



我们离你最近

以案说法 教你如何合理维权

就业是最基本的民生,不仅关乎人民群众的获得感、幸福感、安全感,也承载着人民群众对美好生活的向往。日前,淮安经开区法院召开劳动争议案件审理情况新闻发布会,通报了该院去年以来劳动争议纠纷案件的审理情况,并通过四起典型案例,以案说法,引导劳动者依法理性维权,促进用人单位依法规范用工,构建和谐劳动关系。■融媒体记者 王磊 通讯员 杨阳

主动放弃单位缴纳社会保险 要注意哪些?

基本案情:

乔某到某洗涤公司从事驾驶员工作。入职时,乔某向公司出具《声明》,载明由于个人原因不要求公司缴纳社会保险,并将该费用随工资发放。2023年,乔某以公司未依法缴

纳社会保险为由解除劳动合同,并主张经济补偿金。根据公司提交的工资表,保险费用确已每月随工资发放,工资表上经乔某每月签字确认。

法院经审理判决对乔某主张经济补偿金诉求不予支持。

典型意义

社会保险具有强制性,用人单位为职工缴纳社会保险是法定义务,不能取决于员工自愿与否,不能通过约定排除。劳动者书写的关于放弃缴纳社会保险的承诺虽属真实意思表示,但因违反国家关于社会保险的强制性法律规定而无效。

劳动合同法虽然规定劳动者可以以用人单位未缴纳社会保险为由解除劳

动关系并主张经济补偿金。但根据权利可以放弃的法理,劳动者作为权利方,有与用人单位约定自愿放弃该项权利并以补偿方式代替的选择自由,该情形属于不可归责于用人单位的原因,即使不能免除其补缴社会保险的义务,但劳动者再据此向用人单位主张经济补偿金,有违诚信原则,不予支持。

春节假期被要求加班 能不能拒绝?

基本案情:

张某系某公司的软件工程师。2023年春节放假前,公司以张某假期负责维护的客户可能需要应急服务为由,通知他需携带电脑回家继续工作,遭到张某拒绝。春节过后,张某刚到岗工作不久,便被公司通知解除劳动合同。解除通知中,明确载明张某恶意拒绝执

行公司安排的劳动任务,恶意违反公司制定的劳动时间规定等。张某不服提起诉讼。

法院经审理认为,张某春节放假期间,不具有向公司提供劳动的义务,其不同意带电脑回家加班,不能认定为恶意拒绝公司安排的工作任务。公司与张某解除劳动合同的行为违法,应支付赔偿金。

典型意义

休息休假权是劳动者的法定权利。用人单位除紧急情况外,安排劳动者加班的,应与劳动者协商一致。且加班时间需在合理限度内,尽可能地保障劳动者的健康及安全。

此外,用人单位没有强制劳动者加班的权利,单位在法定节假日强制加班,劳动者不同意的,并不构成违反公司规章制度,用人单位也不能据此对劳动者进行惩罚。

未签订书面劳动合同 是否存在劳动关系?

基本案情:

单某通过网上的招聘信息到某公司从事货物装卸工作,双方未签订书面劳动合同。单某的工作时间为每日20:30至次日8:30,工作由公司安排和管理,工资也由该公司发放。

单某工作期间,该公司安排单某与其他公司签订《业务分包服务协议》,约定单某与其他公司建立业务分包合作关系,与该公司不构成任何劳动合同关系或其他类似劳动法律关系。现单某诉至法院,要求确认与该公司之间存在劳动关系。

法院经审理后认定原告单某与被告公司存在事实劳动关系。

典型意义

实务中存在一些用工企业通过外包的方式规避与劳动者之间的用工关系,对于此类隐蔽劳动关系,不能简单适用“外观主义”审查,应当根据劳动管理事实和从属性特征明确劳动关系。本案中,某公司让单某与其他公司签订分包协议,构成形式上的分包关系,但从用工事实上看,其他公司并未对单某进行管理和工

作安排,双方之间的分包协议并未实际履行,单某的劳动管理仍归属某公司,工资的来源也是该公司,双方之间具备人身、经济和组织从属性,构成事实上的劳动关系。对于涉及新型用工形态下劳动关系的认定,应穿透“去劳动关系化”的形式表面,进行是否具备劳动关系本质特征的实质性审查,作出公正有效的司法裁判。

公司单方不合理岗位调整 如何维权?

基本案情:

熊某入职时与公司签订劳动合同,岗位为信息技术岗。工作一段时间后,熊某接到公司发送的工作调动通知,将其调至库房管理员岗位,熊某拒绝。公司以熊某没有在规定的时间内到新岗位报到为由按旷工处理,并发出《解除劳动合同通知书》。熊某认为调岗岗位与原岗位无任何关联性,原岗位具有不可替代性及很强的技术性,公司的行为属于违法解除,主张公司支付违

法解除劳动合同的赔偿金。

法院经审理认为,公司与熊某在劳动合同中明确约定工作岗位为信息技术岗,其对熊某工作岗位的调整实质上变更了双方的劳动合同,且调整后的岗位与熊某的专业技术不符。在双方未协商一致的情况下,公司坚持对熊某调岗,明显不具备程序正当性,亦不符合法律规定。单位的行为属于违法解除劳动合同,法院支持了熊某主张赔偿金的请求。

典型意义

单位调整劳动者岗位应当遵循合法与合理原则。应当与劳动者协商一致,并采用书面形式,对调整前后的岗位职责、薪资报酬、调整期限等进行明确约定,在劳动者不同意变更的情况下,应当进行解释说明,不能单方直接进行岗位调整。对于合理性原则,需要考虑岗位调整是否符合劳动合同的具体约定或者法律法规的规定,且调整前后的岗位职责应当具有关联性,不对劳动者的职业技能和特长发挥产生严重的负面影响。

典型意义

休息休假权是劳动者的法定权利。用人单位除紧急情况外,安排劳动者加班的,应与劳动者协商一致。且加班时间需在合理限度内,尽可能地保障劳动者的健康及安全。

此外,用人单位没有强制劳动者加班的权利,单位在法定节假日强制加班,劳动者不同意的,并不构成违反公司规章制度,用人单位也不能据此对劳动者进行惩罚。

