

2022年度江苏法院劳动争议十大典型案例六

企业有权解雇实施性骚扰的职工



用人单位对性骚扰实施者具有合同解除权,有利于营造健康有序安全的职场工作氛围。 万森 摄

【基本案情】

2018年4月,吴某人职某电子公司。2021年7月,两名女实习生投诉称,工作期间被吴某言语轻薄、被要求为吴某捏肩、强行搂抱等。某电子公司进行调查,吴某承认要求实习生捏肩,并在载明“违反公司纪律规定,开除处理”的离职会签单上签字。后某电子公司据此解除与吴某的劳动合同。吴某申请劳动仲裁,要求某电子公司支付违法解除劳动合同的赔偿金。某电子公司主张其系合法解除。劳动仲裁裁决后,吴某不服,诉至法院。

【裁判情况】

法院经审理认为,劳动者应遵守劳动纪律和职业道德。用人单位应当依法建立和完善规章制度,保障劳动者享有劳动权利和履行劳动义务。本案中,吴

某利用其管理女实习生的职务便利实施骚扰行为,严重违反了劳动纪律和职业道德,严重侵害了女职工的身心健康,严重扰乱了风清气正的职场环境。某电子公司对吴某作出解除劳动合同的处理,并无不当,故判决驳回吴某的诉讼请求。(审理法院:苏州市吴江区人民法院)

【专家点评】

中国社会科学院法学研究所社会法学室副主任王天玉:

性骚扰是我国多项法律法规明确禁止的侵权行为,《民法典》明确规定了用人单位的性骚扰防治义务,此项义务通过用人单位的规章制度与《劳动合同法》相衔接,明确了用人单位对性骚扰实施者的合同解除权,这有利于增强用人单位防治性骚扰的意识,营造健康有序安全的职场工作氛围。



劳动者放弃社保的承诺签不得。

图片来源:网络

【案例介绍】

孙某于2017年10月16日入职某保安公司,从事保安服务工作,公司没有为孙某缴纳社保。双方约定每月20日通过银行转账方式发放工资。入职前,孙某自愿签署了放弃缴纳社保承诺书,表示已有农保,不要求公司为其缴纳社保,并承诺不会因此与公司产生劳资纠纷,如产生劳资纠纷自愿承担所有经济损失。2021年7月12日,孙某以公司未为其缴纳社保为由提出离职,并办理了离职手续。2021年7月23日,孙某申请劳动仲裁,后仲裁委决定对本案终止审查,孙某遂诉至法院。法院认为,孙某入职前签署了自愿放弃缴纳社保承诺书,不要求为其缴纳社保,并承诺不会因此与公司产生劳资纠纷,自愿承担所有经济损失。在孙某承诺不为其缴纳社保的前提下,事后其又以公司未为其缴纳社保为由,提出离职并主张经济补偿,有违诚实信用原则,故对其主张不予支持。

【法官说法】

用人单位具有为本单位职工缴纳社保的法定义务。目前,绝大多数劳动者都具有主动要求缴纳社保的法律意识,但少数进城务工的劳动者,因其本身已经缴纳农保,加之用人单位有“社保补贴”待遇,他们往往不愿用人单位再为其缴纳社保。发生争议后,劳动者往往会以用人单位未为其缴纳社保为由提出离职并主张经济补偿。根据《劳动合同法》第三十八条、第四十六条的规定,用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的,劳动者可以解除劳动合同并主张经济补偿。由此可见,未缴纳社保是劳动者主张经济补偿的法定事由。但是,未缴纳社保的原因在于用人单位还是劳动者,是法院审查的重点。一般情况下,若用人单位未为劳动者缴纳社保,法院可以认定用人单位违反了社保缴纳的强制性规定,对于劳动者主张经济补偿金,予以支持。唯一例外的是,若用人单位能够举证证明系劳动者自身原因未缴纳(如:劳动者承诺不要求缴纳并签署放弃社保承诺书),法院则能够认定劳动者违反了诚信原则,对其主张经济补偿金,不予支持。本案中,在孙某已经明确承诺不要求公司为其缴纳社保的情况下,事后又以公司未为其缴纳社保为由,要求解除劳动关系并支付经济补偿,违反了诚信原则,故法院不予支持。

实践中,若劳动者拒不配合用人单位缴纳社保,用人单位可依照相关法律法规规定予以辞退、解聘;若用人单位主动要求劳动者签署放弃社保的承诺书,劳动者应当拒绝,并可向劳动保障部门投诉举报。切记,放弃社保的承诺签不得。

南京市中级人民法院 王佳

放弃社保的承诺书该不该签?

