

聚焦劳动争议审判专题报道之一

【编者按】4月20日，北京朝阳法院召开新闻通报会公布了劳动争议十大典型案例。此后，房山法院、北京市二中院、西城法院、怀柔法院、北京市三中院、大兴法院、昌平法院等北京市各级法院相继召开新闻通报会并公布劳动争议典型案例。

为了引导劳动者提高维权意识，用人单位规范用工管理，“五·一”前夕，本报特别推出“聚焦劳动争议审判专题报道”，以全方位、多角度展现本市法院系统劳动争议专业审判成果。

西城法院十大劳动者权益保护典型案例点评

法院建议企业工会在萌芽阶段介入纠纷

□本报记者 李一然

随着劳动者权利意识的逐渐全面苏醒，给司法实践和企业管理带来了新挑战与机遇，西城法院召开劳动者权益保护典型案例新闻通报会，公布十起典型劳动争议案例。

待岗员工应享受基本生活费

某公司与肢体残疾人王先生签订劳动合同书，约定王先生根据公司工作需要，担任服务岗位工作，公司生产工作任务不足导致劳动者待工的，公司按北京市最低生活费标准向劳动者支付工资。合同签订后，公司未安排王先生到岗工作，但每月向王先生支付一定款项，款项数额低于同期北京市最低工资标准的70%。王先生诉至法院，要求公司支付在职期间的最低生活费差额37156元。法院判决公司支付王先生基本生活费差额14800元。

点评：

《北京市工资支付规定》第二十七条规定，非因劳动者本人原因导致用人单位停工、停业的，在一个工资支付周期内，用人单位应按正常提供劳动的标准支付工资；用人单位未安排劳动者工作的，应按不低于本市最低工资70%的标准支付基本生活费。

擅自调岗异地员工可拒绝

张女士入职某公司，双方签订劳动合同约定张女士工作岗位为导购，工作地点在北京某商场。张女士户籍地为西城区，家庭住址为海淀区。2014年9月，公司做出《调岗通知》，通知张女士其已被调至公司下属天津店面，工资待遇按天津的标准执行，若张女士逾期未到岗，公司将按自动离职处理。接到公司通知后，张女士表示因工作地点距住所太远，来往上班非常不便，拒绝接受公司做出的调岗决定。2014年10月，公司向张女士作出《处罚通告》，以张女士不服从公司正常调岗安排，未按要求准时到岗为由，解除了双方劳动合同。张女士主张，公司违法解除劳动合同，并要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金12520元。最终法院判令被告公司支付张女士违法解除劳动合同的赔偿金。

点评：

《劳动合同法》规定，用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定，全面履行各自的义务。劳动合同约定张女士的工作地点为北京，公司未与张女士协商一致情况下，擅自将张女士的工作地点调至远离其经常居住的地方，属不合理调岗，严重损害劳动者的

合法权益。违法调岗情况下，公司以张女士拒绝接受调岗决定为由解除劳动合同属违法解除。

年假天数应按累计工作年限算

李女士入职某公司，担任门店店员工作。2011年至2013年期间公司每年安排李女士享受5天带薪年假。2014年5月，李女士从公司离职。李女士起诉公司，要求支付在职期间未休满年假的工资差额。李女士主张，其1983年12月已参加工作，入职被告公司前社保缴费累计年限已达22年零4个月，每年应休年假为15天，而公司每年仅安排5天年假，要求公司支付未休带薪年假工资差额6831元。最终，法院判令公司支付李女士未休带薪年假工资差额。

点评：

根据《职工带薪年休假条例》《企业职工带薪年休假实施办法》，结合带薪年假制度设立的宗旨可知，带薪年假是考虑劳动者工作时间的基础上要求社会对劳动者进行休假补偿的一种制度，此种补偿应由全社会的用人单位共同承担。因此，只要职工在入职前曾经有“连续满12个月”的工作经历，有权在入职新单位的第一年享受带薪年假。核算劳动者年假天数的累计工作年限也应以劳动者全部工作年限为准。

