

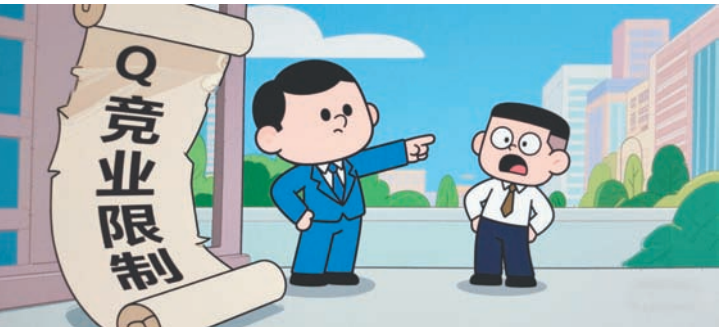


【编者按】

江苏省高级人民法院日前联合江苏省人社厅发布2024年度江苏省劳动人事争议典型案例。这批案例有助于强化对全省各级劳动人事争议仲裁机构、人民法院办案指导力度,统一劳动争议案件裁判尺度,推动劳动争议案件矛盾纠纷实质性化解。发布的案例涵盖了竞业限制、试用期劳动者权益保护、劳动者育儿假权益、劳务分包、劳动者诚信、保障超龄劳动者合法权益、调裁诉一体化机制等多个领域。本报维权课堂将8个典型案例进行连载刊登。

2024年度江苏省劳动人事争议典型案例一

竞业限制有边界,自由择业受保障



【基本案情】

洛某系某体育公司普通员工。2020年10月双方签订劳动合同,约定“乙方(洛某)自离职之日起最多2年内,未经甲方同意,不得在与甲方生产经营同类产品或者提供同类服务的其他企业单位或者社会团体内直

接或者间接任职,也不得自己从事同类产品的生产经营或者提供同类服务”,同时约定违反竞业限制须支付违约金10万元。2023年1月洛某提出离职并入职另一体育公司。某体育公司

申请劳动仲裁,要求洛某继续履行竞业限制条款并支付违约金10万元。

【处理结果】

仲裁委认为,竞业限制的范围、地域、期限虽可以由用人单位与劳动者约定,但竞业限制的对象应当是在用人单位因职

务关系接触或者有可能接触重要商业秘密的特定人员。本案中,洛某为普通员工,不属于高级管理人员、高级技术人员,洛某的工作岗位、工作内容并不接触商业秘密,某体育公司亦未提供证据证明洛某属于其他负有保密义务的人员。故某体育公司要求洛某履行竞业限制条款并支付违约金,没有事实和法律依据,仲裁裁决驳回某体育公司的仲裁请求。

【典型意义】

随着新兴行业迅猛发展,越来越多的用人单位增强了核心技术、知识产权的保密意识,采用约定竞业限制的方式防范人员流动带来的商业秘密泄露风险。《中华人民共和国劳动合同法》第二十三条规定:“用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。对负有保密义

■法官说法

社保垫付费用返还之争

费用共计4937.1元。后经孙女士催要,某公司一直未向孙女士返还垫付的社保费用。

法院经审理认为,某公司停止缴纳社保的行为违法,孙女士自行垫付社保费用的事实清楚,证据确凿。最终判决被告某公司于本判决生效后十日内支付原告孙女士社保费3481.05元。

【法官评析】

用人单位的法定义务:根据《中华人民共和国社会保险法》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,

按时足额缴纳社会保险费。这是用人单位的法定义务,不得随意免除。在本案中,科技公司在劳动关系存续期间,无故停止为孙女士缴纳社保,明显违反法律规定。

劳动者垫付费用的性质:孙女士为避免社保中断影响自身权益,自行垫付本应由公司缴纳的社保费用,该行为并非自愿赠与,而是为了维护自身社保权益的无奈之举。从公平原则和法律规定角度,劳动者垫付的这部分费用本质上属于公司应承担的债务。劳动者与用人单位之间形成了债权债务关系,劳动者有权要求用人