正常调岗还是“花式裁员”?

小唐是扬州一家房产代理销售公司的职员,去年以来,一直被公司派驻在仪征某楼盘做销售,业绩也不错。可是最近,他却和公司闹得水火不相容,走上了劳动仲裁的道路。

据小唐介绍,去年9月,他和扬州某文化传媒有限公司签订了劳动合同,随后被安排在仪征市区某楼盘做置业顾问。4月15号晚间,他和同事外出散发楼盘的宣传单,没想到被主管悄悄拍下视频,认为他手上没有宣传单,是偷懒,并以此作为处罚依据,要罚款50元。而小唐辩称,他当时在帮同事拍工作照,并没有偷懒,拒绝被处罚50块钱。

小唐拒绝处罚。第二天,公司便给了他两个选项:要么自己打申请自愿离

职,要么接受公司的调岗安排。由于小唐不接受主动离职,公司便给他发了调岗通知书,限定他三天内必须到新集楼盘上班。虽说到新集上班底薪不变,也能按业绩提成,但小唐认为,地域差异较大,将导致收入严重缩水,这是在变相逼迫他主动离职。为此,小唐坚持留在仪征市区上班,可公司很快就取消了他在此打卡、销售的权限,并把他强行“请出”售楼处。

由于一直没到新集楼盘上班,公司在5月初向他送达了《催告上班通知书》,声称如果不按时报到,就将视其自动离职。前几天,小唐去公司讨要4月份的工资与提成,却被告知:工资已被扣

光。小唐认为,自己上个月好歹上了半个月班呢,为什么工资是零呢?再说,即使工资全部扣光,那销售提成怎么能扣!为此,小唐向劳动仲裁部门申请了劳动仲裁。

因为不认罚就被公司强行调岗,甚至被认定“自动离职”,对于小唐的说法,公司负责人不愿意多说,但他表示,小唐的业绩提成,暂时不会给付。因为这里涉及到中介费,需要从小唐业绩中扣下来付给中介。而小唐认为,中介费是他个人支付的好处费,和售楼中心没有关系。

对于小唐和公司的纠纷,劳动仲裁部门将作出裁决。但劳动法律专家表示,劳动者在与用人单位签订劳动合同时应该就工作地点、工作岗位、工作内容、工资待遇等作出明确。在此情况下,员工调岗,需要用工双方达成一致,必须合法,而不是公司任性而为的制裁手段。至于员工在工作中存在过错,用人单位可以采取罚款等措施,但也不能

“竞业限制”张冠李戴 “托尼”老师跳槽被索赔100万

近日,无锡市梁溪区人民法院判决一起竞业限制纠纷案件,理发师陈某(化名)因签署竞业限制协议后跳槽,被老东家起诉索赔100万元违约金,法院审理后认为理发师属于理发店的基本岗位工作人员,不属于法律规定的竞业限制人员,驳回了理发店的诉讼请求。

杨某是一名理发师。2021年4月,杨某至无锡某理发店应聘,双方签订劳动合同。当日,杨某还和理发店签署了一份竞业限制协议。按照协议约定,他一旦离职,在2年内不得进入同类公司或竞争对手企业,否则要支付100万元违约金,在此期间,理发店会向杨某支付一笔经济补偿金。

同年9月,杨某向理发店提出辞职,随即在另一家理发店就业。让杨某没想到的是,老东家居然向法院提起诉讼,要求他支付100万元违约金。

理发店表示,竞业限制协议是杨某自愿签署的,按照协议,在杨某离职后,理发店已经支付了7万余元经济补偿金,但杨某却未履行相应义务。

杨某则称其在理发店的工作就是一名普通的理发师,并不是高层管理人

员,不会接触到店里的任何商业秘密。关于理发店支付的经济补偿金,也已经全部退回。

法院审理查明后认为,该案的争议焦点为双方签订的商业秘密保密及竞业限制合同对杨某是否具有约束力。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。杨某在入职理发店之前就是从事理发师工作,入职后亦是从事理发师工作,而理发师属于理发店的基本岗位工作人员,故杨某不属于法律规定的竞业限制人员,案涉竞业限制条款对其不具有约束力。

