

呼和浩特市中院发布劳动者权益保护十大典型案例

本报记者●赵芳

4月30日,呼和浩特市中级人民法院发布劳动者权益保护十大典型案例,积极回应人民群众关切,引导劳动者和企业提升依法维权、依法经营意识,着力构建和谐劳动关系。

案例一:朱某与某商贸公司劳动争议案

朱某于2018年11月1日入职某商贸公司,担任销售一职,但一直未与该公司签订书面劳动合同,仅签订了《某项目合作协议》。2019年4月起,该公司拒绝向朱某支付工资,2021年2月28日,朱某申请离职,该公司于同日向朱某出具离职证明。随后,朱某因主张某商贸公司应向其支付欠付工资、未签订书面劳动合同双倍工资差额以及经济补偿金等问题与该公司产生纠纷。

一审法院认为,朱某与某商贸公司法定代表人史某、案外人李某签订《某项目合作协议》,三方以某商贸公司的名义对外开展业务,按投资比例进行利润分配,故朱某与该公司之间并未形成劳动关系,故驳回了朱某的诉讼请求。呼和浩特市中院二审认为,朱某虽未与用人单位签订书面劳动合同,但根据朱某提交的打卡记录、法人授权委托书、离职证明等证据可以证实,朱某自2018年11月1日入职某商贸公司担任销售一职,受该公司管理,从事该公司安排的工作,其提供的劳动是该公司的业务组成部分,认定朱某与某商贸公司之间自2018年11月1日至2021年2月28日存在劳动关系,故判决,某商贸公司向朱某支付欠付工资96000元、未签订书面劳动合同双倍工资差额44000元、经济补偿金10000元。

案例二:马某与某药房连锁公司劳动争议案

马某于2021年2月27日入职某药房连锁公司,从事营业员工作。该公司与马某口头约定试用期为两个月,试用期内每月工资1600元。双方未签订书面劳动合同,该公司也未给马某缴纳在职期间的社会保险。马某于2021年5月27日在工作中受伤,由呼和浩特市人力资源和社会保障局认定为工伤。2021年12月6日,呼和浩特市劳动能力鉴定委员会出具劳动能力初次鉴定结论书,鉴定结论为:劳动功能障碍伤残等级九级,生活自理障碍等级为无生活自理障碍等级。马某受伤后未再到某药房连锁公司工作。马某在某药房连锁公司工作期间,该公司为其发放了2021年3月、4月、5月的工资分别为1600元、1600元、1462.52元,后又补发了停工留薪期工资8592元。马某申请仲裁,劳动人事争议仲裁委员会裁决,某药房连锁公司向马某支付未签订书面劳动合同双倍工资差额21780元。

某药房连锁公司不服仲裁裁决向一审法院起诉。一审法院认为,某药房连锁公司未与马某签订书面劳动合同,应当自马某参加工作次日起,至马某受伤之日止向马某支付双倍工资,但停工留薪期延续劳动关系期间,无须支付双倍工资,故判决,某药房连锁公司向马某支付未签订书面劳动合同双倍工资差额3960元。呼和浩特市中院二审认为,由于某药房连锁公司未与马某签订书面劳动合同,马某与该公司事实劳动关系应为自马某参加工作次日起,至其向劳动人事争议仲裁委员会申请劳动仲裁之日止。故判决,某药房连锁公司向马某支付未签订书面劳动合同双倍工资差额19800元。

案例三:杨某与某大学劳动争议案

杨某于2013年2月27日入职某大学,从事保安工作。双方签订书面劳动合同,合同期限为2018年1月1日起至2021年1月1日止。该合同到期后,双方未续签合同,劳动者仍在原岗位继续提供劳动。2021年12月20日经工会同意,某大学作出以原岗位整体外包后不存在、双方劳动合同无法继续履行、经协商无法达成一致意见为由,决定与杨某解除劳动合同并支付经济补偿金。杨某提起劳动仲裁,劳动人事争议仲裁委员会裁决,某大学向杨某支付未签订书面劳动合同双倍工资差额42063元。

某大学不服仲裁裁决向一审法院起诉。一审法院判决,某大学无需向杨某支付未签订书面劳动合同双倍工资差额42063元。呼和浩特市中院二审认为,双方签订的劳动合同期满后杨某仍在某大学工作,该大学亦未表示异议,根据相关法律规定,可视为双方之间的劳动关系仍处于存续状态,而用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者签订书面劳动合同的,应当向劳动者每月支付双倍工资,故判决某大学向杨某支付2021年1月1日至2021年12月20日期间未签订书面劳动合同双倍工资差额42063元。某大学不服申请再审,内蒙古自治区高级人民法院于2023年11月裁定驳回了再审申请。

