

“码农”劳动争议频发 厘清责任依法“护体”



第一款第一项规定的在工作时间和工作岗位上突发疾病死亡的情形。

最终,法院判决撤销被告人社局作出的不予认定工伤决定书,责令被告于判决生效后法定期限内对原告图灵公司提出的工伤认定申请重新作出处理。

解除劳动合同理由不足 员工离职公司赔偿

2018年11月,李勤入职天道公司,成为一名高级PHP工程师。2020年8月19日,天道公司向李勤作出《职工违纪处罚单》和《解除劳动合同通知书》,载明李勤在工作群中发表不当言论、引发合作方投诉、公司名誉受损,属于公司《职工手册》规定的特别重大违纪情形,决定对其解除劳动合同。当天,李勤与天道公司签署《离职交接表》并完成离职交接手续。

事后,李勤向劳动争议仲裁委员会申请仲裁,请求裁决天道公司向其支付违法解除劳动合同赔偿金12万元及周末31天的加班费4.3万余元。仲裁委裁决驳回了李勤的仲裁请求。李勤随后向海淀区法院提起诉讼。

庭审中,李勤向法院提交了工资单等证据,证明其在职期间加班时间合计31.295天。天道公司辩称,公司并未强制职工加班,作为创业公司,“996”是程序员工作的常态,周末加班是李勤的个人自愿行为。此外,李勤在职期间并未发送加班邮件申请加班,公司也未曾对其加班情况进行验收,且公司已按考勤记录打卡情况向其支付工资,不应额外支付加班费。李勤系与公司沟通后按照正规程序办理离职手续,且已在离职文件上签字,双方不存在非法解除劳动合同的情况。

法院审理认为,根据现有查明事实,李勤在工作群中的言行确有引发合作方投诉、对天道公司的名誉产生一定影响的情况,但不足以构成《职工手册》所规定的“特别重大违纪”行为。天道公司在《职工违纪处罚单》和《解除劳动合同通知书》中所述解除理由不充分,构成违法解除劳动合同,应向李勤支付赔偿金。同时,根据现有证据和质证情况,法院认定李勤在职期间周末加班31天。

最终,法院判决天道公司支付李勤违法解除劳动合同赔偿金12万元、加班费4.3万余元。

履行竞业限制义务 主张补偿于法有据

田恒于2016年入职中湾公司,担任网络安全工程师。双方签订的《保密及竞业限制协议》约定,雇员不得在其任职于本公司期间以及与本公司解除或终止劳动关系后两年内(竞业限制期间),在对本公司业务构成竞争的任何个人、企业、合伙企业或其他企业、机关、事业单位或其他社会团体内,接受或取得任何占有权益或职位。双方劳动关系终止或解除后,公司应向需要遵守竞业限制的雇员支付总额相当于雇员与公司劳动关系终止或

解除前一年该雇员年收入20%的竞业限制补偿金。

2018年7月23日,田恒因个人原因从中湾公司离职,并于同年9月29日入职大湾公司,担任高级PHP工程师一职。田恒认为,自己从中湾公司离职后一直遵守竞业协议,但中湾公司并未向其支付补偿金,便向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。仲裁委认为,李元应承担相应经济损失,但宇宙公司所主张的数额过高,遂裁决李元向宇宙公司支付经济损失3万元。李元对仲裁结果不服,诉至海淀区法院,请求判令其无需向宇宙公司支付经济损失。宇宙公司亦不服仲裁裁决,请求法院判令李元支付经济损失52.5万元。

庭审中,宇宙公司称,李元未经公司允许,擅自格式化公司电脑中的硬盘,删除了8个月的工作成果,给公司造成直接经济损失15.2万元,以及机会成本、商誉等间接经济损失37.2万元。李元则辩称自己设计的程序与组长张鑫的程序计算结果不符,张鑫多次指出其程序错误,错误的程序没有保留价值,自己删除程序的行为并无不当。

