

记者走一线

不站高处风不予 倾力护航勇担当 ——连云港法院推动劳企互利共赢助力经济发展纪实



作为江苏沿海大市,连云港近年大力推动港产城融合发展。与此同时,连云港市传统劳动密集型企...

审判质效:为类案处理树立规则

“不相信法律还能相信什么呢?法官不会在没有法律依据的情况下作出判决,这一点我是相信法院的!”说起自己的劳动争议案件,申峰礼直言当年有打赢官司的底气。

申峰礼的这次维权,还要追溯到2017年。2017年10月30日,淮安人达人力资源开发有限公司出具解除劳动关系通知书,称申峰礼未请假擅自旷工3天以上,经公司研究决定,与其解除劳动关系。

在当地提起劳动仲裁后不服仲裁结果,申峰礼向灌南县人民法院提起诉讼。法院一审判决用人单位支付申峰礼经济赔偿金。人达公司不服,提起上诉。连云港市中级人民法院驳回上诉,维持原判。

作为二审法官,连云港中院行政庭副庭长王小姣认为,该案涉及“解除劳动合同的合法性认定”问题。在审理时查明,用人单位通知劳动者解除劳动合同的事由并不成立。但是,诉讼期间用人单位还同时提出劳动者存在其他违反严重规章制度的情形,仍有权解除劳动合同。合议庭认为,用人单位的主张偏离了双方所争议的解除劳动合同行为的合法性审查内容,也违背了民事主体从事民事活动需遵循的诚实信用原则,应当不予支持。

小易有约 劳动者请假,用人单位是否必须批准?



小刚:小芸,听说你上周请假单位没有批,为啥呢?

小芸:别提了,现在还郁闷呢!

小刚:你请假干吗呢,有急事吗?

小芸:唉,最近压力大,心情不好,感觉都有点抑郁了,想请假出去转转的。

小刚:那你有没有去医院检查一下,开个病假证明?

小芸:上次去检查了一下,医生说没问题,也没开病假条。可我就是感觉不快乐,不想上班。

小刚:这个理由恐怕有点站不住脚吧,单位也不是菜市场,你想来就来,想去就去。再说单位现在比较忙,还缺人手,单位不批也能理解。

小芸:这个我知道,我一直都很遵守单位规定,除了正常休息日、法定假日,我基本也没有请过其他假。我就是有点不明白,请休假是我的权...

予支持。” 该案明确了人民法院在判断用人单位单方解除劳动合同行为的合法性时,应当以用人单位向劳动者发出的解除通知的内容为认定依据;对于用人单位超出解除劳动合同通知中载明的依据及事由,在案件审理过程中另行提出的理由,人民法院不予支持。

二审判决,为申峰礼送上“定心丸”。不过,令申峰礼没想到的是,他的这次维权经历在2022年7月成为了最高人民法院发布的《第32批劳动争议指导性案例》。事实上,最高人民法院的“指导性案例”,在审判领域有着“案例界的天花板”之称。

申峰礼“维权故事”,正是连云港法院积极探索“审判为类案处理树立规则”的真实写照。记者了解到,2019年,连云港中院审理的伏恒生等诉连云港开发区华源市政园林工程有限公司工伤待遇赔偿纠纷案获得全省法院第十三届“金法槌”杯优秀奖案例特等奖;2021年,连云港中院审理的腾翔公司诉潘某劳动争议案入选中国法院2021年度案例。

而2022年连云港中院办理的夏宗玺工伤案,通过三省四地线上线下调解,最终劳动者拿到210万元工伤待遇赔偿。接受本报记者电话采访,夏宗玺仍然感慨万分,他说:“江苏的整个法治环境还是不错的!”

专业指导,推动劳企互利共赢

当港产城融合发展的画卷徐徐打开,我们清晰看到,一大批知名企业落户连云港,有的企业职工达到数以万计之多。

“进入法院审理程序的劳动争议案件每年也只有2~3件。”在连云港徐圩新区,盛虹石化公司法务王东接受记者采访时说。

据了解,盛虹石化公司在徐圩新区的一线员工同样超过万名。庞大

的用工体量面前,这家企业劳动争议案件量为什么如此之多?王东称,这都得益于徐圩新区人民法庭(下称徐圩新区法庭)的事先预防和专业化指导。

盛虹石化所在的徐圩新区,位于连云港市城区东南部,总规划面积约467平方公里,这里不仅是“一带一路”重要出海口,同时还是国家东中西区域合作示范区,辖区内除了盛虹石化,还有斯邦石化、卫星石化、虹港石化、洋井石化、连云港石化、中化国际等知名石化企业。可以说,伴随着产业园建设的队伍愈加强大,法律服务的需求也随之逐年上升。

