

依法解决劳动争议 维护和谐劳动关系

罗莎莎



解决劳动争议的首要意义在于保护劳动者的合法权益。劳动争议往往涉及劳动者的工资、工时、福利、保险等切身利益,通过依法解决争议,可以确保劳动者的权益得到切实维护,防止其受到不法侵害。为进一步提高劳动人事争议案件处理质效,合力维护劳动关系和谐与社会稳定。近日,江苏省人力资源和社会保障厅联合江苏省高级人民法院共同发布全省2024年度劳动人事争议典型案例,通过典型案例为全省各地仲裁机构、人民法院在办案中予以参照,笔者从中选取部分,以飨读者。

竞业限制应有边界 自由择业依法保护

洛某某某体育公司普通员工。2020年10月双方签订劳动合同,约定“乙方(洛某)自离职之日起最多2年内,未经甲方同意,不得在与甲方生产经营同类产品或者提供同类服务的其他企业单位或者社会团体内直接或者间接任职,也不得自己从事同类产品的生产经营或者提供同类服务”,同时约定违反竞业限制需支付违约金10万元。2023年1月洛某提出离职并入职另一家体育公司。某体育公司申请劳动仲裁,要求洛某继续履行竞业限制条款并支付违约金10万元。

盐城市劳动人事争议仲裁机构认为,竞业限制的范围、地域、期限虽可以由用人单位与劳动者约定,但竞业限制的对象应当是在用人单位因职务关系接触或者有可能接触重要商业秘密的特定人员。本案中,洛某为普通员工,不属于高级管理人员、高级技术人员,洛某的工作岗位、工作内容并不接触商业秘密,某体育公司亦未提供证据证明洛某属于其他负有保密义务的人员。故某体育公司要求洛某履行竞业限制条款并支付违约金,没有事实和法律依据,裁决驳回某体育公司的仲裁请求。

法律设立竞业限制制度的初衷在于通过适当限制劳动者自由择业权以保护用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项,规制不正当竞争行为,而非限制人力资源合理流动。然而,一些用人单位无差别与劳动者约定竞业限制,侵害了劳动者的合法权益。因此,判断劳动者是否负有竞业限制义务,不能仅凭约定,而应对竞业限制条款进行实质性审查,在保护用人单位商业秘密等合法权益的同时,也要防止滥用竞业限制损害劳动者自由择业权。本案对劳动者是否属于竞业限制的适格主体进行审查,依法衡平保护商业秘密与自由择业、竞业限制与人才流动的关系,对于维护公平竞争市场秩序具有积极意义。

保障劳动者育儿假 营造良好用工环境

张某在某公司工作,2021年4月,其妻子生育一女。2023年5月,张某请育儿假,某公司批准其休假5天。当月,张某以家中突发变故致幼女生病无人照看为由,再次申请5天育儿假。某公司以订单任务紧为由不准假,双方多

次协商均无果。张某自5月22日起未到岗,陪护女儿前往医院治疗。某公司认为,劳动者未获准假不出勤属旷工,公司规章制度规定旷工3天即可解除劳动合同。5月24日,某公司以张某严重违反规章制度为由解除双方劳动合同。张某申请劳动仲裁,要求某公司支付违法解除劳动合同赔偿金。

南京经济技术开发区劳动人事争议仲裁机构认为,劳动者享有休息休假的权利。符合法律、法规规定生育子女的夫妻,在子女3周岁之前夫妻双方每年分别享受10天育儿假。本案中,张某的请假事由具有正当性,虽在请假流程上有所欠缺,但应当区别于无故旷工行为,某公司未举证证明存在因订单任务紧而不准假的情形,故仲裁裁决某公司支付张某违法解除劳动合同赔偿金。