法院审理认为,李元在职期间主要工作内容系独立编写动力定位程序,其所编写的程序具有职务属性。根据现有证据及李元的自认,无论其所编写的程序是否错误,李元在离职前未经公司同意擅自删除工作成果的行为实际影响了宇宙公司的正常生产经营秩序并造成经济损失,应对此承担相应责任。宇宙公司主张的直接经济损失过高,应结合李元的工资标准酌定减少,且宇宙公司要求李元承担全部直接经济损失的主张确有不当。公司作为用人单位,亦应当承担相应的经营风险及用工成本。最终,法院判决宇宙公司向田恒支付2018年7月24日至2020年7月23日期间竞业限制补偿金9.5万余元。

擅自删除公司代码 造成损失担责赔偿

李元于2019年8月入职宇宙公司,担任数字建模工程师一职,并加入公司动力定位程序技术开发项目。该项目由李元、张鑫两名程序员共同参与,并定于12个月内完成。

法规集市

劳动合同法相关规定

第二十三条 用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。对负有保密义务的劳动者,用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款,并约定在解除或者终止劳动合同后,在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的,应当按照约定向用人单位支付违约金。

第四十八条 用人单位违法规定解除劳动合同或者终止劳动合同,劳动者要求继续履行劳动合同的,用人单位应当继续履行;

劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的,用人单位应当依照本法第八十七条规定的二倍支付赔偿金。

工伤保险条例相关规定

第十五条 职工有下列情形之一的,视同工伤:(一)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;(二)在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的;(三)职工原在军队服役,因战、因公负伤致残,已取得革命伤残军人证,到用人单位后旧伤复发的。

律师点评

近年来,随着信息技术的快速发展和广泛应用,越来越多的程序员活跃在互联网行业中,成为推动社会转型升级的重要力量,构成了就业新模式的重要组成部分。与此同时,与程序员相关的劳动纠纷也不断增加,且纠纷的类型与传统劳动纠纷相比也存在许多不同以往的新特点。相关部门应当增强问题导向,深入调查

研究,针对程序员工作特点和纠纷类型,有针对性地完善相关劳动纠纷的认定、处置方面的法律法规,依法维护程序员正当权益和诉求,促进互联网行业健康有序发展。

此外,人民法院也应当能动履职,积极融入到互联网行业劳动纠纷治理之中,通过依法调解、公正裁判和以案说法等多种方式防范、化解涉及程序员的劳动纠纷,树立行业规范,稳定就业预期,为促进经济高质量发展贡献司法力量。

公司按月支付的报销款 是否属于工资?

2020年6月29日,张翼(化名)应聘到一家公司工作,但双方一直未签订劳动合同。期间,他报考研究生并被某高校录取。2021年3月2日,他向公司提出辞职并要求向其支付未签订劳动合同二倍工资差额及离职经济、加班工资等费用,但被拒绝。为此,双方发生争议。

公司出具的离职证明载明:“张翼于2020年6月到2021年3月在我公司就职,担任技术部项目经理岗位,现已办理离职手续,同时解除劳动关系。”公司在落款处盖章。

庭审时,张翼主张其工资标准为月薪15000元,并提交了银行交易记录予以佐证。银行交易记录显示,2020年7月14日起,张翼收到代发工资850元。自2020年8月起,其每月收到代发工资8100元左右,同时还有一笔报销款6000元。

对此,张翼所谓的报销款实际上是工资。公司不这样认为,称张翼的月薪标准为9000元,包含基本工资5000元及岗位津贴4000元。公司对报销款采取每月预付方式,按照每人每月6000元随工资一起发放,具体报销金额以员工上一年实际发生的费用为准。员工须于每年4月1日至4月25日期间提交上一年的费用发票,财务根据员工提供的上一年各项费用发票进行核实、验证并结算。对于未提供相应发票的,公司有权利追回预支付的报销费用。为此,公司另提交工资表予以佐证。该工资表无张翼签字。张翼对该工资表及公司的主张均不认可。

为证明存在加班事实,张翼提交了微信聊天记录。该记录显示,公司老板称:“公司是要求周六上班的,这个你应该清楚。昨天,还安排了加班。”此外,公司提交的考勤记录显示张翼周六存在上班情况,但公司称属于补工时。