王东所说的徐圩新区法庭是连云港市连云区人民法院的派出法庭。数据显示:2019年以来,该庭共受理辖区全部案件数为2350件,结案率97%,调解率稳处65%以上,涉案金额12亿元。

“别看这2350件案子,还有更多的其他案件,大量功夫花在案外。”接受记者采访,徐圩新区法庭庭长刘钧掰着指头说。

刘钧所说的“案外功夫”,指的是徐圩新区法庭在上级法院和新区党工委的领导和支持下,联合公安、信访、人社、工会、建设局、社会事业局等多部门,积极介入各种劳动纠纷的调解,做好矛盾纠纷预防工作,同时发挥各部门协调联动性及实效性,强化各部门预防化解劳动争议及相关衍生问题的职能职责。

从提前介入,到建立多元化矛盾化解机制,再到提质增效强化法院职能,徐圩新区法庭提供了一套可供借鉴的经验和做法。

“发生劳动争议纠纷后,会有一个前置程序,先是劳动仲裁,后面是诉讼。我们企业平时会主动询问法庭,怎样做合法合规,不随便处理”,盛虹石化公司法务王东分析,“法官有大量办案实践经验,解答是最专业也最权威的。如果企业没做到位,法官会明确指出来,尤其其主程序这方面。”

源头治理,创新劳动争议预防性合规

法学界一直有种声音,所有的纠纷解决途径里,司法成本最高。而劳动争议领域,囿于《劳动法》和《劳动合同法》的刚性要求,劳动争议案件中实际给予法官的自由裁量空间并不多。一场官司之后,并非输赢就能

论断恩怨是非。就连本文开篇的胜诉劳动者申峰礼接受记者采访时,反复要求记者不要使用真实姓名。而在另一方面,企业有时因为一场官司造成的社会影响和损失无可估量。

“要帮助企业留住蓝领技术人员,留住有能力的高管,维护企业稳定的人事关系,这对于企业甚至连云港经济发展非常重要!”说起徐圩新区法庭的作用,连云区人民法院党组书记、院长方惠对记者透露当时区院党组的考虑就是“侧重于预防,帮助企业避免诉讼”。

在他看来,劳动争议案件一定要预防为主,法院制定事前分级预警机制和事中调处极为重要。

而王小姣则说,基层是在帮上级法院减压。她认为,中院二审的劳动争议案件越少,基层有人付出的就越多,很多纠纷通过调解员提前调处。与方惠、王小姣观点一致的还有连云港市政协委员、市总工会法律工作部部长易怀丽。

易怀丽从事职工法律援助工作多年,担任连云港市总工会驻连云港中院职工法律援助站负责人和连云港市劳动争议仲裁委员会兼职调解员。在她看来,劳动争议纠纷到中院二审的案子已呈现出矛盾激化状态,调解起来难度很大。相对而言,在一审特别是劳动仲裁阶段的纠纷,调解起来要容易些。这位资深工会法律工作者认为,调解工作不仅需要调解员的专业、热心和耐心,更需一套完整的机制来保障,尤其是更高级别的司法机关和行政部门甚至由政府牵头来建立机制,指导基层实践。

眼下,连云港中院大力推动的“企业劳动争议预防性合规”工作,正在连云区法院如火如荼地试点开展。预防性合规模式,是指根据企业常态化的合乎规范风险评估结果,为防范企业潜在的劳动争议风险,开展预防工作。“为什么法院推预防性合规?因为法院掌握企业所有诉讼数据,可以很准确地提前预判出企业的问题在哪里?出现类案重叠,可以指导企业有针对性地进行调整。”据介绍,在连云港中院的大力支持下,连云区法院向公司领导手机发送报告短信的行为“打卡签到”。2019年7月20日,某快递公司因刘某违反公司规章制度即旷工为由解除双方之间的劳动关系。刘某提起仲裁,不服仲裁结果后向法院起诉,认为其虽然未到新岗位上上班,但是坚持至原岗位上上班并短信打卡签到,故某快递公司违法解除劳动关系,要求支付经济赔偿金。法院认为,某快递公司调整刘某的职务,属于经营自主权范畴。劳动合同约定,刘某的工作地点为南京,并没有超出劳动合同约定的范围,不构成对劳动合同的变更。同时,当今社会发展迅速,城市规模不断扩大,交通基础设施日益完善,刘某居住地在江宁区,调整后的工作地点在鼓楼区,通过公共交通工具,刘某能每日正常往返上下班,且某快递公司基于工作地点的调整给予刘某交通补贴。某快递公司调整工作地点的行为,对刘某客观上造成了一些不便,但对履行劳动合同未产生实质性影响。刘某拒绝接受某快递公司的安排,没有到鼓楼区网点工作,构成旷工。故驳回刘某关于经济赔偿金的诉讼请求。

