

劳动者拒绝加班被判赔企业1.8万元损失引争议

二审法院认为,损失应由企业自行承担,但因劳动者未上诉,按“不告不理”原则维持原判

阅读提示

企业确因生产经营需要安排劳动者加班的,应与劳动者就加班事项进行平等协商,并保障劳动者的合法加班待遇。同时,对于拒绝加班的劳动者,应予以理解和尊重。

4月29日,江苏省扬州市邗江区人民法院通报了该区2019年度劳动争议案件审理情况和5大典型案例。其中,一起劳动者拒绝加班被判赔偿企业1.8万元损失的案例引发争议。

辞退拒绝加班员工 被法院认定违法解除

记者从多份裁判文书上了解到,此案不仅涉及加班问题,还涉及劳动合同解除等多项争议。

常某、石某均系扬州某换热器有限公司(以下简称换热器公司)检验科员工。2016年5月13日下午,换热器公司要求常某、石某加班完成公司的检验任务,遭到拒绝。此举导致换热器公司交货延迟,公司也因逾期交货对客户赔偿违约金12万元。

2017年7月,该院作出终审判决,驳回换热器公司于2016年5月14日发出通

告,主要内容为:检验科常某、石某不服从领导安排工作,且擅自离开工作岗位并下班,属严重违反公司管理规定,为严肃厂纪,经公司领导研究决定,给予两人辞退处理。

不过,2016年5月16日,换热器公司工会致函公司领导,认为换热器公司安排加班应当和劳动者协商一致,不能以此为由解除劳动合同,请求公司终止内部处罚程序,不要发劳动解除函给石某、常某,继续留用。

此后,常某(注:由于常某、石某两人案情类似,以下以常某为例介绍案情)向扬州市邗江区仲裁委申请劳动仲裁,请求认定换热器公司属于违法解除劳动合同,该仲裁委支持了常某的仲裁请求。

换热器公司不服仲裁裁决,向扬州市邗江区人民法院提起诉讼。2016年12月,法院判决换热器公司向常某支付2016年5月份工资1480元、违法解除劳动合同赔偿金41400元及加班工资2432元,合计45312元。

换热器公司不服一审判决,向扬州市中级人民法院提起上诉。扬州市中级人民法院审理认为,换热器公司要求劳动者加班的情形不属于《(国务院关于职工工作时间的规定)的实施办法》规定的特殊情形和紧急任务,而系出于生产经营需要延长职工工作时间,因此对换热器公司认为常某拒绝加班系严重违反公司管理规定之主张不予采信。

2017年7月,该院作出终审判决,驳回

认为员工拒绝加班导致损失 向员工索赔12万元

此后,换热器公司以常某、石某故意拒绝加班造成公司损失12万元为由,向扬州市邗江区仲裁委申请劳动仲裁,要求常某、石某两人承担公司的损失。该委2017年8月以材料不齐全为由作出不予受理通知书。2017年底,换热器公司又向扬州市邗江区人民法院提起诉讼。

扬州市邗江区人民法院审理认为,常某、石某二人作为检验人员,明知企业生产任务紧迫,故意拒绝加班,并导致企业产生损失,应当承担相应的赔偿责任。法院根据两人的经济收入能力以及造成损失的状况,酌情要求其赔偿企业违约损失的15%,也就是18000元。

换热器公司不服一审判决,向扬州市中级人民法院提起上诉。换热器公司诉称,公司产品只剩部分没有检测完成,如果常某、石某能够配合公司完成本职工作,涉案产品必然能够按期出货,不会出现延期交货的情形,更不可能被客户索取12万元违约金,因此公司损失是常某、石某造成的,与公司经营风险无关。一审法院判定两人承担15%的赔偿责任明显过低。

2019年7月,扬州市中级人民法院作出二审判决。二审判决书指出,换热器公司作

为用人单位,对劳动者有管理与指挥的职能,其与劳动者的法律地位具有不对等性,应当承担一定的经营风险。案涉产品延迟交货导致的损失属于企业的经营风险,应由换热器公司自行承担。换热器公司主张损失与其经营风险无关,需常某、石某承担惩罚性违约责任的上诉请求缺乏事实和法律依据,不予支持。鉴于常某、石某在一审判决后并未对其承担15%责任提出上诉,故该院维持一审判决。