经审理,仲裁机构裁决公司应支付张翼2020年8月16日至2021年3月2日未签订劳动合同二倍工资差额5.9万余元,驳回其他请求。张翼不服,向一审法院提起诉讼。

本案争议焦点为公司按月支付的报销款是否属于工资。

一审法院认为,张翼提交的转账记录显示,其每月以工资形式收到的款项为8000余元,双方均认可该部分为扣除社保等费用之后的工资。公司每月以报销形式发放的款项为6000元,该费用按月支付,具有连续性、稳定性特征,金额相对固定,应属于劳动者正常劳动的应得工资。公司虽称该项费用为报销,但未提供张翼报销款的相关票据,亦未提交证据证明发放前下发报销款,之后仍要收回已向劳动者进行过告知,故对公司该项主张不予采信。上述6000元仍应视为正常工资收入,即张翼的月薪标准应当认定为15000元。

依据劳动合同法第10条、第82条第1款规定,用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,自用工之日满一个月的次日起开始计算二倍工资,截止点为双方订立书面劳动合同的前一日,最长不超过11个月。因此,公司应向张翼支付入职满一个月即2020年7月29日起至离职之日2021年3月2日期间未订立书面劳动合同二倍工资差额。因张翼于2021年8月16日向劳动争议仲裁机构申请仲裁,故自2020年7月29日至2020年8月15日期间已超过仲裁时效,法院仅支持自2020年8月16日起至2021年3月2日期间未签订书面劳动合同二倍工资。

由于公司提交的考勤记录及张翼提交的微信聊天记录能够证实张翼存在加班事实,公司未能就补工时作出明确说明,一审法院对公司认可的张翼周六出勤的事实予以确认。结合查明的案情,一审法院判决公司应支付张翼2020年8月16日至2021年3月2日未签订劳动合同二倍工资差额98965.52元、2020年6月29日至2021年3月2日休息日加班工资7241.38元。公司不服该判决提起上诉,但被二审法院驳回。 □赵新政

渭城区检察院一项目入围 全国妇女工作改革创新案例

本报讯(高祯)3月26日,中国妇女报发布2022年度妇女工作改革创新案例征集活动结果。咸阳市渭城区人民检察院“建立‘4+N’机制、共同守护‘半边天’”改革创新项目入围。

据了解,2022年以来,渭城区人民检察院实施了“建立‘4+N’机制、共同守护‘半边天’”改革创新项目,通过充分发挥四大检察职能作用,强化与区妇联、区司法局等部门的协作配合,以“我管”促“都管”,在保护妇女权益方面进行了有益探索,为妇女维权工作开拓了思路。

携手化解劳动纠纷 西乡:检察监督+仲裁调解

本报讯(程磊)“太感谢你们的认真履职和辛勤付出了,我终于拿到了补偿金。”在和解现场,李某激动地对办案检察官说。近日,在汉中市西乡县人民检察院检察官的见证下,经县人社局劳动争议仲裁委员会主持,李某与某水产公司之间的劳动关系纠纷最终达成和解,双方现场签订和解协议,支付补偿金,争议得到解决。

2022年7月,李某在某水产公司打工。期间,公司一直按月向李某支付劳动报酬,但未与李签订正式劳动合同。当年11月,公司欲单方面解除劳动合同。李某不服,认为公司违反法律规定,侵害了其合法权益,要求公司向其支付大额赔偿和补偿费用,双方发生争议。李某遂向西乡县人社局申请劳动仲裁。

县人社局受理案后,依托与检察机关的案件协作配合机制,邀请西乡县人民检察院全程参与。办案组经多方调查了解,查阅相关法律法规,确认该起劳动争议是由用人单位用工制度不规范、劳资双方沟通不畅引起。由于该案件涉及争议不大,考虑到仲裁程序耗时较长且双方当事人有和解意向,办案组本着化解纠纷、促进和谐的理念,积极引导双方当事人进行协商调解,最终促成双方达成一致意见,公司同意在一定合理范围内向李某支付解除劳动合同赔偿金,李某则在赔偿金额上作出让步。达成一致和解意见后,双方现场签订协议,握手言和。