试用期内突然被辞 随意解除劳动合同当赔

2024年6月19日,赵某入职某公司从事销售工作,双方在劳动合同中约定合同期限为2024年6月19日起至2025年6月18日止。2024年7月25日晚,某公司主管与赵某面谈,认为其作为新人,没有工作经验也没有交通工具,第二天开始就不要来上班了。次日,某公司在办公系统发起离职流程。赵某申请劳动仲裁,要求某公司支付违法解除劳动合同赔偿金。某公司辩称,双方在劳动合同中特别约定“试用期内,某公司可以解除劳动合同,提前1天告知即可”,某公司已按赵某的出勤情况足额支付了工资,无需支付赔偿金。

无锡市劳动人事争议仲裁机构认为,因用人单位作出解除劳动合同的决定引发的劳动争议,用人单位对其决定的合法性负有举证证明责任。本案中,某公司劳动合同中有关试用期内提前一天告知即可解除劳动合同的约定,免除用人单位法定责任、排除劳动者权利,违反了劳动合同法第二十六条第一款第二项的规定,应当认定为无效,不得作为某公司解除劳动合同的依据,某公司亦未提供证据证明其解除劳动合同具有法定事由,故某公司构成违法解除,仲裁裁决某公司支付赵某违法解除劳动合同赔偿金。

试用期是用人单位与劳动者相互了解、选择的期限,但并不意味着用人单位在试用期内可以随意解除劳动合同。劳动合同法第二十一条规定:“在试用期中,除劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形外,用人单位不得解除劳动合同。用人单位在试用期解除劳动合同的,应当向劳动者说明理由。”具体而言,用人单位在试用期内解除劳动合同

需要满足一定的条件,如存在劳动者被证明不符合录用条件、严重违反用人单位规章制度等情形。如果用人单位无法证明劳动者存在这些情形而随意解除劳动合同,则构成违法解除,应当根据劳动合同法相关规定向劳动者支付赔偿金。本案提示用人单位在试用期内解除劳动合同要严格依法合规,同时,裁判机构在实务中应当关注用人单位作出免除自己法定责任而排除劳动者权益的行为,依法公平平等保护双方的合法权益。

强行要求病假证明 违法解约支付赔偿

郑某入职某科技公司从事技术员工作。2023年7月3日,郑某突发不适,紧急至某三乙医院住院手术治疗。住院期间,郑某向某科技公司提供病历材料,但某科技公司称公司规章制度规定请病假需提供三甲医院的病假证明,遂以郑某未提供三甲医院病假证明为由拒绝郑某的病假申请,郑某最终只能请事假进行手术治疗。事假期满后,郑某为继续治疗再次提出病假申请,某科技公司以相同理由不准假,郑某选择继续治疗,未到公司上班。2023年7月31日,某科技公司以郑某未获准假无故旷工3天以上为由解除双方劳动合同。郑某申请劳动仲裁,要求某科技公司支付违法解除劳动合同赔偿金。

苏州市吴中区劳动人事争议仲裁机构认为,用人单位有权自主制定请假制度,但该权利的行使有其边界。本案中,考虑到医疗成本、就医便利等因素,郑某提供真实有效的三乙医院病假证明并申请病假,但某科技公司过分强调病假申请条件,坚持要求郑某提供三甲医院病假证明,未考虑郑某当时紧急就医的特殊性,不符合实际情况,其以郑某无故旷工为由解除劳动合同违法,故仲裁裁决某科技公司支付郑某违法解除劳动合同赔偿金。

病假管理是用人单位行使用工管理权的重要内容。为防止恶意利用病假制度虚开病假单或者“没病装病”“小病大养”等泡病假的情形发生,用人单位可以在规章制度中明确病假所需证明材料及审批流程,也可以在劳动者提供的病假证明存疑时进行核查,但其管理权的行使应当秉持善意、宽容、合理的理念。对于患病劳动者确因客观原因无法提供符合规章制度要求的病假材料时,应当结合劳动者的病情、就诊医院医疗水平、就医方便程度、经济成本等因素综合考量劳动者病假申请的正当性,强行要求劳动者至指定医院就诊一定程度影响劳动者的医疗自主权。本案倡导用人单位应当构建透明化、人性化的用工环境,增强劳动者的认同感,激发工作积极性,从而减少劳资纠纷。(据法治日报)

