

2024年度江苏省劳动人事争议典型案例四

依法规范用工管理,维护劳动者医疗自主权

【基本案情】  
郑某人职某科技公司从事技术人员工作。2023年7月3日,郑某突发不适,紧急至某三乙医院住院手术治疗。住院期间,郑某向某科技公司提供病历材料,但某科技公司称公司规章制度规定请病假需提供三甲医院的病假证明,遂以郑某未提供三甲医院病假证明为由拒绝郑某的病假申请,郑某最终只能请事假进行手术治疗。事假期满后,郑某为继续治疗再次提出病假申请,某科技公司以相同理由不准假,郑某选择继续治疗,未至公司上班。2023年7月31日,某科技公司以郑某未获准假无故旷工3天以上为由解除双方劳动合同。郑某申请劳动仲

裁,要求某科技公司支付违法解除劳动合同赔偿金。  
【处理结果】  
仲裁委认为,用人单位有权自主制定请假制度,但该权利的行使有其边界。本案中,考虑到医疗成本、就医便利等因素,郑某提供真实有效的三乙医院病假证明并申请病假,但某科技公司过分强调病假申请条件,坚持要求郑某提供三甲医院病假证明,未考虑郑某当时紧急就医的特殊性,不符合实际情况,其以郑某无故旷工为由解除劳动合同违法,故仲裁裁决某科技公司支付郑某违法解除劳动合同赔偿金。  
【典型意义】

病假管理是用人单位行使用工管理权的重要内容。为防止恶意利用病假制度虚开病假单或者“没病装病”“小病大养”等泡病假的情形发生,用人单位可以在规章制度中明确病假所需证明材料及审批流程,也可以在劳动者提供的病假证明存疑时进行核查,但其管理权的行使应当秉持善意、宽容、合理的理念。对于患病劳动者确因客观原因无法提供符合规章制度要求的病假材料时,应当结合劳动者的病情、就诊医院医疗水平、就医方便程度、经济成本等因素综合考量劳动者病假申请的正当性,强行要求劳动者至指定医院就诊一定程度影响劳动者的医疗自主权。合法的规章制度

既能规范用人单位用工管理权的行使,又能保障劳动者参与用人单位民主管理,实现构建和谐劳动关系的目的。不合理的规章制度则会降低用人单位声誉,导致人才流失,不利于用人单位的长远发展。本案倡导用人单位应当构建透明化、人性化的用工环境,增强劳动者的认同感,激发工作积极性,从而减少劳资纠纷。裁审机构在个案处理中需要在维护劳动者医疗自主权与保障用人单位经营管理秩序之间寻求平衡点,实现人性化与制度化互促共进的效果。

报送单位:苏州市吴中区劳动人事争议仲裁院

法官说法

用人单位“劝退”劳动者是否应支付经济补偿

【案情简介】  
顾某某原系某航空公司职员,双方签订了3年期劳动合同,约定了6个月试用期。顾某某所在部门定期对试用期表现情况进行考评,顾某某前4个月考评为“非常匹配”,第5个月考评为“较为匹配”。试用期间,顾某某与部门主管因工作等问题发生激烈矛盾,一直未能彻底化解。试用期满前,航空公司通知顾某某准备转正总结材料。试用期届满前,航空公司人事职员向顾某某表示,因顾某某试用期内与部门主管矛盾太大,已经影响到正常工作,希望顾某某个人提出离职。经沟通协商后,顾某某填写了《绩效交流记录》,确认自己提交离职申请,同时填写了《离职申请书》,勾选的离职原因为“其他”。之后,顾某某申请仲裁,提起诉讼,请求航空公司按照经济补偿金2倍的标准支付违法解除劳动合同赔偿金。  
南京江宁经济技术开发区人民法院审理后认为,航空公司提出由顾某某提交离职申请,顾某某同意并填写了《离职申请书》,