【法官说法】 所谓旷工,是指无正当理由,事先又未经批准,在工作时间内未到工作场所上班的行为。司法实践中,是否旷工一般从以下两个方面进行考量:第一是能够履行请假手续而不履行,职工未履行请假手续,是认定旷工的前提。第二是工作时间未到工作场所提供劳动。所述的工作场所一般指工位、办公室、劳动岗位等符合劳动者劳动条件的场所,若只是到达用人单位范围内并长时间未在工作岗位出现并提供劳动,也就是所谓的“串岗”,一般也可能被认定为旷工。

【案例简介】 2014年7月21日,刘某与某快递公司签订无固定期限劳动合同,约定工作地点为江苏南京。2019年5月,某快递公司因刘某连续三个月业绩不达标为由,将其从江宁区网点调至鼓楼区网点。刘某认为距离太远,拒绝至新岗位报到,某快递公司增加其交通费200元/月,并同意其30分钟内不计迟到早退,刘某仍然拒绝。后某快递公司二次向刘某发出《到岗通知书》,刘某拒绝的同时坚持前往原岗位上班。由于调岗,原岗位打卡机无法及时签到,刘某遂每日上下班时通过向公司领导手机发送报告短信的行为“打卡签到”。2019年7月20日,某快递公司因刘某违反公司规章制度即旷工为由解除双方之间的劳动关系。刘某提起仲裁,不服仲裁结果后向法院起诉,认为其虽然未到新岗位上上班,但是坚持至原岗位上上班并短信打卡签到,故某快递公司违法解除劳动关系,要求支付经济赔偿金。法院认为,某快递公司调整刘某的职务,属于经营自主权范畴。劳动合同约定,刘某的工作地点为南京,并没有超出劳动合同约定的范围,不构成对劳动合同的变更。同时,当今社会发展迅速,城市规模不断扩大,交通基础设施日益完善,刘某居住地在江宁区,调整后的工作地点在鼓楼区,通过公共交通工具,刘某能每日正常往返上下班,且某快递公司基于工作地点的调整给予刘某交通补贴。某快递公司调整工作地点的行为,对刘某客观上造成了一些不便,但对履行劳动合同未产生实质性影响。刘某拒绝接受某快递公司的安排,没有到鼓楼区网点工作,构成旷工。故驳回刘某关于经济赔偿金的诉讼请求。

【特别提醒】 虽然法律法规赋予劳动者享有休息休假权,也不是说劳动者就可以随心所欲地去行使。因为劳动者在享受权利的同时,也要自觉遵守用人单位规章制度,维护用人单位运转秩序,全面高效履行劳动义务。实践中,除了病假、产假及紧急情况短时间照看生病的亲属等用人单位应当批准的外,对于有些假,如休息日、法定假日、育儿假等,用人单位可以根据生产经营情况,与劳动者协商确定休假时间,或者给予相应的补偿。如果劳动者没有特殊情况的,要理解和支持用人单位的做法。面对请假问题,建议用人单位的管理方式要依法、科学,多一些人文关怀,要通过调休等方式保障劳动者休息权利的落实,减少因长期连续工作对劳动者身心健康带来的损害和因休不了假给劳动者带来的困扰,源头维护劳动关系和谐。 易怀丽

【维权课堂】 主办方:江苏省高级人民法院 江苏省司法厅 江苏省总工会 承办方:省高院民四庭 省法律援助中心 省总工会法工部 江苏工人报社



【编者按】 2022年,江苏省高级人民法院新收劳动争议一审案件45920件,审结45321件。近日,江苏省高级人民法院发布2022年度江苏法院劳动争议十大典型案例,并邀请中国社会科学院法学研究所社会法室副主任王天玉作逐案点评和整体评析。据悉,该批案例既涉及劳动者合法权益的保护,尤其是特殊群体如应届毕业生、超龄人员等劳动权益的保障;也涉及企业规章制度的合理制定及用工自主权的正确行使;还涉及法院审判职能的延伸,主动参与综合治理。典型案例展现人民法院维护劳动者合法权益、促进企业经营发展的力度和温度,引导劳动者依法理性维权、企业依法规范发展,共建和谐劳动关系,助推经济社会高质量发展。此次发布的十大典型案例,本报《维权课堂》专栏将予以刊登。