务的劳动者,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。劳动者违反竞业限制约定的,应当按照约定向用人单位支付违约金。”第二十四条第一款中规定:“竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。”第二十三条正向赋予用人单位与负有保密义务的劳动者约定竞业限制条款的权利,为防止竞业限制的无限制扩张,第二十四条则从反向规定竞业限制的人员范围限于“高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员”。法律设立竞业限制制度的初衷在于通过适当限制劳动者自由择业权以保护用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项,规制不正当竞争行为,而非限制人力资源合理流动。然而,一些用人单位无差别与劳动者约定竞业限制,侵害了劳动者的合法权益。因此,判断劳动者是否负有竞业限制义务,不能仅凭约定,而应对竞业限制条款进行实质性审查,在保护用人单位商业秘密等合法权益的同时也要防止滥用竞业限制损害劳动者自由择业权。本案对劳动者是否属于竞业限制的适格主体进行审查,依法衡平保护商业秘密与自由择业、竞业限制与人才流动的关系,对于维护公平竞争市场秩序具有积极意义。

来源:盐城市劳动人事争议仲裁院

单位返还。

法官提醒,缴纳社保是用人单位和劳动者共同的法定义务,用人单位不能因经营困难等理由逃避责任。劳动者在遇到类似情况时,要积极维护自身权益,注意保留好相关垫付费用的凭证,以便通过合法途径解决纠纷。

泰州市高港区人民法院 孙佳乐 丁墨云



【案情简介】

平某基于2019年10月入职江苏健康有限公司担任销售经理,工作期间业绩突出,月平均工资达万元。2024年5月,平某某休产假,产假期间实际收到单位发放工资为1238元/月。2024年9月29日,平某某产假结束返岗,公司法定代表人以其“无合适岗位”为由提出解除劳动合同,并提出分八期支付赔偿金。平某某认为分期支付周期过长,拒绝接受,双方协商未果。之后,公司单方撤销解除决定,未恢复平某某原工作岗位且拒绝支付法定补偿,反而将其调离至闲置办公场所和单方降低10月份工资。2024年11月22日,平某某向徐州市劳动人事争议仲裁院提起仲裁,请求单位支付产假期间工资(生育津贴)35444元;支付2024年10月份的工资差额1900元;以单位单方面降职降薪违反劳动法为由,申请恢复原工作岗位。

【援助申请】

徐州市总工会劳动争议专职调解员肖百卉接到案件后,仔细研判,并针对平某某的诉求,于2024年12月13日在市总工会联合调解中心组织双方进行调解。

关于平某某要求恢复原工作岗位和原薪资待遇问题。用人单位法定代表人认可平某某销售工作能力,但受行业规模缩减叠加产假期间岗位替代因素影响,原岗确无复岗空间。提出其关联新设公司业务形态相近,承诺为平某某匹配同职级工作岗位,并全额补足欠薪差额。平某某拒绝。后经调解协商,双方达成一致:劳动关系即日解除,用人单位依法支付经济补偿金。

关于生育津贴差额问题。平某某其基于当地最低工资标准与其产前12个月平均工资比对计算的差额有误,经办案人员解释后,双方表示将重新核对相关数据。

关于2024年10月份因调岗造成的工资待遇减少问题,平某某提出单位无缘无故将其调岗并降薪,企业需承担相关法律责任。单位法定代表人对此做出了解释,并同意补足欠薪。

以上几项仲裁请求通过调解并经实际计算,单位需要支付平某某各项仲裁请求费用73000元,该款项分次支付,现场即支付第一部分,剩下的部分分两个月支付(案件结束后,已全额支付完毕)。

【办案思路】

女职工生育津贴是职业妇女因生育离岗期间的生活保障。根据《社会保险法》第五十四条和《女职工劳动保护特别规定》第五条规定,参保职工的生产生育津贴按照用人单位上年度职工月平均工资基数,由生育保险基金予以支付。当生育津贴数额低于女职工产假前工资标准的,用人单位依法负有补足差额的义务。本案中劳动者主张工资差额补足的诉讼请求,符合上述法律规定,应予支持。

关于产后调岗争议,《中华人民共和国劳动合同法》第三十五条明确规定劳动合同变更须经劳资双方协商一致。用人单位在女职工法定产假结束后单方实施岗位调整及降薪措施,既未恢复原工作岗位亦未履行协商程序,该行为明显违反劳动合同变更的法定程序要求。劳动者据此提出解除劳动合同,符合法律规定。本案依法支持劳动者主张,既维护了女职工特殊时期的合法权益,也强化了用人单位依法用工的责任边界。

