

@用人单位@劳动者:

# 桐庐法院法官以案说法 关于劳动争议那些事儿



2018年6月25日,桐庐法院在劳动人事争议巡回法庭开庭审理一起劳动争议案件。

## 桐庐县人民法院会议纪要

(第2号)

桐庐县人民法院

2018年6月4日

### 桐庐县人民法院

#### 桐庐县人力资源和社会保障局

#### 劳动人事争议仲裁与诉讼衔接联席会议纪要

2018年4月24日,桐庐县人民法院、桐庐县人力资源和社会保障局、桐庐县人力资源和社会保障局、桐庐县劳动人事争议仲裁委员会、桐庐县劳动人事争议仲裁委员会、桐庐县劳动人事争议仲裁委员会、桐庐县劳动人事争议仲裁委员会进行了会议,会议主要内容纪要如下:

#### 一、健全联席会议制度

健全劳动人事争议仲裁与诉讼衔接联席会议制度,健全联席会

李丹/文

近年来,随着经济社会发展,劳动者就业机会增多。与此同时,用人单位和劳动者之间的纠纷摩擦也随之增加。2016年至今,桐庐法院共受理劳动争议案件428件,同比增长36.19%。据了解,该院高度重视该类案件审判执行工作,与县人社局达成会议纪要并设立劳动人事争议巡回法庭,建立起联席会议、调裁审融合、裁判文书抄送、仲裁与诉讼程序衔接、联合培训等五项机制,切实保护劳动者合法权益。

为提升用人单位和劳动者法治意识,桐庐法院梳理了近三年来相关案件,并选取4例典型案例进行以案说法。

## 未订立书面劳动合同 用人单位支付双倍工资

2015年10月,小唐到某科技公司工作,负责该公司系列产品的销售业务。但入职以来,该公司一直未与小唐签订书面劳动合同。后小唐将公司诉至法院,请求判令公司支付未签订书面劳动合同双倍工资8.8万余元。

庭审中,科技公司称其确实无法提供相应的书面劳动合同,但在双方实际履行劳动关系的过程中,公司并未因合同有否而侵害小唐的劳动者权益,工资、社保等均是正常发放和缴纳。

法院审理认为,科技公司作为用人单位,自用工之日起超过一个月未与小唐订立书面劳动合同,应当向每月支付两倍工资。加付的一倍工资以职工所在的岗位(职位)相对应的标准工资为基数,标准工资难以确定的,以上月职工正常工作情况下的工资为基数,同时应扣除绩效、奖金、物价补贴。据此,法院依照唐某的工资标准,判决科技公司向唐某支付未签订劳动合同的双倍工资3.2万余元。

法官提醒,劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。在用人单位与劳动者建立劳动关系时,应当订立劳动合同,这是劳动者合法权益的

重要保障。劳动者应积极主动提出与用人单位订立劳动合同,用人单位不得拖延或拒绝与劳动者订立书面劳动合同,否则将承担相应的法律责任。

## 未休年休假 用人单位应付工资报酬

2015年11月,小李与物业公司签订劳动合同,双方约定的合同期限自2015年12月1日起至2017年11月30日止。但小李自入职起至与物业公司解除劳动合同关系时止,未享受2016年度、2017年度年休假,公司亦未支付其未休年休假工资,小李起诉要求物业公司支付其未休年休假工资3862元。

物业公司辩称,其均按规定给予了小李年休假,并提供了放假通知用以证明安排李某在2017年春节期间享受年休假。但小李认为该放假通知系物业公司事后伪造,物业公司亦未提供证据证明该放假通知已通知到李某本人,且李某同意其年休假在春节期间休完。

法院审理认为,小李自2014年11月起开始工作,累计工作未滿10年,依照法律规定,应享受年休假5天。但小李提出的2016年度未休年休假工资,因其在2018年1月23日才向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁,超出一年仲裁时效,不予支持。关于2017年度未休年休假工资,依照小李的月工资标准计算,物业公司应支付其1287元。

法官提醒,用人单位未安排劳动者年休假,侵害的是劳动者的休假权利,支付未休年休假工资报酬是用人单位应当承担的法律义务。劳动者要求用人单位支付未休年休假工资报酬的仲裁时效从次年的1月1日起计算,超过仲裁时效提起的主张,法院依法不予支持。

## 劳动者加班 应获得加班工资

2015年1月,小刘到某生物公司工作,负责销售业务。小刘自入职以后,存在每月超过法定工作时间的加班情况,并提供了工资单用以证明出勤天数,诉请要求生物公司支付2015年2月至2016年7月加班工资1.5

万余元。

生物公司辩称,因小刘是销售人员,对其考核的是业绩,业绩的好坏与小刘的工作努力直接关联,因此小刘是不存在加班及有权利要求公司支付加班费。

法院审理认为,关于工作时间,我国法律有明确规定,不能以工作性质来否定加班的存在。生物公司安排小刘加班,即应依法支付加班工资。法院依法判决生物公司支付小刘加班工资6千多元。

今年3月,“996”工作制在网上引起了一场热论。“996”工作制代表着一种“加班文化”,但这种文化是明显违反《中华人民共和国劳动法》关于法定工作时间的规定的。对于超出法定工作时间的加班,用人单位即应按照相应规定标准支付加班费用。同时,劳动者应注意留存加班的证据。

## 合同约定工资 与实发工资不一致

牛某在某网络公司从事技术开发工作,双方在劳动合同中约定的试用期满后的正常工资为3000元/月,而该网络公司每月发放给牛某的工资却均在18000元/月左右。牛某2018年8月离职,其2018年7月工资仅为3000元,故牛某要求网络公司按照实发工资支付该月的未发工资。

网络公司在庭审中辩称,之所以发放这么高的金额,是因为还包括了保密费等费用,但未提供证据证明双方对保密费等费用作出约定。网络公司连续几个月发放给牛某的工资数据均较为固定,且根据牛某从事的工作性质,3000元/月的工资不太符合从事技术开发工作人员应享有的惯常工资标准,法院结合牛某几个月的实得工资,判决科技公司支付牛某2018年7月工资18000元。

用人单位在劳动合同中与劳动者约定较低的工资标准,而实际发放较高的工资。用人单位这么做,往往是为了逃避法律规定的以工资为基数计算的缴纳社会保险费、计算加班费等责任。法院在审理该类案件时,将综合劳动者的工作岗位、性质及实际发放工资的固定性来确定劳动者的工资。

(本版图片由桐庐县人民法院提供)