案例四:刘某某与某商业有限公司劳动争议案

刘某某于2020年7月26日入职某商业有限公司,从事大区经理工作,2022年2月21日任运营中心主管。双方签订了书面劳动合同,期限为2020年7月26日至2023年7月25日,月平均工资为9300元。某商业有限公司未缴纳社会保险,将社会保险费随工资发放给刘某某。后该公司经营不善,项目终止,2022年4月22日,该公司发布《关于项目终止的通知》,4月23日刘某某离岗。刘某某申请仲裁,劳动人事争议仲裁委员会裁决,某商业有限公司向刘某某支付经济补偿金18600元、失业保险金3564元。

某商业有限公司不服仲裁裁决向一审法院起诉。一审法院判决:某商业有限公司应支付刘某某经济补偿金18600元、失业保险金3564元,某商业有限公司不服提起上诉。呼和浩特市中院二审认为,某商业有限公司随工资将社会保险费发放给刘某某的行为不符合法律规定,不能免除该公司依法承担的社会保险费缴纳责任。刘某某因某商业有限公司未依法缴纳社会保险费而解除劳动合同,该公司应向刘某某支付经济补偿。刘某某在该公司工作已经超过一年,该公司作为用人单位,应当为其缴纳失业保险费而未缴纳,致使刘某某在失业时不能享受失业保险待遇,故应向刘某某支付失业保险金损失。最终,呼和浩特市中院判决驳回某商业有限公司上诉,维持原判。

案例五:于某与某网络工程公司劳动争议案

于某于2020年9月17日入职某网络工程公司,从事财务部会计工作。2021年6月1日至2021年7月31日,于某休带薪产假,2021年8月2日返回该公司上班。2022年2月22日,该公司通知于某办理工作交接及离职手续,随后于某离职。于某因入职到离职期间某网络工程公司未给其缴纳法定社会保险申请劳动仲裁,劳动人事争议仲裁委员会驳回了于某的仲裁请求。

于某不服仲裁裁决向法院起诉。一审法院判决,驳回于某的诉讼请求。呼和浩特市中院二审认为,女职工生育期间可享受158天产假,享受产假期间可以按照国家规定享受生育津贴。于某未休满法定产假即开始上班,某网络工程公司未保障于某享受法定产假的权利,且该公司也未给于某缴纳生育保险,因此除应支付于某应休未休产假期间正常劳动的劳动报酬外,还应当按照于某产假前的工资标准向于某支付应休未休产假期间的生育津贴,故判决,某网络工程公司向于某支付产假工资19379元。

案例六:王某某与某物业服务公司劳动争议案

王某某于2017年8月1日入职某物业服务公司从事保洁工作,期间签订过三次固定期限劳动合同。2020年1月4日,王某某因雪天地滑不慎摔倒受伤,受伤后接受医院

治疗,共计花费医疗费33061.49元。2020年9月24日,经王某某申请,该情形被认定为工伤。2021年12月6日,呼和浩特市人力资源和社会保障局出具劳动能力初次鉴定结论书,结论为劳动功能障碍伤残等级九级,生活自理障碍等级为无生活自理障碍。王某某为此支付鉴定费200元。王某某受伤后未再到某物业服务公司工作,受伤前其平均月工资为2093元。王某某申请仲裁,劳动人事争议仲裁委员会裁决,某物业服务公司支付王某某医疗费33061元、伙食补助费120元、劳动能力鉴定费200元、一次性伤残补助金18837元。

某物业服务公司不服仲裁裁决向法院起诉。一审、二审法院均认为,劳动者所受伤害经有关行政主管部门认定为工伤,且相关工伤认定对双方均具有约束力,某物业服务公司应按照工伤认定结论向劳动者支付各项工伤保险待遇。故一审法院判决,某物业服务公司支付王某某医疗费33061元、住院期间的伙食补助费120元、劳动能力鉴定费200元、一次性伤残补助金18837元。二审法院驳回了某物业服务公司的上诉,维持一审判决。

案例七:薛某与内蒙古某超市有限公司劳动争议案

2001年3月,薛某入职某超市有限公司,先后任财务部出纳主管、资产部经理、总办主任兼资产部经理、总办主任兼省区资产部经理职务。双方于2011年2月签订书面劳动合同,约定薛某岗位为总办主任,合同期限为无固定期限。2022年5月,该公司向薛某发出《终止劳动合同通知书》及《员工退休通知书》,其中《终止劳动合同通知书》中载明“双方签订的劳动合同因薛某已达到法定退休年龄,将于2022年5月终止,并要求薛某接到通知后到某超市有限公司人力资源部办理相关手续”。薛某收到上述通知后,到呼和浩特市人力资源和社会保障局办理退休手续,但其劳动合同中显示的岗位总办主任是干部岗位,退休年龄应为55周岁,薛某现年51周岁,因未到退休年龄而未能办理。薛某认为某超市有限公司存在违法解除劳动合同、未依法安排其休年假等行为,侵害了其合法权益,于是向劳动人事争议仲裁委员会提起仲裁申请,劳动人事争议仲裁委员会裁决驳回了薛某的仲裁请求。