【案件启示】

在国家优化生育政策背景下,用人单位面临女职工孕期、产期、哺乳期的用工管理难题。我国《中华人民共和国妇女权益保障法》《女职工劳动保护特别规定》等法律法规明确规定,用人单位不得因女职工生育降低其工资、辞退或解除劳动。虽然特殊时期女职工劳动效率可能受到影响,但企业应当通过合理调岗、弹性工作等方式履行法定义务,而非转嫁经营成本。当前社会经济发展中,职业女性既承担家庭生育责任,又以专业素养推动社会进步,这种双重贡献更需制度性保障。通过完善生育成本分担机制、加强劳动监察力度、畅通维权渠道,既能维护女职工合法权益,又能构建生育友好型用工环境,实现企业发展与社会责任的良性平衡。

来源:徐州市总工会

律师您好:

我于2020年7月入职了某公司。当时签订的劳动合同里,白纸黑字写着工龄补贴每个月500元,而且一直以来都是用现金或者银行转账这些货币形式正常发放的。可谁能想到,到了2024年1月,公司突然单方面做了决定,把工龄补贴的发放形式给改了,直接以消费券的形式发到我在公司所属集团购物平台的账户里。这消费券根本不能提现,只能在那个购物平台上买点东西。

更让人气愤的是,2024年11月,公司突然通知要和我解除劳动合同,这时候我平台账户里还剩下2000多块钱的消费券,既没办法正常使用,也不能换成现金拿出来。请问律师:公司以消费券发工资的合法吗?我可以要求公司用现金把这2000多块钱的工龄补贴差额补上吗? 连云港 王先生

王先生您好:

首先,《中华人民共和国劳动法》第五十条规定:“工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人。不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。”强调了工资支付的形式必须是货币,旨在保障劳动者能够自由支配劳动报酬,满足生活各方面的需求。以消费券等非货币形式支付工资,限制了劳动者对劳动报酬的自由使用,违背了这一法律规定。

其次,《工资支付暂行规定》第五条明确规定“工资应当以法定货币支付。不得以实物及有价证券替代货币支付”。此规定是对《劳动法》中工资支付相关内容的细化与补充,该规定从多个维度进一步保障了劳动者获取工资的权利。在实际场景中,它明确了用人单位在工资支付形式上的底线要求。法定货币在我国主要指人民币,其具有国家信用、稳定性和通用性极高。而实物或有价证券替代工资支付存在诸多弊端,比如实物可能存在质量问题、不易保存与分割,有价证券则可能存在市场风险、难以兑换等问题。以消费券为例,其价值依赖于特定平台的运营状况,一旦平台出现经营危机,消费券的价值就可能受损甚至无法使用。并且,该规定适用于在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织和与之形成劳动关系的劳动者,以及国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者,覆盖范围广泛,使得各类用人单位在工资支付上都有了明确且严格的规范遵循,从而全方位保障劳动者获取工资的合法权益。

综上所述,工龄补贴属于工资组成部分。该公司未经协商即以消费券形式发放工龄补贴并限制提现,限定消费平台及方式,违反法律强制性规定,侵害了劳动者的合法权益。王先生有权要求该公司以货币形式支付工龄补贴差额。

在此,提醒广大劳动者,应增强法律意识,了解自身在劳动关系中的合法权益。当用人单位出现诸如“以券抵薪”等可能侵害自身权益的行为时,要及时运用法律武器维护自己的权益。同时,在与用人单位签订劳动合同时,仔细审查合同条款,明确工资支付的形式、时间等关键内容,为日后维权提供依据。

连云港市公共法律服务和法律援助中心 郝冉

作为智力劳动成果的具体体现,音乐著作权权的保护已引起世界各国的重视。近日,中国音乐著作权协会在南京举行了包括残障人士在内的中国音乐著作权协会会员集体入会仪式,活动旨在保护创作者权益,推动音乐产业可持续发展。

万森 产业 摄



■多元调解

创新劳动纠纷调解机制

“感谢娘家人介入帮我调解,能在这么短的时间内就拿到了离职补偿金,谢谢工会!”