2022年以来,西乡县人民检察院加强与县人社局协作配合,联合出台《关于建立保障农民工工资支付行政法与行政检察监督衔接机制的意见》,畅通信息共享渠道,推动劳动者权益保护多元共治。县检察院积极参与案件办理,化解劳动关系纠纷案件4件,帮助14名农民工追回拖欠工资7.6万余元,将劳动纠纷可能引发的社会矛盾化解于检察监督环节,让人民群众切实在每一个案件中感受到公平正义。

下一步,该院将坚持为大局服务、为人民司法,聚焦劳动者权益保护,办好检察为民实事,满足人民群众更高司法需求,为西乡经济社会高质量发展贡献检察力量。



4月6日,延安市养老保险经办处“张思德为民服务队”志愿者走进社区,宣传养老保险政策。近日,该服务队被市政务服务中心评为“2022年度张思德为民服务队优秀窗口”。 □李浩成 摄

主播、骑手“找东家” 为何裁判各不同

关键看劳动关系双方是否具有人身和经济从属性

3月27日,江苏省苏州市中级人民法院、苏州市人力资源和社会保障局联合发布2022年度劳动争议仲裁衔接十大典型案例,其中两例涉及新就业形态用工法律属性判定的案例引人关注。有关人士指出,是否构成劳动关系,关键要分析其人身和经济从属性,不能简单认定。

关注1:网络主播为啥不是合作员工

沈某与某传媒公司签订艺人经纪合同,约定合同期限自2020年7月3日至2023年7月2日,沈某为传媒公司独家签约主播,通过但不限于传媒公司提供的平台进行在线直播直播活动,需在直播平台上完成有效时长和天数,沈某薪酬根据平台每月收益提成。沈某直播期间传媒公司不对其进行考勤,时间由沈某自行决定。

2020年7月28日,沈某申请仲裁,要求传媒公司支付2020年7月工资。

昆山市劳动人事争议仲裁委员会经审理认为,传媒公司不对沈某直播时段进行限定,也未进行劳动管理,只需沈某完成约定直播时长即可,沈某对传媒公司人身从属性弱。关于计酬方式,双方按直播收益比例分成,沈某收入直接与其直播收益挂钩,沈某对传媒公司经济从属性弱。由此,双方不具有劳动关系本质特征,对沈某要求支付工资的请求不予支持。

网络主播作为一种典型的新就业形态,其与协议相对方之间的合作方式呈现出多元化,劳动从属性、独立性复杂,需结合协议约定的权利义务安排来综合评判双方之间法律属性。在网络主播可自主决定直播时间、直播地点和直播方式,并以粉丝打赏为主要收入来源

情况下,其劳动自主性、独立性相比从属性更为显著。本案为新就业形态用工关系法律属性的判定提供了具有参考价值的裁判思路。

关注2:“个体户”外卖骑手为啥承认劳动关系

宁波某公司负责管理一外卖配送站点,并将站点配送业务外包给安徽某公司,安徽公司再转包给广西某公司。张某某入职外卖站点时,宁波公司即要求张某某与广西公司网签电子承揽协议,协议约定由张某某委托广西公司为其办理个体工商户注册登记。

后来张某某在工作中受伤,请求确认与宁波公司存在劳动关系,经仲裁前置后诉至苏州工业园区人民法院。

法院认为,张某某作为外卖全职配送骑手,接受宁波公司考勤排班等劳动管理并依托平台

获取稳定收入来源,双方具有人格及经济从属性。张某某不具备个体工商户实质要件,电子承揽协议亦未实际履行,张某某请求根据实际用工情况确认其与宁波公司存在劳动关系,应予支持。宁波公司不服,提起上诉。二审判决驳回上诉,维持原判。

法院指出,司法实践中,新就业形态从业人员确认劳动关系面临用工主体难以界定、劳动争议处理周期长等困难。针对用人单位规避用工主体责任、降低用工成本的行为,应当坚持事实优先原则,避免“意思自治”的外观主义审查,进而揭露隐蔽劳动关系,认定劳动者与人格、经济从属性强的企业成立劳动关系。本案为新就业形态从业人员劳动关系确认纠纷的类案处理提供指引,有助于督促平台企业或其用工合作企业规范用工,充分保障劳动者的合法权益。 □秦国勇 李精华