【基本案情】 梁某于2021年5月入职某机械公司工作。2021年7月2日起,因妻子待产,梁某回老家陪产未再出勤。梁某之子于7月3日出生。7月20日,梁某回到某机械公司继续工作。后双方发生矛盾,梁某申请劳动仲裁,要求某机械公司支付护理假工资等。某机械公司主张梁某于2021年7月1日离职,后又重新入职,故不应支付护理假工资。劳动仲裁委终结审理后,梁某诉至法院。

【裁判情况】 法院经审理认为,根据《江苏省人口与计划生育条例》第二十四条规定,符合本条例规定生育子女的夫妻,女方在享受国家规定产假的基础上,延长产假不少于三十天,男方享受护理假不少于十五天。护理假是男性劳动者在妻子生育期间享受的有一定时间看护、照料妻子,为女性分担生育责任的权利。本案中,梁某因妻子待产回老家陪产护理,在护理假期间视为出勤,某机械公司应当照发工资,故判决某机械公司支付梁某15天护理假工资。(审理法院:常熟市人民法院)

【专家点评】 中国社会科学院法学研究所社会法室副主任王天玉: 在优化生育政策的背景下,男职工的护理假作为生育支持制度体系的重要组成部分,保障了男性履行家庭照料的义务。明确男职工的护理假期权益并予以保障,不仅能够提升劳动者的权益水平,更能够推进人口政策落地见效。

【法官说法】 员工不服调岗滞留原岗位 能否认定为旷工

【案例简介】 2014年7月21日,刘某与某快递公司签订无固定期限劳动合同,约定工作地点为江苏南京。2019年5月,某快递公司因刘某连续三个月业绩不达标为由,将其从江宁区网点调至鼓楼区网点。刘某认为距离太远,拒绝至新岗位报到,某快递公司增加其交通费200元/月,并同意其30分钟内不计迟到早退,刘某仍然拒绝。后某快递公司二次向刘某发出《到岗通知书》,刘某拒绝的同时坚持前往原岗位上班。由于调岗,原岗位打卡机无法及时签到,刘某遂每日上下班时通过向公司领导手机发送报告短信的行为“打卡签到”。2019年7月20日,某快递公司因刘某违反公司规章制度即旷工为由解除双方之间的劳动关系。刘某提起仲裁,不服仲裁结果后向法院起诉,认为其虽然未到新岗位上上班,但是坚持至原岗位上上班并短信打卡签到,故某快递公司违法解除劳动关系,要求支付经济赔偿金。法院认为,某快递公司调整刘某的职务,属于经营自主权范畴。劳动合同约定,刘某的工作地点为南京,并没有超出劳动合同约定的范围,不构成对劳动合同的变更。同时,当今社会发展迅速,城市规模不断扩大,交通基础设施日益完善,刘某居住地在江宁区,调整后的工作地点在鼓楼区,通过公共交通工具,刘某能每日正常往返上下班,且某快递公司基于工作地点的调整给予刘某交通补贴。某快递公司调整工作地点的行为,对刘某客观上造成了一些不便,但对履行劳动合同未产生实质性影响。刘某拒绝接受某快递公司的安排,没有到鼓楼区网点工作,构成旷工。故驳回刘某关于经济赔偿金的诉讼请求。

【法官说法】 所谓旷工,是指无正当理由,事先又未经批准,在工作时间内未到工作场所上班的行为。司法实践中,是否旷工一般从以下两个方面进行考量:第一是能够履行请假手续而不履行,职工未履行请假手续,是认定旷工的前提。第二是工作时间未到工作场所提供劳动。所述的工作场所一般指工位、办公室、劳动岗位等符合劳动者劳动条件的场所,若只是到达用人单位范围内并长时间未在工作岗位出现并提供劳动,也就是所谓的“串岗”,一般也可能被认定为旷工。

【案例简介】 2014年7月21日,刘某与某快递公司签订无固定期限劳动合同,约定工作地点为江苏南京。2019年5月,某快递公司因刘某连续三个月业绩不达标为由,将其从江宁区网点调至鼓楼区网点。刘某认为距离太远,拒绝至新岗位报到,某快递公司增加其交通费200元/月,并同意其30分钟内不计迟到早退,刘某仍然拒绝。后某快递公司二次向刘某发出《到岗通知书》,刘某拒绝的同时坚持前往原岗位上班。由于调岗,原岗位打卡机无法及时签到,刘某遂每日上下班时通过向公司领导手机发送报告短信的行为“打卡签到”。2019年7月20日,某快递公司因刘某违反公司规章制度即旷工为由解除双方之间的劳动关系。刘某提起仲裁,不服仲裁结果后向法院起诉,认为其虽然未到新岗位上上班,但是坚持至原岗位上