近日,南通经济技术开发区竹行街道总工会依托“工会+人社+司法”多元协同调解机制,建立预防预警、快速响应、协商调解等标准化流程,构建“多方联动、法理融合、闭环处置”的新型调解模式,以“专业化调解+精准化服务”为核心,仅用10个工作日便高效化解一起复杂劳动合同纠纷,为开发园区劳动争议多元化解提供

了可复制、可推广的实践样本,有效推动区域劳动关系和谐稳定发展。

争议缘起于开发区某企业因经营业务结构性调整准备裁员,职工因补偿金计算基数与企业产生分歧,双方对补偿金额各执一词。4月16日,职工向竹行街道工会提出维权申请,争议随即进入“多元协同调解机制”处置流程。

在南通市总工会、开发区总工会及开发区仲裁院的指导下,竹行街道工会、劳动监察中队、司法所迅速联动,组成调解

成功化解劳动合同争议

专班,形成调解合力。调解专班从情理法多维视角开展引导工作,一方面向企业宣传普及《劳动合同法》等法律法规,深入浅出地进行释法说理;另一方面为职工精准核算近三年工资流水,为提出合理补偿固定证据,最后双方就补偿金额达成一致,签署调解协议,并经过仲裁确认,确保执行力,真正做到案结事了人和。

数据显示,该调解机制运行以来成效显著,劳动争议平均处置周期由60天压缩至15天,企业争议成本降低12%,劳动者

核心诉求满足率提升至89%。本案中,企业避免了可能产生的诉累,劳动者则提前获得权益保障,达到双方都满意的效果。

该劳动争议的妥善化解,是竹行街道工会践行新时代“枫桥经验”工会实践的生动注脚。随着这一模式的持续深化与广泛推广,“工会+”调解品牌效应日益凸显,正成为竹行街道优化营商环境、提升治理效能的重要名片,并为区域和谐劳动关系建设注入持久动能。

南通开发区竹行街道工会 范玮琛

■典型做法

“五位一体”联合调处显成效 南京建邺区劳动争议纠纷调撤率达62%

“五位一体”联合调处成效显著,南京建邺区劳动争议纠纷调撤率达到62%。2024年度,南京市建邺区人民法院新收劳动争议案件1060件,审结1029件,收、结案分别下降27.3%、29.8%,前端化解成效显著。这是记者日前从建邺区法院了解到的消息。

据悉,建邺区法院审理的劳动争议案件呈现如下特点:

拖欠薪资纠纷频发。部分用人单位工资发放不规范现象比较突出,如通过公司账户向员工发放部分工资,通过第三方公司或个人账户向员工发放奖金,

增加了案件审查难度。有的不按照劳动合同约定按时发放工资,部分行业的工资由基本工资加提成组成,但用人单位对于提成的计算方式以及依据没有详细的书面规定,法院在审理中因证据的缺乏就提成工资的认定难度加大。部分用人单位未及时与劳动者签订书面劳动合同,导致劳动者起诉主张二倍工资的纠纷层出不穷。

确认劳动关系纠纷案件增加。网络主播代购、外卖小哥等新兴行业从业人员与相关单位、网络运营平台之间的纠纷大量增加,有兼职性质、有合作分成性质,也

有属于劳动关系性质,需要在案件中进行具体把握。相当一部分纠纷系建设工程项目的民工为了申报工伤,进而提起确认劳动关系的诉讼,这类案件的典型特征是涉及主体众多,需要法院不断追加被告、层层审查来确定最终主体。部分关联企业管理混乱,合同签订、工资发放、社保缴纳等主体不一致,导致劳动者无法准确判断自己的劳动关系相对方。

违法解除赔偿纠纷增多。用人单位常常以员工违反规章制度为由解除劳动合同,但有的规章制度本身违反劳动法的

规定,有的规章制度虽然内容合法,但没有属于劳动关系性质,需要在案件中进行具体把握。相当一部分纠纷系建设工程项目的民工为了申报工伤,进而提起确认劳动关系的诉讼,这类案件的典型特征是涉及主体众多,需要法院不断追加被告、层层审查来确定最终主体。部分关联企业管理混乱,合同签订、工资发放、社保缴纳等主体不一致,导致劳动者无法准确判断自己的劳动关系相对方。

违法解除赔偿纠纷增多。用人单位常常以员工违反规章制度为由解除劳动合同,但有的规章制度本身违反劳动法的

记者 万森