



调岗调薪导致员工被迫离职 离职员工违反竞业限制约定…… 我市发布涉劳动争议10大典型案例

株洲晚报融媒体中心记者/周圆 通讯员/周子熙

调岗调薪导致员工被迫辞职、离职员工违反竞业限制约定、新业态领域劳动者如何认定存在劳动关系……当职工在工作中遇到劳动纠纷时,该怎么处理? 株洲市

中级人民法院梳理了全市法院三年来审理的涉劳动争议案件,选取10件典型案例发布,今天我们选登其中部分案件。

01 陈某华与攸县某矿业有限公司劳动争议案

【基本案情】陈某华在2004年至2015年期间,曾先后在攸县两家煤矿从事井下工作,2016年至2019年,在攸县某矿业有限公司从事井下采掘工作。2020年6月诊断为煤工尘肺贰期。2020年9月,株洲市职业病防治中心出具的职业病诊断证明书上记载的用人单位为攸县某矿业有限公司。2021年1月4日,经攸县人力资源和社会保障局认定为工伤。2021年10月26日,经株洲市劳动能力鉴定委员会鉴定为伤残肆级。

原告陈某华向攸县劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁,请求解除陈某华与攸县某矿业有限公司的劳动关系并要求该公司支付一次性工伤待遇5753075.87元。该会于2022年1月12日裁决终止陈

某华与攸县某矿业有限公司之间的劳动关系,并由攸县某矿业有限公司向陈某华支付工伤待遇款575228元。原告陈某华不服该裁决,故诉至人民法院。

【裁判结果】法院认为,根据《湖南省实施<工伤保险条例>办法》第三十八条的规定,用人单位安排未经上岗前职业健康检查的职工从事接触职业病危害的作业患职业病的,其工伤保险待遇由用人单位支付,故攸县某矿业有限公司作为用人单位应向陈某华支付各项工伤待遇款。经核定,陈某华可享受的各项一次性工伤待遇款合计为712344.14元(包含一次性伤残补助金、一次性工伤医疗补助金、停工留薪期工资、交通费、住院伙食补助费),由此判决由

攸县某矿业有限公司向陈某华一次性支付各项工伤待遇款合计712344.14元。

【典型意义】攸县是产煤大县,挖煤农民工罹患尘肺病要求维权,而煤矿企业往往以劳动者在不同的煤矿工作过,无法证明尘肺系在其单位工作所致抗辩,致使尘肺病劳动者维权受阻。人民法院根据《湖南省实施<工伤保险条例>办法》的规定,认定因用人单位在安排劳动者上岗前未进行职业健康检查,依法判定由被诉煤矿企业承担工伤保险待遇,既维护了采煤农民工的合法权益,也有利于促使煤矿企业规范用工,对招用的劳动者进行上岗前、在岗期间、离岗前职业健康检查,防范用工风险。

02 吴某伯违反竞业限制案

【基本案情】吴某伯于2011年4月26日入职株洲中车某公司,从事技术(职位)工作,岗位为模块产品开发部副部长。2019年11月18日,双方签订《竞业限制协议书》,约定非经株洲中车某公司事先书面同意,吴某伯在离职后2年应遵循竞业限制约定。2021年8月23日,吴某伯辞职,并签署了公司送达的《实施竞业限制权益和义务告知书》。吴某伯离职后,株洲中车某公司按照约定支付了吴某伯22个月的补偿金286000元。2022年1月19日,吴某伯借用其女儿名义成立合肥某某电子科技有限公司,并实际控制与株洲中车某公司具有竞争关系的合肥某某电子科技有限公司,该公司业务范围与株洲中车某公司存在一

