。

在具体工作中,扬州市各级工会和人社部门注重吸纳社会治理局、司法所、派出所、法庭等基层部门力量入驻多元化解中心,充分吸收“两代表一委员”、基层法律服务工作者、调解类社会组织等资源,建立健全县级中心“1+3+N+1”、乡级中心“1+2+1”以及村级工作站“1+1”工作机制,形成矛盾纠纷统一受理、分流交办、即接即办、跟踪督办、反馈回访等机制。

王槐艾

案中法理

员工病假期间跨省看演唱会,公司解除劳动合同合法吗?

2023年12月,南京某广告公司员工周某以“腰椎间盘突出需卧床休养”为由,向公司申请长期病假,并提交了上海交通大学医学院附属新华医院、瑞金医院及复旦大学附属华山医院等多家三甲医院的病休证明。公司初期批准其部分病假申请,但后续发现周某的病情描述与实际情况存在明显矛盾。

医院诊断显示周某仅为轻度腰椎间盘突出,医嘱建议“避免久坐、多平卧休息”,但周某坚称“24小时疼痛,除如厕外无法下床”,拒绝公司提出的返岗要求。公司多次发函,承诺为其提供办公床铺、调整工作量,甚至提出“安排专人陪护服药”,但周某始终拒绝到岗。

公司通过法院调查令调取了周某病假期间的出行记录,发现其存在多次长途出行:2023年12月29日:从上海乘坐高铁至江苏溧阳探亲;2024年2月8日至19日:春节假期往返上海与南京老家;2024年3月7日至8日:赴南京处理外公丧事;另外,周某自认,其病假期间曾跨省参加演唱会及赴亲友婚宴,但未向公司报备。

公司认为,周某以“卧床不起”为由长期休假,却频繁参与跨省活动,明显存在虚假病假行为,严重违反《员工手册》中“病假材料弄虚作假视为旷工”的规定,遂于2024年4月2日解除劳动合同。周某不服,向法院提起诉讼,要求公司支付病假工资、违法解除劳动合同赔偿金等共计4万余元。

法院经审理作出以下认定:其一,周某虽提交了医院病休证明,但其跨省出行记录(包括非紧急事项如演唱会)与“无法下床”的病情描述严重矛盾,证明其身体状况未达到需长期停止工作的程度。劳动者申请病假应基于真实健康需求,而非滥用权利逃避劳动义务。其二,周某在多次沟通中隐瞒出行事实,仅承认“因外公去世外出两天”,直至公司出示证据才被迫承认其他活动,构成《员工手册》中“弄虚作假”情形。周某违反诚信原则与规章制度,公司依据民主程序制定的《员工手册》解除劳动合同,程序合法有效。据此,法院最终判决驳回周某全部诉讼请求,确认公司解除劳动合同行为合法,公司无须支付病假工资及违法解除赔偿金。

权益视点

职场新人如何厘清困惑,正确维护试用期权益

试用期,是指用人单位与劳动者为了相互了解、选择而约定的考察期、适应期,一般适用于初次就业或再次就业的职工。是否设定试用期由双方约定而非法定,试用期不是成为正式员工的必经程序。试用期内,虽然工资待遇可略低于正常标准,但试用期不等于廉价期,也不等于劳动者权益不受保护的空白期。通过案例解析,为初入职场的新人厘清试用期内的常见困惑。

案例

小宋应聘进入一家酒店做厨师,双方签订了为期两年的劳动合同,同时约定试用期为两个月。试用期间,小宋工作勤勉认真,服务热情周到,都是按质按量完成任务。就在试用期即将届满前两天,小宋突然接到酒店与他终止劳动关系的短信,他立刻找到经理问个究竟,可对方不给任何解释,只是说他还在试用期内,酒店有权随时决定去留。为此小宋深感困惑,不知道在试用期间用人单位的哪些做法不妥。

法律解析

按照该经理的理解,试用期内酒店可以随时“无理由”解聘劳动者,这种认识是错误的。试用期制度在保障用人单位选择权的同时,法律亦对试用期内解除劳动合同作了严格限制,即用人单位必须要证明劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的情形下,才可以退工。本案中,酒店解聘小宋而不向他说明任何理由,只以试用期为借口“任性”辞退,这显然是违法解聘。对此,小宋有权要求酒店继续履行劳动合同或者支付赔偿金。那么,劳动者特别是职场新人,在与公司签订用工合同时应当了解哪些试用期知识呢?

问题一:用人单位可以随意确定试用期长短吗?

试用期是劳动合同的组成部分,包含在劳动合同期限内,试用期的长短取决于劳动合同期限的长短。《劳动合同法》第十九条第一款规定:“劳动合同期限三个月以上不满一年的,试用期不得超过一个月;劳动合同期限一年以上不满三年的,试用期不得超过二个月;三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同,试用期不得超过六个月。”另外,《劳动合同法》第八十三条还规定:“用人单位违反本法规定与劳动者约定试用期的,由劳动行政部门责令改正;违法约定的试用期已经履行的,由用人单位以劳动者试用期满月工资为标准,按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金。”

问题二:试用期能否“白用”或随意降低工资标准?

对于试用期的工资标准法律亦有明确规定。《劳动合同法》第二十条规定:“劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分之八十,并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。”该条规定的两个标准必须同时具备。

问题三:用人单位能否以试用期为由不签订劳动合同?