“末位淘汰制”应遭到淘汰

小程入职某公司，双方签订无固定期限劳动合同，约定小程担任研发工程师。2014年5月，公司召开考核会议，当场宣布考核结果。公司指出，按规定考核倒数第一的小程有两种选择，一是自己主动提出辞职，二是根据考评结果只拿50%的工资。小程不同意。此后，公司发布通告，以小程考核不合格，不同意接受处分，违反公司规章制度为由，将小程按自动离职处理。小程诉至法院，要求支付违法解除劳动合同的赔偿金50870元。法院认为公司属违法解除劳动合同，判决公司支付违法解除劳动合同的赔偿金。

点评：

用人单位对劳动者有管理权，但管理权的行使不能侵犯劳动者的合法权益。根据《劳动合同法》相关规定，单位可通过民主程序制定合理的考核制度，实施对劳动者的管理权，可以与劳动者协商确定考核方式和措施。在未经理民主程序，未与劳动者协商一致，运行实施，并进行“末位淘汰”违反法律规定。本案中，公司未与小程就考核事项、考核处理结果等内容充分协商，直接作出末位淘汰，属违法解除劳动合同。

单位不得单方让劳动者待岗

袁先生入职公司并签署劳动合同，约定担任部门经理。2015年3月，公司发布通知，指出因部门进行调整，袁先生所在部门与其他部门合并，免去其部门经理职务。2015年4月，公司单方送达《待岗通知书》，指出公司经研究决定，组织机构调整后袁先生已无岗位。双方多次协商解除劳动合同未果，公司决定自2015年5月起对袁先生开始待岗，并决定袁先生工资由7000元降至1204元。袁先生起诉要求撤销公司作出的待岗通知，并补发工资差额。最终，法院判决撤销公司作出的待岗通知书，补发原告工资差额。

点评：

《劳动合同法》规定，用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。原告所在部门因用人单位的调整而合并，被告作为用人单位应与原告协商变更新的工作岗位。双方协商解除劳动合同未达成一致的情况下，单方作出安排原告待岗的决定没有法律依据。

出借营业执照仍承担雇主责任

侯先生系某小吃店的个体工商户业主，将小吃店转让给小王。小王借用侯先生的营业执照并以小吃店的字号对外经营。小杨受小王的聘请，在小吃店担任送餐工，双方口头约定月工资2000元。此后，小王拖欠四个月的工资共计8000元。小杨向法院起诉，要求侯先生的小吃店和小王共同给付拖欠的工资。小王对拖欠工资的情况予以认可。但侯先生表示，自己仅为营业执照的登记业主，小吃店的实际经营人是小王。自己对小王雇员工作的情况并不知情，不同意负担欠付的工资。最终，法院判决侯先生作为营业执照出借方应与实际经营人小王承担连带支付工资的责任。

点评：

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(三)》第五条规定，未办理营业执照、营业执照被吊销或者营业期限届满仍继续经营的用人单位，以挂靠等方式借用他人营业执照经营的，应当将用人单位和营业执照出借方列为当事人。

不出离职证明造成损失须赔偿

周先生与公司签有期限至2016年9月的劳动合同。2014年2月，周先生与公司部门主管发生矛盾并于3月辞职。5月，周先生接

到某科技公司发出的offer，公司要求周先生携带离职证明等材料办理入职手续。此后，周先生多次找到公司要求出具离职证明，公司均以需要研究为由未予办理。周先生未能顺利入职向其发出offer的科技公司。周先生诉至法院，要告公司为其出具离职证明并赔偿因未出具离职证明造成的工资损失。最终，法院酌情判决被告赔偿周先生一定数额的损失。

