



编者按:《心经》,54句,260个字,千年流传,手抄者甚多。但用人单位在未与员工协商一致的情况下,将手抄《心经》作为工作进行安排,要求每天抄写100遍,这一行为是否合法?

公司规章制度限制员工上下班自由选择交通方式,员工因骑摩托车通勤竟被开除,还不支付违法解除劳动合同赔偿金,这合理吗?

一名员工入职两天就被解雇,理由竟是“吃员工餐饭量大”。员工要求用人单位支付赔偿金,但法院驳回了他的诉求,这是啥情况?

不提供劳动条件、禁止骑摩托车上下班等做法,令人啼笑皆非,这是企业“任性自大”,目中无法。而作为员工也不能钻空子“任性维权”,以“饭量大”等诱导用人单位辞退,索取赔偿金,这种“劳动碰瓷”决不能支持。本期《海都故事绘》三个案例事关用工争议问题,且看法院是如何判决的。

你每天手抄《心经》100遍

“你的工作是每天抄《心经》100遍”

法院审理 工作安排与岗位不符 不具合理性

法院经审理认为,根据小杨提交的录音,某医疗公司法定代表人安排小杨每天抄《心经》100遍且安排其他工作,其明确表示给小杨调到单独办公室,不配电脑,工作就是抄经。该安排与小杨经理的工作岗位并不匹配,已超过用人单位安排劳动者工作的合理范畴。

某医疗公司辩称,小杨存在重大过错导致项目亏损,却拒绝查明亏损原因,造成公司经济损失继续扩大,多次谈话后其拒不改正,故变更其工作内容。抄《心经》未实际实施,但在双方沟通过程中,小杨已表示拒绝抄《心经》。在此情况下,公司仍然安排小杨抄《心经》,并称需在全公司发布公告让人知晓,故小杨未实施抄《心经》的行为,不能证明其公司该安排具有合理性。某医疗公司另辩称,其回收电脑系便于后续调查且公司正常向小杨发放工资,但是即便存在应对小杨开展调查的情况,抄《心经》100遍亦非开展调查的合理环节。

故法院判决某医疗公司支付小杨解除劳动合同经济补偿金。某医疗公司不服,提起上诉,二审法院维持上述判决结果。

法官说法 用人单位不提供劳动条件 劳动者可要求解约

《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定,用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的,劳动者可以解除劳动合同。因上述情形劳动者提出解除劳动合同的,用人单位应当支付解除劳动关系经济补偿金。

法官表示,本案中,某医疗公司为小杨安排单间,收回办公电脑,不为小杨安排工作内容,仅要求每天抄写《心经》100遍,与小杨作为商务经理的工作岗位及工作内容不匹配,且明显具有惩罚性,属于公司未提供劳动条件,小杨以此为由解除劳动关系,某医疗公司应向小杨支付解除劳动关系经济补偿金。

(北京青年报、北京市大兴区人民法院)



这跟我的工作无关啊

小杨与某医疗公司签订聘用协议书,职务为商务经理。后公司在未经小杨同意的情况下,将其调整至单独一间办公室,撤掉办公电脑、办公用品,在其办公桌上摆放《心经》,将小杨的工作内容调整为每天抄《心经》100遍,且将本次调整在全公司发布公告。

小杨向公司发送《被迫解除劳动合同通知书》:因公司在未与本人协商一致的情况下,单方面变更具有惩罚性工作内容,未按约定提供劳动条件,依据《中华人民共和国劳动法》之规定,通知公司其被迫解除劳动合同。公司拒绝支付解除劳动关系经济补偿金。

日前,小杨申请仲裁,要求某医疗公司支付解除劳动关系经济补偿金。仲裁委支持小杨的仲裁请求,某医疗公司不服裁决结果,遂诉至北京大兴法院。

海都故事绘

任性自大不可「犯规」

“吃员工餐饭量大”被解雇? 这是劳动碰瓷!