定的重合。

【裁判结果】法院认为,吴某伯的女儿系在校学生,吴某伯声称其女儿在某行业实习未提交任何证据,也未就其女儿的商业投资行为及从业经验作出合理的解释,该行为完全不符合常理,且吴某伯未就其任职合肥某股权投资合伙企业财务负责人及联络员的行为作出合理说明,应当认定吴某伯通过其女儿实际控制了合肥某某电子科技有限公司。因此,法院确信吴某伯通过合肥某某电子科技有限公司实施了违反竞业限制约定的事实存在高度盖然性。故法院判决吴某伯向株洲中车某有限公司退还竞业限制补偿金286000元并支付违约金1500000元。

【典型意义】竞业限制制度,是加强商业秘密保护、护航企业创新发展、助力实现科技自立自强的重要举措。本案中,劳动者意图通过其女儿规避竞业限制,有违诚信原则。法院判处其返还补偿金并承担违约责任的处理结果,依法妥善处理了保护商业秘密与自由择业、竞业限制和人才合理流动的关系,激励企业安心投入科研,依法获取经营优势,通过企业发展向社会提供更多的就业岗位,最大限度的保护广大劳动者权益。为持续优化营商环境,推动经济社会高质量发展提供有力的司法服务保障。

03 邓某凡与某外卖配送公司劳动争议案

【基本案情】某外卖配送公司经营业务范围包含外卖递送服务等,并通过外包协议将配送业务外包给宿州某数字科技有限公司。邓某凡于2022年6月16日通过面试成为外卖骑手,并在面试确认书上签名,该确认书载明薪资的组成、新人人职福利、出勤、奖励要求等,某外卖配送公司在微信群中公布了部分惩戒措施。之后,邓某凡加盟成为炎帝广场站的全职配送员,车辆由邓某凡自行租赁。2022年6月19日,某外卖配送公司作为投保人与被保险人邓某凡在中国大地财产保险股份有限公司投保了骑手雇主责任保险。2023年6月19日邓某凡在配送时发生交通事故受伤,之后未再从事配送工作。邓某凡因与某外卖配送公司确

认劳动关系与某外卖配送公司发生争议,并引发诉讼。

【裁判结果】法院认为,本案认定劳动关系是否成立的关键是,邓某凡是否接受某外卖配送公司管理,从事其安排的有报酬的劳动。本案中,虽然某外卖配送公司与案外人宿州亦特数字科技有限公司之间签订了外包协议,但从协议内容上看,仅系某外卖配送公司与案外人宿州某数字科技有限公司之间的合作合同,案外人宿州某数字科技有限公司与邓某凡之间不直接发生管理、考核关系,而邓某凡与某外卖配送公司之间形成了固定的站点服务、合格出勤管理、薪资管理、微信群站点管理、装备管理、奖惩管理等多方面的管理与被

管理的关系,具备人身依附性,双方之间构成劳动关系,而非承揽合作关系,故依法改判,确定邓某凡2022年6月16日其与某外卖配送公司之间存在劳动关系。

【典型意义】随着互联网平台经济迅速发展,网约配送员、网约车驾驶员、互联网营销师等新就业形态大幅增加,企业通过外包协议规避用工责任的情形大幅出现。本案在审理时根据用工时劳动者的实际管理、考核关系归属,确定劳动者与用人单位之间的人身依附性,进而综合判定新业态下快递加盟商与快递员之间存在劳动关系,切实维护了新业态领域劳动者的合法权益,对于规范企业用工亦具有重大意义。

04 罗某某与某畜牧公司劳动争议案

【基本案情】2020年8月4日,某畜牧公司与罗某某签订《劳动合同》,安排罗某某从事综合管理工作的厨师岗位,并约定罗某某如不服从甲方出差安排,超过规定时间3天未到被出差地方或单位报到的,某畜牧公司有权解除劳动合同。2023年6月15日,某畜牧公司人事负责人与罗某某就罗某某的工作岗位进行沟通未果。2023年7月4日,某畜牧公司向罗某某发出《出差通知》,出差期限暂定两个月,要求罗某某于2023年7月8日到云南省永平县报到。2023年7月12日,某畜牧公司通过东东平台、邮寄等方式发送限期到岗通知给罗某某。2023年7月17日,某畜牧公司向罗某某不服从公司安排,超过规定时间3天未到出差地方或单位报到为由,做出解除与罗某某解除劳动合同的通知。双方发生争议,炎陵县劳动人事争议仲裁委员会作出劳动仲裁,裁决某畜牧公司一次性支付