点评：

《劳动合同法》规定，用人单位应当在解除或者终止劳动合同时，为劳动者出具解除或者终止劳动合同的证明，并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。用人单位违反规定未向劳动者出具解除或者终止劳动合同的书面证明，给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。被告公司在劳动者多次要求下未及时出具离职证明，导致原告丧失新的工作机会，产生一定经济损失，存在过错。

在校学生也可能形成劳动关系

2008年至2012年，小林在北京市某学校学习。2012年3月，年满十八周岁的小林入职某商贸公司，任手表专柜导购，工作规律为上一天班休息一天。2012年7月，小林毕业后继续在该商贸公司工作。2013年6月，小林因脚扭伤而请假一天。公司店长发短信让小林办理离职。小林起诉要求确认双方在2012年3月至2013年6月期间存在劳动关系，要求公司给付未签劳动合同双倍工资、违法解除劳动合同赔偿金。最终法院认定双方存在劳动关系。

点评：

虽然1995年原劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》规定，“在校生利用业余时间勤工助学，不视为就业，未建立劳动关系，可以不签订劳动合同”。但该规定未明确排除在校生作为劳动关系主体的资格，如果在校生劳动的情况符合认定劳动关系的实质条件，不排除与用人单位构成劳动关系的情况。本案中，原告规律性地在被告单位上一天休息一天，规律性地按月领取工资长达一年多，被告单位对原告进行人身、组织属性的管理，均符合认定劳动关系的条件，而不符合上述意见中界定的“利用业余时间勤工助学”。

少发生育津贴须补足差额

张女士与某公司签订期限自2010年1月至2016年10月的劳动合同。公司未按实际月工资4500元的标准为张女士申报缴纳生育

保险，而是按2500元缴纳。2014年8月，张女士生育一女。社保经办机构《生育津贴支付审批表》显示，核定月缴费基数为2500元，享受生育津贴月数为4个月，金额共计10000元。张女士起诉要求公司支付产假工资差额。法院判令公司支付张女士产假工资差额。

点评：

生育津贴制度设立的目的保障了女职工生育期间工资收入不降低，《北京市企业职工生育保险规定》规定，生育津贴为女职工产假期间的工资，津贴低于本人工资标准的，差额部分由企业补足。

未办退休职工获部分工伤待遇

赵先生工作期间，公司为其缴纳工伤保险。2012年12月赵先生因工受伤，经相关部门认定工伤等级为10级。2013年1月，赵先生年满60周岁达到法定退休年龄，但由于其养老保险缴费年限未达条件，不能享受领取养老金待遇。2013年6月起，赵先生多次要求公司支付工伤待遇中的一次性伤残就业补助金，公司均予以拒绝。赵先生诉至法院要求公司支付该待遇。最终法院判决支持了赵先生的诉讼请求。

点评：

一次性伤残就业补助金是对劳动者因工伤导致其劳动能力下降或丧失，对再就业所产生损失的补偿。《社会保险法》规定，终止或者解除劳动合同时，用人单位应向劳动者支付一次性伤残就业补助金，但未明确因劳动者达到法定退休年龄导致劳动关系终止情况下，劳动者是否有权享受一次性伤残就业补助金待遇。本案中，因原告达到法定退休年龄导致双方劳动关系终止，但原告因客观原因并未办理退休并开始享受领取养老金待遇，其仍需通过劳动获得生活来源，而工伤给其带来的身体伤害一定程度上对其劳动能力造成损害，此种情况下应支付一次性伤残就业补助金。

法院建议

西城法院向劳动者、用人单位和全社会建议：一是执法部门加强涉劳动者权益保护执法力度；二是企业工会在劳动争议案件中要行动起来，在纠纷萌芽阶段介入，促进用人单位及时纠正违法管理行为，促成劳动者与用人单位的相互谅解；三是建议相关部门建立诚信用工档案记录制度以及失信警示及惩罚约束机制，将严重侵犯劳动者权益的企业列入“黑名单”并曝光。