该行为不属于主动辞职,应当认定双方之间的劳动合同由航空公司提出并与顾某某协商一致解除,故判决航空公司向顾某某支付1倍的经济补偿金。

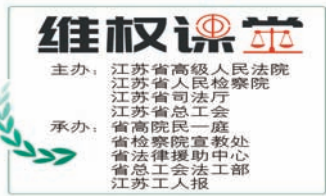
【法官评析】  
本案是一起劳动者经用人单位“劝退”后提交离职申请而引发的较为典型的解除劳动合同纠纷。实践中,不少用人单位优先选择通过协商方式解决劳动者离职引发的劳动争议,这种方式显著降低了双方的对立程度,最大程度尊重当事人的意思自治,能够实现劳企双方的利益平衡,应予倡导和鼓励。但是,有的用人单位在本身想要辞退劳动者的情形下,为了降低辞退的风险和成本,通过“劝退”等方式与劳动者就解除劳动合同达成一致,并进一步引导劳动者提交辞职报告或者签署离职申请。当离职劳动者主张离职经济补偿金时,用人单位则以该劳动者是“自愿主动离职”为由拒绝支付,争议因此产生。  
根据《中华人民共和国劳动合同法》第36条、第37条、第46条规定,用人单位主动

提出而与劳动者协商一致解除劳动合同时,应当支付经济补偿金;而劳动者在主动辞职的情形下是不能主张经济补偿金的。如果劳动者在用人单位的引导下提交了辞职报告,这种解除劳动合同的方式如何定性,在认识上有分歧。一种观点认为,用人单位提出协商解除的意思在先,劳动者此后提交辞职报告的行为,仅是离职表现形式,不能从根本上改变离职方式的认定;另一种观点认为,劳动者接受用人单位的劝导主动提交辞职报告的行为,属于双方最终确定的离职方式,应当以辞职报告为准。无论是用人单位提出还是劳动者提出解除劳动合同,双方均能通过协商的方式解决劳动争议。至于哪一方先向对方提出解除劳动合同的意愿,属于当事人应当举证证明的客观事实范畴。在用人单位能够提供劳动者辞职报告的情况下,可以暂时推定劳动者具有主动辞职的意思。劳动者如果想要推翻辞职报告,则应当提交充分的证据证明该辞职报告是在用人单位的要求下出具的。当劳动者能够充

分证明前述事项时,用人单位无法再提供反证的,则应当认定双方之间的劳动合同是由用人单位提出协商意愿而解除的。如果双方对离职后经济补偿金的支付存在合法有效的明确约定的(比如劳动者自愿放弃经济补偿金),应当尊重当事人的意思自治,按照约定处理;如果双方对经济补偿金没有约定或者约定不明的,劳动者有权请求用人单位依法支付1倍的经济补偿金。无论协商解除的意愿是由哪一方提出的,均不改变协商解除劳动合同的客观事实,如果劳动者在1倍的经济补偿金之外又主张用人单位再支付相当于1倍经济补偿金的违法解除劳动合同赔偿金的,应当不予支持。

法官建议,用人单位在与劳动者协商解除劳动合同时,应当尽可能地对劳动关系存续期间以及解除时产生的权利义务进行全面清理,并作出相应的约定,避免产生类似纠纷。

南京江宁经济技术开发区人民法院 韩丹 贾紫轩



律师您好:  
我于2024年9月1日入职某公司,公司规定试用期过后才交保险而且写在劳动合同里了,我也签字了。我的试用期到2024年11月30日才结束。但是我在2024年10月15日的下班路上发生了交通事故,对方全责。受伤后我一直休息在家,公司

法律援助信箱

试用期发生工伤如何维权?

没有给我发工资,也没有给我申报工伤,我该怎么办? 后续赔偿事宜我该怎么办?  
务工人员 张女士  
张女士您好:  
感谢您的咨询,结合相关法律法规,现将如何维护您的合法权益解答如下:  
首先,试用期并非公司不缴纳社保的“免责期”。根据《中华人民共和国社会保险法》第五十八条,用人单位应当自用工之日起30日内为职工办理社会保险登记。您于2024年9月1日入职,公司以试用期为由未缴纳社保,即使相关条款写入劳动合同并经您签字,因违反法律强制性规定,依据《劳动合同法》第二十六条,该条款依法无效,公司仍需承担为您缴纳社保的法定义务。  
第二,单位未缴纳工伤保险的,根据《工伤保险条例》第六十二条第二款,由该

用人单位按照该条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。您在下班途中遭受非本人主要责任的交通事故,符合《工伤保险条例》第十四条第(六)项“上下班途中受到非本人主要责任交通事故伤害应认定为工伤”的规定。由于公司未缴纳工伤保险,您自2024年10月15日起因伤停工,您可要求公司承担停工留薪期工资(按受伤前12个月平均工资计算)、医疗费用、一次性伤残补助金、医疗补助金、就业补助金(依据伤残等级确定)等工伤保险待遇。  
第三,您所在的公司如未在交通事故发生后30日内提出工伤认定申请,您可在事故伤害发生之日起1年内,直接向用人单位所在地社保行政部门申请工伤认定,申请时需准备劳动合同、交通事故责任认定书(需明确非本人主要责任)、医疗诊断证明、证人证言等材料,以证明劳动