给罗某某违法解除劳动合同赔偿金31107元、加班工资2691.2元,某畜牧公司不服,诉至法院。

【裁判结果】法院认为,企业经营自主权的行使,不得损害劳动者的合法权益。本案中,罗某某系在某畜牧公司从事厨师岗位,并未从事其他任何岗位,虽然双方签订的劳动合同中约定被上诉人罗某某系综合管理岗位,但该岗位与罗某某的厨师岗位并不符合。厨师岗位对于非餐饮企业的用人单位并非必须出差的岗位,且到远在千里之外出差数月的工作安排已明显实质性变更劳动合同关于工作地点的约定。某畜牧公司无论岗位设定还是工作地点的变更都已经超越企业经营自主权的范畴,损害了劳动者的合法权益,其以罗某某拒绝出差的理由解除与罗某某的劳动关系,系违法解除,应当支付违法解除劳动合同赔偿金,遂判决某畜牧公司支付违法解除

劳动合同赔偿金31107元。

【典型意义】随着市场经济的转型和发展,劳动密集型企业在降低成本、提高效益等考虑,采取种类多样的经营模式。实践中,存在部分企业滥用企业自主经营权,通过设定长期外地出差、异地用工等模式变相变更劳动合同约定的劳动地点,并以劳动者不服从工作调配为由解除劳动关系的情形。用人单位以双方劳动合同对此进行了约定为由变相逼迫劳动者抗拒工作调配,转嫁其非法解除劳动合同的风险。人民法院明确该类约定如损害劳动者合法权益,实际构成了工作地点的明显变更,属于对劳动合同的实质性变更,用人单位据此解除劳动者劳动合同的,构成非法解除,从而纠正通过劳动合同不合理条款规避用人单位义务的违法用工行为,切实维护劳动者的合法权益。



曾经荒芜的医院、厂房、幼儿园,如今都被改造为养老机构 唤醒“沉睡”资产 谱写养老新篇章

株洲晚报融媒体中心记者/徐滔 文/图



原“株化医院”大变样,闲置资产大升值。

1 废弃医院变身养老院

9月16日上午11点,清水塘老年人护养院。干净整洁的大坪四周,绿树成荫,花草茂盛,各类健身器材井然有序,综合楼和养护楼宽敞明亮。

85岁的彭乐清正和一帮老人“侃大山”,老人神清气爽,兴致很高。

“我们在这里过的是神仙日子。”耳朵有点背的她,对着记者大声重复她在护养院的生活情况,“吃得饱、睡得安稳”。

在这里住了5年多的87岁原“株化”退休职工付凯南认为,自从来这里后,三个女儿再也不要为她操心了,自己茶余饭后打打太极,和老同事聊聊天,日子过得挺惬意。

护工何女士曾是下岗职工,3年前她在这里再次上岗,现在每月收入稳定在5000元-6000元,解决了全家经济窘迫的困境。

2 30余处闲置资产大升值

距清水塘护养院数公里远的智成养老院,中秋节前也是欢声笑语,人声鼎沸。这里是由闲置8年的株洲玻璃厂职工医院改造而成。初步估算,这个院区的资产价值由原来的1400万元变为现在的2800万元。国有资产收益从无到有,且通过签订15年租赁合同,租金收入超1000万元,并为近百人提供了就业岗位,提升了石峰区养老服务设施水平。

今年5月15日,芦淞区贺家土街道综合养老服务中心揭牌营业。这里原本是一所荒废多年的幼稚园。如今,通过政府搭台,引进社会资本,整合医疗和专业养老机构资源,成为贺家土街道周边银发族幸福养老的又一好去处。

3 多举措“点石成金”

近年来,我市想方设法盘活国有闲置资产,将“闲置资源”转化为“养老服务”,不断探索,创新驱动,强势打造“株洲安养”养老服务品牌,让养老事业和养老产业良好协同发展。

那么,“沉睡资产”变成动态资本实现大升值,我市又是如何做到的呢?