对此,北京德恒律师事务所律师崔杰对记者表示,从上述二审判决可以看出,二审法院从实体上并不支持员工需向公司赔偿损失,但是由于员工并未上诉,根据民事诉讼“不告不理”原则,所以二审法院从程序上维持了一审的判决结果。

“此案也提醒用人单位,应在企业经营自主权与劳动者基本休息权之间找到平衡点,确因生产经营需要安排劳动者加班的,应与劳动者就加班事项进行平等协商,并保障劳动者的合法加班待遇。同时,对于拒绝加班的劳动者,应予以理解和尊重,不可因此采取罚款、认定旷工乃至以严重违纪为由解除劳动合同等措施进行处分,避免由此给自身带来更大的法律风险。”崔杰律师表示。

□《工人日报》记者 杨召奎



近日,中铁二十局六公司白鹤半岛项目党支部联合工会为退休人员张吉财举办欢送会。欢送退休员工机制是中铁二十局六公司白鹤半岛项目部以“家”文化的一个缩影,在培养“爱企爱家”的同时,也为全员献上一场责任担当的精神洗礼。

□夏雪媛 摄

劳动者的“贴心人”

“你们县就业局的同志可是我们劳动者的贴心人啊!”5月8日中午,一位衣着简朴的同志来到镇安县就业管理局办公室,一进门就这么说。

原来,这位同志叫张祖成,是商洛市镇安县木王镇坪坪村人。他的儿子张昌明今年2月29日至3月15日,辗转到越南胡志明市务工。工作稳定下来后,张昌明听乡亲们说,政府今年给外出务工的农民工有补助,他考虑到自己远离祖国,在国外务工,语言不通,又没有开通国际银行账户,可能享受不上政府的补助。便抱着试试看的想法给镇安县人民政府“县长信箱”写了求助函。县政府立即便函转给了镇安县就业管理局。接到便函后,县就业管理局高度重视,一方面联系张昌明的父亲,了解张昌明的通讯信息;另一方面联系到了在越南务工的张昌明,与其通了电话,鼓励他安心务工,早日脱贫,并让他放心,如数将务工补助资金打入其父亲张祖成的“一卡通”内。

看到儿子该享受的务工补助一分也不少,这才发生了文前张祖成专门到县就业管理局致谢的一幕。

□张天福



近日,陕西延长石油(集团)有限责任公司炼化公司总经理李军、副总经理段子明一行到所属单位延安炼油厂慰问节日期间坚守岗位的一线职工,并送上方便面、饮料等慰问品。

□冯雨 曹锋 摄

职工信箱

百事通先生:

我曾因工伤落下七级伤残。两个月前,由于我严重违反公司的规章制度给公司造成较大损失,被公司解除劳动合同。我对此没有异议,但公司以此为由,拒绝向我支付一次性伤残就业补助金。对此我不服,请问:公司的做法对吗?

读者 肖丽丽

肖丽丽同志:

公司的做法是错误的。

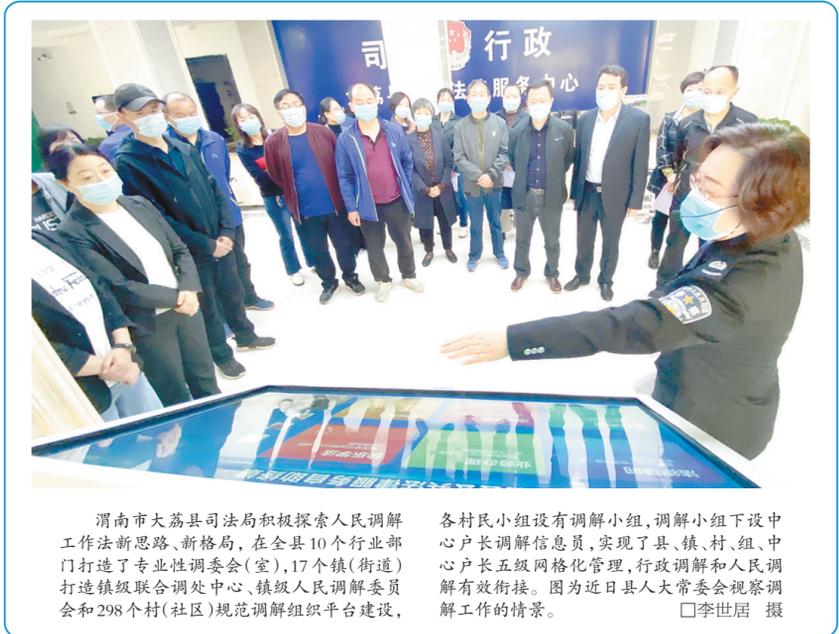
一方面,员工违纪被解聘不是用人单位拒付一次性伤残就业补助金的理由。《社会保险法》第三十九条规定:“因工伤发生的下列费用,按照国家规定由用人单位支付:(一)治疗工伤期间的工资福利;(二)五级、六级伤残职工按月领取的伤残津贴;(三)终止或者解除劳动合同时,应当享受的一次性伤残就业