薛某不服仲裁裁决向法院起诉。一审法院认为,劳动者达到法定退休年龄的,劳动合同终止。某超市有限公司据此与薛某解除劳动合同,不属于违法解除劳动合同的情形,故驳回薛某诉讼请求。呼和浩特市中院经二审认为,薛某在某超市有限公司从事管理岗位,应于55周岁时退休。该公司以“达到法定退休年龄”终止劳动合同的理由不能成立,该公司单方终止劳动合同的行为系违法终止劳动合同,应当向劳动者支付双倍赔偿金。故判决,某超市有限公司向薛某支付违法终止劳动合同赔偿金316555元,支付薛某未休年假工资差额5077元。

案例八:苗某与某生活超市有限公司劳动争议案

苗某于2010年8月8日入职某生活超市有限公司,双方先后两次签订固定期限劳动合同。2018年10月1日起,双方签订无固定期限劳动合同,约定苗某在大客户经理岗位工作,工作任务为商场经营服务。2020年底,该公司经与苗某协商,将苗某的岗位调整至社区服务岗位。2021年7月、8月,该公司再次对苗某岗位进行调整,分别为防盗岗与食品销售岗,苗某均予以拒绝。该公司于2021年9月27日出具《解除劳动合同通知书》,以苗某分别于2021年7月12日、2021年8月16日因违纪被该公司处以记大过为由,决定于

2021年9月30日起解除与苗某的劳动合同关系。苗某提出申请仲裁,劳动人事争议仲裁委员会裁决,某生活超市有限公司向苗某支付赔偿金89584元。

某生活超市有限公司不服仲裁裁决向法院起诉。一审法院判决,某生活超市有限公司应向苗某支付违法解除劳动合同赔偿金89584元。呼和浩特市中院二审认为,劳动合同约定调换岗位需要双方协商同意。某生活超市有限公司2021年7月、8月进行的两次岗位调整苗某明确表示不同意,该公司单方调整苗某工作岗位违反了合同约定。该公司据此给予苗某记大过处分并解除劳动合同,属于违法解除劳动合同的情形,应当向苗某支付违法解除劳动合同赔偿金,故判决驳回某生活超市有限公司的上诉,维持原判。

案例九:高某与某信息技术服务公司劳动争议案

2022年5月5日,高某入职某信息技术服务公司,任业务经理,具体工作为新客户开拓及老客户维护。2022年11月,呼和浩特市处于疫情封控期间,高某在居家期间通过电话方式向老客户营销。2022年11月27日,高某向深圳客户电话营销过程中辱骂客户家属,引发一起较为严重的客户投诉事件。客户家属于当日拨打110报警,并于2022年11月28日向某信息技术服务公司的关联公司某网络科技有限公司(负责某信息技术服务公司投诉建议事宜)投诉,某网络科技有限公司向客户家属进行经济赔偿以达成和解。2022年12月8日,某信息技术服务公司由高某解除劳动合同,高某提起仲裁。劳动人事争议仲裁委员会裁决,某信息技术服务公司向高某支付违法解除劳动合同经济赔偿金25190元。

某信息技术服务公司不服仲裁裁决向一审法院起诉。一审法院认为,高某在工作中与客户发生纠纷导致客户投诉,且之后存在隐瞒事实,拒不配合调查,并将案涉手机号注销,属于严重违反公司制度的情形,某信息技术服务公司解除与高某的劳动关系符合法律规定,无需向高某支付赔偿金。呼和浩特市中院二审认为,某信息技术服务公司主张其根据《客诉处理规范管理办法》第二项奖惩制度规定,有权解除劳动合同,但由于该公司提供的证据不足以证明高某了解该管理办法的内容,故该办法对于高某不具备约束力。故该公司解除劳动合同的行为属于违法解除劳动合同,应向高某支付违法解除劳动合同赔偿金25190元。

案例十:格某与某汽车销售公司劳动争议案

格某与某汽车销售公司于2010年11月1日签订《劳动合同书》,合同期限为3年,从2010年11月1日起至2013年10月31日止,劳动合同到期后续签至2022年12月31日。某汽车销售公司于2022年12月21日以书面形式通知公司工会委员会,称因格某严重违纪,决定解除与格某的劳动合同。2022年12月30日,该公司向格某出具《解除劳动合同通知书》,通知劳动合同关系将于2022年12月30日解除。格某申请仲裁,劳动人事争议仲裁委员会裁决,驳回格某的仲裁请求。

格某不服仲裁裁决向法院起诉。一审法院判决,某汽车销售公司向格某支付违法解除劳动合同赔偿金83609.76元,赔偿金计算年限为十二年。呼和浩特市中院二审认为,某汽车销售公司属于违法解除劳动合同,应向格某支付赔偿金,且鉴于格某提供的证据可以证明其于2005年8月即与该公司存在劳动关系,因此赔偿金计算年限应为十七年四个月,故判决,某汽车销售公司向格某支付违法解除劳动合同经济赔偿金132035元。