首先,组织领导到位。我市成立了以市长为组长,分管副市长为副组长,多部门联合的株洲市养老服务高质量发展领导小组,研究部署调度养老服务工作,专题研究解决养老服务项目建设、资金保障、政策实施等重大问题。

其次,配套政策到位。以市政府办名义出台《关于推进养老服务高质量发展的实施意见》《株洲市养老服务专项资金管理办法》等系列规范性文件,提出“闲置资产优先用于养老事业”等诸多扶持政策,着力推进养老服务设施“融合化”建设,鼓励品牌化、规模化、连锁化的养老领军企业进驻这些领域兴办养老机构,形成社会资本投入老厂房运营的颐养模式。

谁能想到,6年前,这里杂草丛生,荒芜破败。虽然“株化职工医院”这块金字招牌曾让这里一度红红火火,但随着企业改制,医院所有的医师、护士全部“一次性买断”,这里几近于被废弃。

“竟标前来现场看过,屋面漏水,外墙瓷片脱落,医疗设备老旧,各类配套设施破旧不堪,可以说只剩下一个空架子……”院长肖忠解释,他们通过株洲“养老闲置资源库”获知信息,前来现场考察后,当时就打了退堂鼓。后来市民政局相关领导给他们作了一些市场分析以及我市有关政策解读,让他们树立了信心,吃下了定心丸。2019年元月份,他们签订合同,开始接手改造,前后投入近4000万元,将这里所有的硬件“换了个底朝天”。

“定位为医养结合。”肖院长说,接手后,他们招

聘了大批技术好、责任心强的医护人员,新购进各类检查设备。经过数年发展,目前这里达到二甲综合医院水平,同时是四级养老机构。

“有投资机构来看过,这里估值超过亿元。”肖院长认为,闲置医院变身养老机构后的“社会贡献”显而易见。首先是国有资产大大升值,可以说以前这里几乎一文不值,现在这里身家过亿。其次,这里有近220名医护人员、职工,解决了一批下岗职工和医师、护士就业问题。最重要的则是,石峰区是我市厂矿退休职工最为密集区域,老龄化最为严重的区域之一,清水塘护养院承担了“养老矛盾最为尖锐区域”的一大社会难题。“因为这里属于普惠性养老机构,收费低但服务标准高,让很多厂矿退休职工全家都没有养老的后顾之忧。”他说。

恒泽”“盛康”等社会力量运营,30余处闲置资产变身养老机构,一大批社区居家养老服务“阵地”已建立,昔日闲置资产实现了大升值。

记者手记

在当今社会,我们面临着诸多严峻挑战,其中最突出挑战之一的便是养老问题。随着人口老龄化趋势的加剧,养老问题愈发尖锐,成为摆在我们面前的一道难题。然而,正是这道难题激发了我们的创新思维,为我们提供了全新的解决途径。

“荒废幼稚园+养老”“废弃医院+养老”“废弃厂房+养老”……这些看似毫无关联的领域,在创新思维的融合下,焕发出了新的生机与活力。众多闲置资产摇身一变,身价飙升,不仅盘活了一种长期被忽视的资源,更为解决日益严峻的养老问题提供了切实可行的解决方案。

这种跨界融合的创新之举,其重要性不言而喻。无论是技术、模式、管理还是思维上的创新,都能为资源的开发和利用带来前所未有的机遇。通过创新,我们可以突破传统束缚,开辟出更加高效、可持续的发展道路。

当前,我国全面深化改革已进入深水区,面临的都是前所未有的挑战和困难。我们要坚持不懈地创新思维,积极寻找解决方案和突破口。只有这样,我们才能在激烈的市场竞争中脱颖而出,实现自身的价值和梦想。