单位拒付就业补助金不妥

补助金。”该规定仅将终止或解除劳动合同作为工伤职工享受一次性伤残就业补助金的前提,并没有将合同解除方式与原因作为条件。与之对应,公司也不能因为你是严重违纪被解除劳动合同而拒绝支付。

另一方面,员工违纪被解聘并非丧失一次性伤残就业补助金的法定情形。《工伤保险条例》第四十二条规定:“工伤职工有下列情形之一的,停止享受工伤保险待遇:(一)丧失享受待遇条件的;(二)拒不接受劳动能力鉴定的;(三)拒绝治疗的。”即员工丧失工伤保险待遇的情形仅限于三种,而公司因你严重违纪解除劳动合同并不在其列。在工伤职工主动提出解除劳动合同及劳动合同期限终止时,用人单位尚需支付一次性伤残就业补助金,举轻以明重,在用人单位主动解除劳动合同时,更应理所当然。

□百事通



渭南市大荔县司法局积极探索人民调解工作法新思路、新格局,在全县10个行业部门打造了专业性调委会(室),17个镇(街道)打造镇级联合调处中心,镇级人民调解委员会和298个村(社区)规范调解组织平台建设,各村民小组设有调解小组,调解小组下设中心户长五级网格化管理,行政调解和人民调解有效衔接。图为近日县人大常委会视察调解工作的场景。

□李世居 摄

评选“职工好食堂”很有必要

日前,河南省驻马店市职工好食堂评选活动正式公布,驻马店市十三香有限公司等10家职工食堂荣获“职工好食堂”称号。按照相关规定,该文明办、市总工会共同授予10家企业“2019年度职工好食堂”称号,并给予每家1万元伙食补贴,笔者不禁为之叫好!(5月8日是《河南工人日报》)

职工食堂是企业生产和生活的后勤保障,职工辛勤工作了一天,饮食不仅要卫生安全,更渴望健康可口。可是,在一些企业中,常常会出现职工抱怨饭菜难吃,吃不好的现象。究其原因,就是有些企业忽视了对职工食堂的管理,只管职工“吃饱”,却不能让职工“吃好”,使他们产生了情绪,从而影响了工作的积极性。

民以食为天,饮食是每个人生活中的一件重要事情,所以办好职工食堂,并不是企业中的小事,不可敷衍为之。笔者认为,驻马店市开展评选“职工好食堂”活动好!首先,让企业进一步提高了对办好职工食堂重要性的认识,可以提升企业食堂为职工提供卫生、营养、健康、便捷的就餐

服务水平;其次,促进了企业对职工食堂的管理,为职工提供质优价廉味美的伙食,能够激发职工的工作积极性,增强企业的凝聚力;第三,经常性的“职工好食堂”评选活动,营造了良好的企业饮食文化,有利于职工的参与和监督,不断提高职工食堂的服务水平和整体管理水平。如斯,职工欢迎,企业也因此获得了发展的软实力,是一举两得的好事情。

□贾伟华

有话直说

宣传贯彻《保障农民工工资支付条例》

镇巴农商银行 扎实开展《条例》学习宣贯活动

本报讯(郑维德 徐植万)近日,为提升对农民工群体的金融服务质量,镇巴农商银行组织各机构扎实开展《保障农民工工资支付条例》(以下简称《条例》)学习宣贯活动。

各机构充分利用门头LED显示屏和营业大厅电视滚动播放《条例》宣传标语、宣传片。实施线上线下齐发力,广大员工依托微信、抖音等多媒体平台开展《条例》宣传,对相关精神和知识的链接进行转发。各机构以“送金融知识下乡”和“百行万人企”活动为契机,组织客户经理