劳动合同法相关规定

第二十一条 在试用期中,除劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形外,用人单位不得解除劳动合同。用人单位在试用期解除劳动合同的,应当向劳动者说明理由。

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。

第二十四条第一款 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。竞业限制的范围、地域、期限由用人单位与劳动者约定,竞业限制的约定不得违反法律、法规的规定。

守护职场意义感,企业才能与员工双向奔赴

马青



一个人能做喜欢的工作,是一种幸运;能一直喜欢自己的工作,是一种幸福。然而,对一些职场人士而言,面对工作压力,起初也许只是感到疲劳、焦虑,继而出现睡眠障碍、情绪情绪起伏,更严重时,可能会情绪崩溃、思维停滞、丧失动力。就好像骑着一辆电池快耗尽的电动自行车爬坡,只能靠猛踩脚踏板输出动力,越蹬越力不从心,越蹬越想放弃。

如果出现这样的情境,可能已经罹患“职业倦怠”。这个词不仅是指一种主观感受,更在2022年被纳入《国际疾病分类》,被界定为由于

长期工作场所压力未得到成功管理而引起的综合征。

“职业倦怠”最早由心理学家弗洛伊登伯格在20世纪70年代提出,最初用于描述医护、教师、社工等高情绪劳动职业中的慢性疲劳、情绪耗竭和工作疏离等状况。临床经验发现,职场“萌新”与身处中年危机的职场“老兵”是两大易感人群,前者可能是工作方式不对路或不适应环境,后者则可能是一路过关斩将后突然就“没劲儿”了。

早期研究大多聚焦于个体心理调适与职业压力特征,如人格倾向、时间管理、压力疏导等。然而,在当下复杂多变的职场环境中,很多时候,仅靠个体调适已显“捉襟见肘”。发达的通讯工具让人几乎永远“在线”,微信群、钉钉、会议软件之间切换如飞,哪怕深夜未眠、病中请假,似乎都停不下来……精力就像弹簧,适度压一压可以弹得更高,若压得太狠或伸得太直,便容易失去弹性。

平台经济下的弹性用工更灵活,却也更不稳定,缺乏成熟的成长路径与结构支撑;一些岗位机械重复,容易一眼望到底,另一些则如雾中行舟,难以预见前路。在这种环境中,从业者很难获得持续的动力。

这正是“精神离职”现象出现的原因:身体在岗位上,但心已游离。与其说它是对抗职业倦怠的策略,不如说它本身是倦怠的表现:走不动,退不回,离不开,玩不转,只好用一种精神上的假性逃离来自我麻痹。

要应对职业倦怠,个体“充电”是必要的。无论是自我界定工作与生活的边界,还是建立多元身份认同,注重心理健康,增加对身体和情绪的调节能力,都是让人保持职业活力的必修课。

也要看到,当职场评价体系过于注重KPI时,员工的情绪投入、价值感、幸福感等无法被量化的因素,就常常被忽视。

但人类的神奇之处就在于,天生会追寻意义。人类学家詹姆斯·苏兹曼通过对人类工作史的研究发现,人类工作不仅为生存,更为感知和表达自身价值,即使在远古部落时代,娱乐与社交也是生活的核心内容之一。意义感的存在,远比我们想象中重要。

今天,保持劳动者的职业活力,必须从改善职场文化做起。管理者应当重新审视员工的角色,不能把人当成完成KPI的“工具”,而是将其视为有情感、有理想、有需求的个体。因此,在进行管理时,不仅要问员工能做什么事,也要思考他们能成为什么人。