2021年12月20日,刘某入职深圳某餐厅,岗位为湘菜炒锅师傅,双方未签订书面劳动合同,未依法缴纳五险一金。

12月22日,刘某因“吃员工餐饭量大”被解雇。后刘某申请劳动仲裁,要求某餐厅支付其两日工资及违法解除劳动合同赔偿金。劳动仲裁裁决支持两日工资的请求,驳回违法解除劳动合同赔偿金的请求。刘某不服,诉至法院。

法院审理 明显不合常理 不支持支付赔偿金

刘某在庭审中称,其未办理书面入职手续,与餐厅都是口头约定,并提交微信聊天记录、体检介绍信、从业健康证明等证据,证明其与餐厅存在劳动关系。

经法院调查发现,刘某在深圳法院涉及10余宗劳动纠纷案件,案涉多个用人单位,均起诉要求用人单位赔偿违法解除劳动合同赔偿金、二倍工资差额等。

法院经审理认为,刘某在某餐厅工作仅两天,尚未办理入职手续,即称自己被餐厅以“吃员工餐饭量大”为由解雇,明显不合常理。

从其涉及的大量劳动纠纷案件分析,多数是以消极怠工、主动找茬等方式,诱导用人单位对其作出辞退处理,然后向用人单位主张违法解除劳动合同赔偿金。

刘某通过“劳动碰瓷”的方式请求赔偿金,违反了民事主体应当遵循的诚实信用原则,法院不予支持。综上,法院驳回了刘某要求赔偿违法解除劳动合同赔偿金的诉讼请求。

法官说法 劳动仲裁 绝非不劳而获的捷径

个别劳动者专门利用用人单位法律意识淡薄、用工不规范的管理漏洞,故意制造劳动争议,俗称“劳动碰瓷”。

对此,法官提醒各用人单位,应树立规范用工观念,建立健全管理制度,减少劳动用工风险,让“碰瓷者”无机可乘。

劳动者维权应遵循合情、合理、合法原则,劳动仲裁或诉讼等维权方式,只是权利的救济通道,绝非不劳而获的捷径。那些抓住用人单位管理漏洞的“钻空子式”维权,往往因小失大,得不偿失。

(综合南方+、广东省总工会、深圳市中级人民法院等)



因饭量大被解雇,我要他赔偿

又是你呀碰瓷专业户

建隆/漫画

员工因骑摩托上下班竟被公司开除

日前,重庆市高级人民法院发布重庆法院2024年度民事审判十大典型案例,重庆市丰都县人民法院、重庆市第三中级人民法院审理的一起劳动争议案入选。

违规骑摩托 你被开除了

法院审理 限制员工通勤交通方式 公司支付赔偿金

当事人郎某某某水泥公司员工。某水泥公司规章制度规定:禁止员工上下班驾驶或搭乘摩托车、电动车等安全性能相对较差的交通工具,否则某水泥公司有权解除劳动合同。因某水泥公司通勤车行驶路线并不经过郎某家所在的镇,且该镇也无客车直达某水泥公司所在地,郎某遂在取得摩托车驾驶证及行驶证并投保机动车交通事故责任强制保险后驾驶摩托车上下班。某水泥公司发现后通知郎某解除劳动合同。郎某遂申请劳动仲裁,请求裁决某水泥公司支付违法解除劳动合同赔偿金,劳动争议仲裁委员会裁决支持了郎某的请求。某水泥公司不服,遂起诉至法院。

丰都县人民法院经审理认为,郎某持有摩托车驾驶证,其选择驾驶摩托车上下班不违反法律规定。某水泥公司制定的规章制度限制员工上下班自由选择交通方式的权利,侵犯劳动者合法权益,应认定该规章制度无效。水泥公司以此为由解除与郎某的劳动合同违反法律规定,遂判决水泥公司支付郎某违法解除劳动合同赔偿金。一审宣判后,水泥公司不服,提起上诉。重庆市第三中级人民法院经审理判决驳回上诉,维持原判。

法官说法 不得为规避风险 损害劳动者权益

法官表示,用人单位应在合理范围内行使用工自主权,不得以规避自身法律风险为目的损害劳动者合法权益。本案中,审理法院认定用人单位制定的限制员工出行自由的规章制度无效,进而对用人单位以此为由解除劳动合同进行否定性评价,回应了劳动者朴素的出行需求,规范了用人单位“任性越界”的过度管理行为,为构建和谐稳定的劳动关系提供了有力司法保障。

(澎湃新闻)



你要赔我钱