法官表示,竞业限制是保护商业秘密,维护公平竞争秩序的一项必要措施。但现实中,不少企业为了降低岗位流失率,与劳动者签订竞业限制协议,劳动者一旦跳槽,将面临赔偿违约金和失业期的风险,这让员工不敢轻易跳槽。

根据法律规定,竞业限制适用人员范围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,用人单位不能无差别地扩大到其他



杨某不属于法律规定的竞业限制人员,案涉竞业限制条款对其不具有约束力。 图片来源:网络

劳动者

签订竞业限制协议,用人单位应与劳动者进行充分交流,告知协议的具体内容和限制范围,让员工在明确知情的基础上自主决策。劳动者在协议签署前也应充分理解和评估协议内容,不要盲目签署,以免承担违约风险。

最后,法院驳回了理发店的诉讼请求。 夏倩

派遣工工作时突发疾病死亡,劳务公司要承担连带责任吗?

《劳动合同法》《劳务派遣暂行规定》虽然实施多年,在劳务派遣工合法权益受到侵害时,仍然存在着劳务派遣单位和用工单位相互推诿、权益得不到及时、充分保障的情况。

2021年8月,某劳务派遣公司与某传媒公司签订劳务派遣协议。同年9月,派遣公司将李某派遣至传媒公司工作,未为其缴纳工伤保险。2021年9至11月,李某月平均工时310小时。同年12月初,当班的李某突发心肌梗塞晕倒,直接送医院抢救无效当日死亡。随后,传媒公司与李某家属签订赔偿协议,约定传媒公司支付李某近亲属各项待遇40万元,双方不再有任何争议。协议签订后,传媒公司支付了约定赔偿金额。此后,李某所受伤害被认定为工伤。李某家属申请劳动仲裁,请求劳务派遣公司和传媒公司连带支付李某死亡赔偿等各项费用共计120万元。派遣公司认为其不应当承担赔偿责任,因为李某死亡是传媒公司超时加班造成的,且传媒公司已经进行了赔偿。传媒公司认为李某是劳务派遣工,与其不存在劳动关系,而且其已经对李某家属进行了赔偿,不当再承担赔偿费用。案件经过一裁两审,李某家属的请求最终得到法院支持。

工作岗位突发疾病死亡,算不算工伤?

按照《工伤保险条例》规定,劳动者在“工作地点、工作时间、因工作原因”受到伤害,理应当被认定为工伤,这是比较典型的工伤。那么,在工作岗位上突发疾病死亡,能否被认定为工伤呢?

工伤,字面意义指因工作所遭受的伤害,又称职业伤害,指劳动者在从事职业活动或者与职业责任有关的活动时所遭受的事故伤害和职业病伤害。对照这个标准,工作中突发疾病死亡主要是劳动者自身身体原因造成的,一般不宜被认定为工伤。《工伤保险条例》为了最大限度保护劳动者权益,其第十五条第一款第一项,职工在工作时间和工作岗位上,突发疾病死亡或者在48小时之内经抢救无效死亡的,视同工伤。

从这一规定来看,工作岗位突发疾病死亡被认定为工伤需要满足三个要件:一是在工作时间;二是在工作岗位上;三是突发疾病死亡或48小时之内经抢救无效死亡。这里所称的“工作时间”,既包括标准工作时间,也包括加班加点时间。本案中劳动者就属于长期加班加点发生疾病的情形。

这里所称的“工作岗位”,是指劳动者经常所在的工作岗位或被单位安排到其他地方从事工作的岗位。如本案中劳务派遣工所从事的工作岗位。这里的“突发疾病”,主要是指劳动者在工作岗位上突发心脑血管等各种疾病猝死的或者在48小时之内抢救无效死亡的。

值得注意的是,在工作中突发疾病48小时救治无效死亡的认定,必须具备“突发疾病+直接送医院救治+48小时内救治无效死亡”这三个法律要件。如果劳动者在工作岗位上突发疾病回家后48小时内死亡或回家后病情加重再送医院以及抢救时间超过48小时后死亡的,都不能被认定为工伤。

未缴工伤工伤保险,发生工伤怎么办?