企业应为员工提供清晰的发展路径、必要的心理支持和持续学习的机会,让人不只是消耗能量,更能获得动力回流。同时,要尊重工作与生活的界限,减少无意义的加班和过度干扰,给予员工更多空间和时间去追求生活与兴趣。当员工劳逸结合时,有更多机会去体验生活、探索世界,才能为工作带来持续的创造力和活力。

我们是为了工作而活,还是通过工作活出意义?也许,是时候重新思考了。

(据中国青年报)

8月9日,西安的柏油路上热浪滚滚,但科技正化身“清凉盾”“健康哨”“云管家”,为高温下的劳动者撑起一片清凉天地。

从建筑工地的智能装备到街头巷尾的服务驿站,从传统车间的数字升级到云端就业的精准对接,科技创新的触角延伸到劳动场景的每个角落,编织成一张立体的劳动者权益防护网。

智能设备提效能优服务

在西安浐灞生态区的一个在建项目现场,智能造楼机如巨型钢铁铠甲环抱楼体。600平方米的可开合雨棚与智能喷淋系统形成遮阳降温区,将施工环境温度恒定在28℃。

“以前太阳晒得钢板发烫,现在像装了中央空调。”钢筋工王师傅感慨道。后台远程操控系统实时调节设备参数,使高温天气的施工效率比以往提升不少,避免一线劳动者中暑。

街头的智慧工区驿站则成为户外劳动者的能量补给站,除饮用水、充电插头外,微波炉、应急药箱等一应俱全。正午时分,外卖骑手张超刷脸进入驿站,边充电边喝水:“渴了有水接,累了有地方歇,真是太贴心了。”记者了解到,今年以来,西安市150余个智慧工区驿站累计服务50万人次。

数字防线守护职业健康

在传统车间,科技升级正不断改善劳动环境。在西安南凤日化有限责任公司全自动分拣流水线上,职工李娟佩戴的智能手环实时监测心率和体温。“以前车间像蒸笼,现在低温热泵设备让温度恒定在26℃。”该企业自主研发的健康监测平台通过物联网技术构建数字闭环,一旦职工出现身体异常情况,平台会立即报警。

工地门口的移动体检车则将健康服务送达一线。在经开区一建筑工地,农民工赵师傅手持新鲜出炉的体检报告感叹:“不用请假跑医

多地发布典型案例剑指招聘歧视

李成溪

当前正值高校毕业生求职高峰期。连日来,全国多地人社部门公布了今年4月至7月开展的2025年清理整顿人力资源市场秩序专项行动成绩单,发布劳动者就业权益保障典型案例。其中,不少案例剑指招聘歧视,为劳动者提个醒的同时,也为相关用人单位敲响了警钟。

走进中介机构或打开手机招聘软件,“只限35岁以下”“不招已婚未育女性”“少数民族已招满”等标签时不时会映入眼帘。搜索各地发布的典型案例发现,招聘单位试图对特定性别、户籍、少数民族的劳动者就业进行限制的现象仍然时有发生,并且有从原来的显性筛选转向隐性筛选的趋势。如在上海市人社局发布的“上海林展人力资源有限公司发布就业歧视性招聘信息案”中,该公司所涉及的招聘歧视变得更为

隐蔽,招聘内容直接从限制性内容写进招聘公告,“升级”为更为隐性的“已招满”,试图蒙混过关。这些现象不仅增加了毕业生的求职难度,损害了劳动者的尊严,同时,也给求职者者在发现类似现象时,进行积极维权造成了阻碍,更严重扰乱了人力资源市场秩序,破坏了就业环境的公平性。

近年来,涉及年龄、地域、民族歧视等的“奇葩”招聘频出,成为阻碍大学毕业生正常就业的绊脚石。在此次清理整顿人力资源市场秩序专项行动中,涉嫌招聘歧视的企业或人力资源服务机构相继被人社部门要求责令改正,删除违规内容,甚至被予以行政处罚,这无疑是对招聘歧视的一次严厉打击,释放出有关部门对招聘市场乱象“零容忍”的态度。(据劳动报)