关系及事故伤害事实。待工伤认定决定书生效后,可向设区的市级劳动能力鉴定委员会申请伤残等级鉴定,以劳动能力鉴定结论作为计算赔偿金额的依据。若公司拒绝履行义务,可在法定期间内向劳动合同履行地或用人单位所在地劳动争议仲裁委员会提起仲裁,要求享受工伤保险相关待遇。

此外,您还可以向交通事故肇事方主张交通事故侵权赔偿,可通过协商或民事诉讼主张医疗费、误工费、护理费、残疾赔偿金(需经伤残鉴定)等项目,其中医疗费等实际支出费用不可在侵权赔偿与工伤待遇赔偿中重复主张,但其他赔偿项目可按“就高补差”原则处理,即先通过交通事故获得赔偿,不足或未涉及部分由公司补足差额。

最后,请妥善保管劳动合同、工资卡流水、考勤记录、交通事故责任认定书、医疗票据、与公司沟通记录等关键证据,这些材料是后续维权的重要依据。希望您顺利维权,早日解决问题!  
丹阳市法律援助中心律师 李鹏

作为承担国家重大发展战略的国家级新区,南京江北新区汇聚1700余家高新技术企业及数百家专精特新企业,高层次人才集聚与科技创新活跃的背后,劳动争议案件呈现新型化、专业化趋势。

面对新挑战,江北新区法院贯彻“双赢多赢共赢”理念,创新工作机制、深化多元解纷、延伸司法服务,为科技型企业发展和高层次人才引进提供精准司法保障,为新区营商环境优化与高质量发展提供坚实司法保障。近日,本报就“为科技型企业 and 高层次人才提供精准司法保障”话题前往江北新区法院进行了采访。

聚焦科技企业劳动争议,打造专业化审判机制

“目前我们受理的劳动争议案件变化很明显。以前以传统产业案件为主,现在涉及科技型企业的案件越来越多。”南京江北新区人民法院立案庭副庭长骆菊杰表示,随着新区科技型企业的不断增多,江北新区劳动争议案件中涉科技型企业占比逐年升高。

数据显示:在江北新区法院目前处置的劳动争议案件中,涉及科技型企业的案件占比达20%以上。2022至2024年,审结涉科技型企业劳动人事争议案件共586件。其中,高新技术企业案件从2022年47件增至2024年154件。审结涉及国家专精特新“小巨人”企业、江苏省专精特新中小企业、独角兽企业等经济主体的案件178件。

“相较于一般的劳动争议案件,科技型企业劳动争议案往往更复杂。”骆菊杰称,主要由于三方面原因:  
首先是劳动者层级比较高,通常为企业的高级管理人员或者高级技术人员,与企业技术竞争力深度绑定,纠纷中易引发技术泄密、项目停滞等连锁反应。其次是诉求突破传统框架,案件类型从传统的工资、经济补偿争议,延伸至股权分红、竞业限制、项目提成、人才补贴等新型领域。再次法律关系复合交织,案件常融合劳动关系与公司治理、知识产权保护等多重法律关系,劳动者身份复合,技术问题专业,导致此类案件案情复杂,审理难度大大增加。

典型做法

“专精特新”护航科技型企业用工

南京江北新区法院创新机制巧解劳动人事争议难题

面对科技型企业劳动争议的专业性挑战,江北新区法院以“专业化审判+多元化协同”为核心,构建新型争议解决机制。在组建专业审判矩阵破解技术查明难题方面,成立劳动争议类案速裁团队,85%的案件实现快审快结;创新“劳动+知产”跨专业合议庭,应对涉科技类人员竞业纠纷中技术查明的难题;建立“涉外+劳动”协同机制、“专业审判+民意吸纳”审理模式;组建由涉外法官、劳动法官、陪审员组成的七人合议庭,以发挥专业叠加、司法民主的优势。一起涉外案件审理结束后,一位外企负责人不远万里从芬兰来到中国,送来中文、英文、芬兰文三语锦旗。外方代表说:“这种专业审判+民意吸纳的审理模式,让我们感受到中国司法的严谨与开放。”