为了保护劳动者合法权益,法律规定,工伤保险费用由用人单位单方面缴纳,劳动者不需要缴纳。如果用人单位没有为劳动者缴纳工伤保险,发生工伤该怎么办呢?这里面主要有两种情形:

一是用人单位没有给劳动者缴纳工伤保险。用人单位为了降低风险或者管理者失误等原因,未按时为劳动者缴纳工伤保险。按照《工伤保

险条例》第六十二条规定,未参加工伤保险期间用人单位职工发生工伤的,由该用人单位按照本条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。因此,因用人单位过错没有给劳动者缴纳工伤保险,工伤劳动者仍然可以得到赔偿,费用由用人单位承担。

二是劳动者不愿意缴纳工伤保险。目前工伤保险与其他险种捆绑缴纳,且要以建立劳动关系签订劳动合同为前提。有的劳动者没有缴纳工伤保险的概念,有的想随时跳槽,有的希望单位发现金补贴,有的甚至签订自愿放弃缴纳的协议。不管何种原因导致没有为劳动者缴纳工伤保险,发生工伤以后,用人单位仍然要支付劳动者应享受的工伤保险待遇。因为缴纳工伤保险是用人单位的法定义务,约定不能违反法律的强制性规定。

可见,用人单位只要没有为劳动者缴纳工伤保险,发生工伤后,都要支付劳动者工伤保险待遇的相关费用。那么,用人单位该如何补救呢?此种情况下,用人单位可以及时为劳动者补缴工伤保险、支付滞纳金,用以分担补缴后新发生的费用。新发生的费用主要包括工伤医疗费、康复

费、住院伙食补助费、统筹地区以外就医交通费、辅助器具配置费、生活护理费、1-4级伤残职工的伤残津贴及解除劳动关系时的一次性工伤医疗补助金等。但是,用人单位仍然要承担补缴前已经发生的工伤医疗费和工伤赔偿。此案,用人单位就可以及时为劳动者补缴工伤保险,用以分担补缴后新发生的工伤费用。

派遣工发生工伤,劳务公司是否承担连带责任?

劳务派遣工在用工单位发生工伤,劳务派遣公司是否要承担连带责任?这就要看两个单位的责任分工。

法律规定,劳务派遣单位应当履行与用工单位签订劳务派遣合同、与被派遣劳动者签订劳动合同、缴纳社会保险,如实告知劳动者被派遣的相关情况、开展岗前培训和安全教育、支付劳动报酬等。用工单位应当执行国家劳动标准、提供相应的劳动条件和劳动保护、支付加班费、落实同工同酬、实行正常的工资调整机制及保障劳动者加入工会的权利。

然而,实践中经常会出现劳务派遣单位和用工单位权责不清晰的情况。为此,《劳动合同法》规定,用工单位给被派遣劳动者造成损害的,劳

务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。而司法部门也会根据具体情况作出如下处理:当劳动者请求支付双倍工资、支付经济补偿金、支付未安排工作期间的生活费、出具解除劳动合同证明、转移社保及档案手续的,一般会作出由劳务派遣单位独立承担责任的结果;当劳动者请求涉及用工单位的,如用工单位未向劳务派遣单位支付工资、违法退回劳动者、工作期间发生工伤、所订立的派遣协议内容损害劳动者权益等情形的,会作出由劳务派遣单位和用工单位承担连带赔偿责任的结果。

本案给我们的启示是:生活中,风险无处不在。劳动用工也是一样。一些单位不执行国家劳动标准,让劳动者超时加班,侵害劳动者健康和生命权引起的争议日益增多。为了构建和谐劳动关系,提醒用人单位要为劳动者提供安全的生产环境,依法缴纳工伤保险,保障劳动者的身体健康和工伤权益,分散经营风险,实现可持续发展。劳动者也要自觉学习法律,提高法治意识,敢于向违法的用工行为说“不”。金钱诚可贵,生命价更高。只有身心健康,才能更好地快乐工作,幸福生活,服务社会。 易怀丽 刘业林