工程劳务四层分包 农民工工资还要得回来吗

周瑞平 纪程



“讨薪难” 新华社发 翟桂泽 译

“真没想到啊,这么快就有了结果。”朱师傅手握刚签的调解协议,对身边的工友说,声音里带着难掩的激动。

2023年,朱师傅和19名老乡跟着包工头付某,在一个铁路建设项目上干活,从春到冬,起早贪黑,想着年底能揣着钱回家过年。可工程结束了,付某却支支吾吾地说拿不出尾款,给每人打了张欠条,表示“过阵子一定给钱”。这一等,就等到了开春,欠条成了大伙儿心里的疙瘩——孩子上学要学费,老人看病要花钱,可这钱就是要不来。

20位农民工没辙了,把付某、工程总承包单位、分包单位一起告到了安徽省界首市人民法院,要求支付剩余的14万元工资,多则13505元,少则2300元。

法院审理查明,该案涉及工程劳务部分经由工程总承包单位将劳务作业分包后,后续又经历了四层分包直至付某。付某作为直接雇佣农民工进行劳务作业的主体,应当承担支付农民工劳动报酬的法律责任。分包单位将劳务作业分包给不具备用工主体资格的付某等人,也应当对农民工工资承担清偿责任。总承包单位未能对转包、再分包的相关行为尽到监督义务,需要对农民工工资进行清偿,待清偿后,可依法进行追偿。判决由总包、分包及付某共计5方共同支付。

一审判决下来,有8方当事人向阜阳市中

级人民法院提起上诉:总包单位说钱已经给了分包单位,不该再找他们;分包单位喊冤,说是付某自己招的人;付某叹着气说自己实在是拿不出钱来。有3位胜诉的农民工,不满一审判决,上诉提出自己的诉求。案子牵扯多方,像一团乱麻,交到了阜阳市中院法官李晓艳的手里。

看完卷宗,李晓艳心里清楚,这案子不能简单地一判了之。农民工等着钱用,企业也有自己的难处,处理不好,很容易激化矛盾。她去了那个已经竣工的项目工地,仔细查看施工现场,翻阅留存的施工日志,找了还在干活的工人打听当时的情况。心里有了数,她开始分别找总包、分包单位的负责人谈。

第一次坐下来调解,气氛挺紧张。农民工代表嗓门高:“我们干了大半年,工资一分不能少。”

总包单位代表拿出转账记录:“我们按合同给了分包单位钱,是他们没发给人,凭啥让我们再掏一遍?”

分包单位的代表也急了:“付某是自己承包的工程,我们只是帮着管个线,这欠工资的责任不该由我们承担。”

李晓艳没急着下结论,而是把《保障农民工工资支付条例》摊开,给企业的人一条路讲:“条例里写得清楚,总包单位对工资支付负总责,分包单位招用农民工得实名登记,付某没有用工主体资格,他招的人,实际上还是项目上的工人。真要判下来,该担的责任一点也跑不了,到时候影响了企业信誉,得不偿失啊。”

她又跟农民工们算细账:“你们的诉求金额在起诉状及上诉状里都列了出来,咱们要是合理赔偿,但也得按考勤表算清楚,这样对方才容易接受,钱也能快点到账。”

就这样,来来回回谈了好几次。最后一次调解,李晓艳拿着一份拟好的方案:“按照考勤表计算好的每个人的工资明细就在,根据总包单位和分包单位的约定,工资由分包单位支付,钱20天内发到每个工人的账户,谁也不能拖。”李晓艳特地叮嘱总包、分包单位今后一定要规范用工,保障农民工的合法权益。

两家企业的代表沉默了一会儿,表示同意。不久后,朱师傅和工友们的手机都收到了到账短信。(据人民法院报)