培育精品案例,发挥案例指引作用

“一个案例胜过一打文件。”新区法院积极发挥案例指引作用,挖掘科技型企业劳动争议中具有典型性、示范性的案例。某大数据公司是依托国家重点实验室成立的新型研发机构,致力于大数据与人工智能关键核心技术的创新研发。劳动者嵇某虚构简历骗取高薪就业,新区法院强化平等保护理念,全面还原案件客观事实,分析认定民事欺诈的行为,依法维护了企业的权益,弘扬了诚信、敬业的社会主义核心价值观,同时引导高科技企业健全人才甄别机制,杜绝“重研发轻管理”倾向,对保障高科技企业“物尽其用、人尽其才”发挥了积极作用,该案由“2024年度江苏省劳动人事争议年度十大典型案例”。

根据省委市委部署,江北新区正在加快先进半导体等未来产业发展。某芯片科技公司系国家专精特新“小巨人”企业,为更好地参与国际竞争,聘任外籍人士黄某为公司首席运营官并签有股权激励协议。创业初期,黄某海

外、国内两地办公,随着芯片量产进入关键时期,公司考虑到商业秘密和运营管理需要要求黄某回国办公。黄某提出离职主张经济补偿金和兑现股权。新区法院在裁判中坚持尊重公司用工自主权与股权激励的意思自治,既彰显司法谦抑性,又强化契约精神,推动形成“风险共担、利益共享”的新型劳资关系,激发人才创新动能,维护了国内半导体企业的合法权益,这是“从政治上看、从法治上办”的典型案列。

特色化守护,激发创业创新活力

研创园、生物医药谷等六大产业平台,已成为江北新区因地制宜发展新质生产力的核心载体。新区法院对六大平台企业涉诉案件梳理分析后发现劳动争议频发,在各大平台均位列涉诉案件类型前三位,占比10.94%,其中生物医药谷的劳动争议纠纷已成为该平台的第一大类纠纷。为充分发挥审判职能作用,服务保障平台企业高质量发展,新区法院领导带队走访相关平台、企业,为每个平台量身定做法治体检报告,其中科技型企业针对人才激励保障不足、用工管理不规范、人才甄别机制不健全等问题提出建议,帮助企业建立健全用工规范制度,妥善化解劳动争议。

“四步法”是新区法院服务保障科技企业发展的又一特色机制。某科技公司是智慧医疗领域龙头企业,受到资金回款等因素影响,遭遇职工群体性诉讼,一度陷入困境,新区法院总结推行“示范诉讼、诉前化解、诉中调解、诉后指导”四步法工作机制,调解带动30余件平行案件化解,企业也度过危机、重新步入发展快车道,双方当事人均送来感谢信,该案由入选人民法院案例库及多元解纷案例库。参与代理该起案件的北京市兰台南京律师事务所曹聪表示,南京江北法院所采取的

“四步法”工作机制是司法为民理念的创新实践,通过示范诉讼明确裁判导向,诉前化解降低纠纷成讼率,诉中调解高效定分止争,诉后指导巩固解纷成果,形成了“预防—化解—善后”的完整闭环。这一机制既减轻了群众诉累,又提升了司法效能,为劳动者权益保障和社会治理提供了可复制的经验样本。

创新多元治理,打造劳动版“枫桥经验”

据介绍,为将纠纷化解于萌芽,增强对高科技人才的吸引力,江北新区法院以“融合法庭”为载体,创新“四级分流、多元共治”模式。“在江北新区各街道,各产业平台建设有融合法庭,能够从源头上调解劳动争议。”据介绍,立案庭联合外部建立了“新区一街道一社区一网格”的四级分流路径。例如,街道如果有劳动争议方面的法律问题,就可以通过融合法庭线上提出需求,可以针对性进行对接指导,帮助解决争议。

融合法庭目前已配备一名专业法官对接调解指导、协调联络等工作,旨在通过形成多方力量参与、线上线下融合的劳动人事争议多元调解模式,让劳动人事纠纷“止于未诉、化于萌芽”。此外,针对审理中企业存在的一些常出现的问题,建立了“法律诊断书”机制,通过分析总结共性问题,向劳动纠纷较多的企业发送“法律诊断书”或者分析报告,帮助企业防范用工风险。还联合工会开展“企业用工法治体检”,制发《企业和谐用工体检表》《用工管理五十问五十答》《典型案例与风险提示》,走访“专精特新”企业,调研高层次人才用工模式等情况,解决企业在高科技人才劳动争议中的难点问题。