进园区、下企业、入工地,深入一线向农民工和企业管理人员讲解《条例》细则,倡导用人单位尊重农民工合法权益,引导农民工提高依法维权意识和自我保护能力。同时,积极与域内相关企业联系对接,扎实做好农民工工资账户的开立、身份信息核实等工作,大力营销电子银行业务,鼓励企业通过网银实施批量转账,提高工资支付效率。认真做好农民工工资代发的柜面服务、对账等工作,履行好金融机构在农民工工资支付中的责任义务。



近日,安康市汉阴县人社局劳动保障监察大队在开展建筑工地复工复产日常巡查过程中,排查到农民工石某反映其在蒲溪镇某建筑工地务工被拖欠工资情况。该大队迅速开展

调查,及时约谈该建筑工地项目负责人杨某,最终在县人社局工作人员的见证下,杨某现场将拖欠石某的工资6万余元全部结清。

□欧德水 柯灵 摄

职工非因工负伤 医疗期内不得解除劳动关系

案例

2009年9月,马某应聘到承德市某中专学校担任教师工作,双方没有签订书面劳动合同。直至2013年9月1日,马某与学校签订了一份为期三年的劳动合同,合同期限自2013年9月1日起至2016年8月31日止。在学校工作期间,马某享受与外聘教师同工同酬待遇。

2016年7月12日,马某因发生交通事故受伤,未到学校从事教学活动。事故发生后,学校向马某支付了部分医疗补助费用。当年9月2日,学校与马某解除劳动关系。

马某认为,根据《劳动合同法》第十四条第三款规定,用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的,视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。自己于2009年到学校任职,至2013年,学校与自己签订劳动合同,学校的做法违反了劳动合同法的强制性规定,应属于无效合同。双方应履行无固定期限劳动合同。学校在劳动合同期间单方面解除与自己的劳动关系,属于违

法解除。此外,马某表示,9月2日,自己的伤并未痊愈,尚在医疗期内,在此期间,学校也不能解除与自己的劳动合同。

由于双方未能达成一致,马某通过法律途径寻求救济。案件经当地劳动仲裁裁决后,马某不服,向当地法院提起诉讼,要求学校支付未签订书面劳动合同期间产生的双倍工资以及违法解除劳动关系的经济赔偿金。

后经当地法院一审判决,学校一次性向马某支付违法解除劳动关系经济赔偿金44450元、没有签订无固定期限劳动合同的双倍工资差额34925元。

一审法院判决后,学校不服提起上诉。二审法院经审理后认为,马某自2009年9月在学校工作并领取报酬,学校认为此时双方系劳务关系而非劳动关系的主张证据不足,不予支持。学校自2009年至2013年末与马某签订书面劳动合同,一审法院据此判决学校支付马某11个月的未签订无固定期限劳动合同的双倍工资差额34925元,并无不当;学校在马某医疗期内解除了双方劳动关系,属于违法解除劳动关系,应支付解除劳动合

同赔偿金44450元。

评析

根据《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》的内容,医疗期是指企业职工因患病或非因工负伤停止工作治病休息不得解除劳动合同的时限。这就意味着,医疗期是对劳动者的保护期限,在此期间企业非法定理由不得解除与劳动者之间的合同。

职工的医疗期一般根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限,给予三个月到二十四个月的医疗期。那么,职工医疗期内劳动合同到期的该如何处理?

根据规定,劳动者患病或者非因工负伤,在规定的医疗期内劳动合同期满,劳动合同应当延续至医疗期满时终止。在劳动者医疗期内,用人单位应当按照当地最低工资标准支付劳动者工资。这就是说,劳动者患病或者非因工负伤停止劳动,且在国家规定医疗期内的,用人单位应当按照工资分配制度的规定,按不低于当地最低工资标准的80%,向劳动者支付病假工资。

职工医疗期内,用人单位在什么情况下才能解除与职工的劳动关系?根据《劳动合同法》,医疗期内的职工如果有第三十九条规定情形的可以解除,具体为:在试用期间被证明不符合录用条件的;严重违反用人单位的规章制度的;严重失职,营私舞弊,给用人单位造成重大损害的;劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系,对完成本单位的工作任务造成严重影响,或者经用人单位提出,拒不改正的;以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危,使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同致使劳动合同无效的;被依法追究刑事责任的。

此外,《劳动合同法》第四十条规定,劳动者患病或者非因工负伤,在规定的医疗期满后不能从事原工作,也不能从事由用人单位另行安排的工作的,用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后,可以解除劳动合同。

□哈欣

以案说法