试用合格后再签劳动合同的做法同样违法。《劳动合同法》第十条规定:“建立劳动关系,应当订立书面劳动合同。”《劳动合同法》第十九条第四款规定:“试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的,试用期不成立,该期限为劳动合同期限。”这就是说,试用期内劳动者已经与用人单位建立劳动关系。同时,《劳动合同法》第八十二条规定:“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,应当向劳动者每月支付二倍的工资。”

问题四:试用期内,劳资双方能否“说辞就辞”或“说走就走”?

首先,用人单位不得以试用期为借口随意辞退员工。《劳动合同法》第二十一条规定:“在试用期中,除劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形外,用人单位不得解除劳动合同。用人单位在试用期解除劳动合同的,应当向劳动者说明理由。”其中,第三十九条是关于劳动者存在过失情形下的过失性辞退规定,而第四十条则是无过失辞退的情形。其次,对劳动者而言,试用期内提出解除劳动合同也有一定限制。《劳动合同法》第三十七条规定:“劳动者在试用期内提前三日通知用人单位,可以解除劳动合同。”该法条对劳动者提出解除劳动合同的一般性规定。

问题五:用人单位能以试用期为由不为员工缴纳社保吗?

《社会保险法》第五十八条规定:“用人单位应当自用工之日起三十日内为其职工向社会保险经办机构申请办理社会保险登记。未办理社会保险登记的,由社会保险经办机构核定其应当缴纳的社会保险费。”由此可见,为员工缴纳社会保险是用人单位的法定义务,而试用期也包含在劳动合同期限内。对于试用期内的员工,用人单位应当及时缴纳社会保险费。如果用人单位违反该规定,劳动者可以提出辞职,并要求用人单位支付经济补偿金。需要明确的是,在未缴纳社保费的情形下,劳动者在试用期内构成工伤的,相关工伤赔偿费用由用人单位承担;因公死亡的,企业还要支付一次性工亡补助金;因病就医的,劳动者的医保报销费用亦由用人单位承担。

山东省昌乐县司法局 张兆利

强化人性化沟通:对病情存疑时,避免“一刀切”拒批,可通过面谈、陪同就诊等方式核实情况。为确有困难的员工提供灵活工作安排(如调整岗位、缩短工时),体现企业关怀。

制度宣贯与证据留存:通过培训、签署承诺书等形式,确保员工知悉《员工手册》中病假规则及违规后果。日常沟通记录、外出证据等应完整保存,为潜在争议提供举证支持。

爱岗敬业、诚实守信系社会主义核心价值观的重要内容,法律既保护劳动者的健康权及依法病休的权利,也维护企业的正常经营秩序。平衡利益的关键点就在于员工的诚信敬业与用人单位的尊重体谅。对用人单位而言,应当明确劳动者因患病或健康情况不佳,导致无法正常提供劳动时,享有向用人单位申请病休的权利。用人单位应秉持尊重及保护劳动者健康权的原则,在劳动者能够提交正规医院出具的病休建议时,无正当理由的情况下,对该申请予以批准。劳动者自身应秉持诚信及敬业原则,根据自身申请的实际情况,如实、合理提出病休申请,在用人单位提出合理怀疑时,应将相关情况如实告知。只有劳资双方互相尊重、互相信任,双方劳动关系才能履行顺畅,形成劳资双方“双向奔赴”的良性局面。

刘懿



法律援助律师信箱

劳动者该如何维权?超过约定的试用期单位仍未通知转正,

律师您好

问:我入职一家公司,入职时签订的劳动合同约定的劳动合同期限为三年,同时约定了试用期为六个月,但是到第七个月公司仍未通知我转正。请问:企业的行为是否合法,我该怎么解决或维权?

常州何先生

何先生您好!

根据您提供的相关信息,结合相关的劳动法律法规的规定,为您解答如下:

根据《中华人民共和国劳动合同法》第十九条规定,劳动合同期限三个月以上不满一年的,试用期不得超过一个月;劳动合同期限一年以上不满三年的,试用期不得超过二个月;三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同,试用期不得超过六个月。

您与单位签订的劳动合同期限为三年并约定试用期为六个月,若在试用期间您的工作表现合格,单位也未在试用期间通知您不符合录用条件,在试用期满后,用人单位未为您转正这是违法的。

针对您现有情况,可以先与单位进行沟通,表明按照劳动合同约定以及试用期间的工作表现,要求单位为您办理转正相关手续,试用期满后的工资标准及其他相关待遇均按照转正后标准进行发放。

如果和单位沟通后,单位仍未确认您转正,可以向用人单位所在地的劳动监察部门投诉,要求监督纠正违法行为。

同时您也可以向用人单位所在地的劳动争议仲裁委员会提起劳动相应的仲裁。根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十三条规定,用人单位违反本法规定与劳动者约定试用期的,由劳动行政部门责令改正;违法约定的试用期已经履行的,由用人单位以劳动者试用期满月工资为标准,按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金。

如果提起劳动仲裁,您需要有相应的证据意识,保存好劳动合同、工资流水、考勤记录、与单位沟通记录等证据。

最后,后续与单位沟通过程中,单位若以延长试用期为拒绝为您办理转正手续或者将您辞退均属于违法,可以保存好相关的沟通记录,通过劳动仲裁维护自身的合法权益。

常州市法律援助中心法律援助师 朱奇伟