在推动源头治理上,江北新区法院还积极推广企业版“枫桥经验”,即指导支持具备条件的企业成立劳动争议调解委员会,实现“预防

让劳企双方感受到工会的力量与温度

今年“五一”假期刚过,某建材有限公司职工张某来到徐州市贾汪区总工会职工服务中心寻求维权帮助。张某放假后,公司没有通知他上班,咨询如何通过法律途径解决问题。

区总工会聘请律师徐宏伟和当班劳调员了解到张某的诉求后,第一时间联系了某建材有限公司法人秦某,详细了解事情经过。原来,张某于2024年8月应聘到某建材公司从事操作工,月薪4000余元,但未签订劳动合同。因为工作岗位调整张某不服而没有通知他。

区总工会职工维权服务中心为充分及时维护职工合法权益,采取“抓前端、明法理、快速办、解纷争、护权益、促公正”的调解思路,坚持“公正与效率”永恒主题,用心用情办好争议案件,强化案件办理的执行力。

针对该问题,迅速建立了调解小组工作专班,深入该公司明确指出其辞退职工行为严重侵害了劳动者的合法权益,并释明争议处理,说服该公司应依法作出合理的经济补偿和赔偿的处理决定。考虑到张某不想在该公司工作,为减轻其维权的诉累,节省奔波的时间和费用,案件采取线上调解的方式进行。

调解过程中,调解员深入了解双方争议焦点和主要诉求,积极引导双方换位思考,相互体谅。从情理角度出发,向该公司耐心解释,告知张某被辞退失去工作的难处;从法律层面入手,对该公司法人进行细致普法,并释明辞退职工将承担的法律后果。

经过不懈努力,仅用一星期的时间,最终双方达成调解协议,约定在2025年5月20日之前支付至张某银行卡内3万元。至此,该起劳动争议案件得以实质性化解。

近年来,贾汪区总工会在劳动争议案件办理中,始终秉持“职工利益无小事”理念,高度重视职工群众的维护服务工作,主动作为,快速行动,把劳动争议案件办出了“娘家人”的关爱和温暖,让职工群众真实感受到工会的力量和温度,解决了职工群众的烦“薪”事、忧心事。今年已办理劳动争议案件55件,涉及金额199.5万元。

在办理案件更“快捷化”方面,做好劳动争议案件,实现了办理化解工作的制度化、规范化、快捷化,从接案后调查了解、主动当事人交流沟通、敦促被申请人履行义务,认真开展“接案立即办依法办”专项办理活动,努力做到“一站式”快办、快调、快结,让案件执行更“快捷”。

在办理案件更“优质化”方面,办好劳动争议案件,既体现在“量”上,又体现在“质”上,做到量质兼顾,充分发挥“准确查明事实、实质性化解纠纷”功能,聚焦争议案件调解优先,通过网上调解、现场调解等方式,为职工群众提供便捷、高效、务实的优质化服务。

在办理案件更“情感化”方面,区工会坚持“以职工为根本”的工会服务宗旨,对待劳动争议案件怀着“你对我信任,我给你温暖”的情怀,使有诉求的职工群众能体会到“娘家人”的暖心。案件虽涉及金额有多有少,但往往与职工群众日常工作生活紧密相关,如未能妥善及时处理,使职工群众不仅失去对工会的信任和怀疑,更有可能引发更大的社会矛盾;通过公正处理可以向职工群众和社会传递法治精神,增强职工群众的法治意识,形成尊法守法、依法维权的浓厚社会氛围,让职工群众更“暖心”。 久海 桑娟 闻颖



在先,调解优先、就地解决”。  
“劳动争议调解委员会相当于扮演了前端预控员的角色,同时起到‘桥梁’的作用,能够很好地在源头化解企业与员工之间的劳动争议,这个角色非常重要。”南京市人力资源产业劳动争议调解委员会领航工作站常务副主任兼工作站站长梁晨表示,工委会服务的有2000多家对象,涉及的行业面广,劳动者人数众多。在江北新区法院的推动下,成立了劳动争议调解委员会,组建了由专业法务人员构成的调解员团队,化解劳动争议。据梁晨介绍,委员会自去年7月份成立至今,已受理劳动争议案件近百件,调解成功率达80%。 付饶