

员工患病拒上夜班被解雇获赔12万元

江苏昆山法院：公司行为构成违法解除

书写公平正义

【判词摘录】

用人单位在法律规定和劳动合同约定的范围内,根据企业生产经营需要,有权自主安排劳动者的工作和休息时间,但用人单位除对劳动者具有管理权外,亦应对劳动者承担照顾照顾的义务,在行使用工自主权时也应具有合理性、恰当性,争取最大限度实现企业经济利益与劳动者健康权益的平衡。

本案中,魏某因患脑血管疾病不能熬夜,持有明确医嘱,其及时向主管报备情况并说明以后不能上夜班,公司亦因此批准病假,故公司系在明知魏某身体状况的情况下,仍安排其从事夜班任务,魏某再次明确表达其因身体原因无法上夜班,该意见有事实依据且合情合理,在不影响企业生产经营秩序的情况下,公司理应体恤并适度调整工作安排,但公司却以其不服从公司管理以及连续旷工为由,作出违纪处罚乃至解除劳动合同的决定,明显有失公允,恰当,违反了劳动合同法的相关规定。

【典型案例】

□ 本报采访组

“我查出了血管瘤,医生说我再熬夜上班可能会猝死,公司可以给我排白班吗?”

“这周你的工作安排就是夜班。你多次未按照排班规定上班,连续旷工多天,公司将解除和你的劳动合同。”

……

员工因身体原因无法从事夜班工作,向江苏省昆山市某设备公司提前报备相关病情,不料公司以不服从公司安排且违反公司员工手册等规章制度为由,与其解除了劳动合同。

提起诉讼后,昆山市人民法院认定该公司的上述行为构成违法解除,判决公司支付赔偿金12万余元。公司不服提出上诉,前不久,二审法院判决驳回上诉,维持原判。

近日,《法治日报》记者走进昆山法院,了解这起案件办理背后的故事。

时间回到2017年7月,魏某入职昆山某设备公司担任操作工。公司员工手册规定:员工无故不服从主管/经理工作安排以及消极怠工或停工3小时(含)以内,属于一般违纪情形,公司将给予书面警告处分;月连续旷工3天(含)以及连续两年内发生书面警告累计2次,属于严重违纪情形,可立即解除劳动合同。

2022年6月,魏某因头痛到医院就诊,两次诊断结论分别为“颅内海绵状血管瘤”“脑血管畸形”,医嘱建议“避免熬夜”。

随后魏某在微信上向所在单位主管报备病情,称



自己以后不能上夜班了。当时主管提出让魏某将诊断书拿到单位复印,他帮魏某把这个情况告诉领导。但公司方面却认为魏某的请求不利于公司排班,依旧要求他两班倒,从2023年8月14日至28日连上两周夜班。

“当时他因为生病的原因晚上睡不好觉,精神状况看上去很不好。他也在跟我说自己不能熬夜了,身体真的吃不消。”魏某的代理律师告诉记者,魏某拒绝了夜班安排,但坚持白天出勤。

2023年8月17日,公司以魏某8月14日至15日未按夜班安排出勤为由,认为其构成一般违纪,给予书面警告处分。8月21日,因魏某在8月14日至21日期间持续未按公司安排上夜班,公司出具《严重违纪处分审批及通知单》,认为根据公司员工手册规定,其已构成严重违纪。随后,公司向魏某出具解除劳动合同通知,以魏某严重违反公司员工手册等规章制度、劳动合同基本义务、劳动纪律和职业操守为由,解除了双方劳动合同。

魏某申请劳动仲裁,要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金12万余元,当地仲裁委予以支持。

公司不服诉至昆山法院。

魏某代理律师说,事发后魏某十分不解——“生病后,我明明按照规定向公司提交了诊断证明,我之前白班和夜班都上过,岗位是可以调整的,换成白天出勤并不会给公司造成什么影响,但公司并没有考虑到我的健康状况,不仅解除了和我的劳动合同,甚至开庭时还谎称我并未向公司汇报生病的事。”

昆山法院审理认为,根据相关规定:劳动者因患病导致不能适应现有工作状态或岗位时,有权向用人单位提出另行安排工作,用人单位应依法履行相应法定义务。

劳动者患病或者非因工负伤,在规定的医疗期满后不能从事原工作,也不能从事由用人单位另行安排的工作的,用人单位才能提前30日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后解除劳动合同。

若用人单位未给劳动者另行安排工作,直接解除劳动合同,须承担违法解除的赔偿责任。

“魏某因患脑血管疾病不能熬夜,其及时向主管报备病情并明确表达以后不能上夜班,公司在明知魏某身体状况的情况下,仍安排其从事夜班任务,魏某再次明确表达其因身体原因无法上夜班,该意见有事实依据且合情合理,公司理应体恤并适度调整

工作安排,但公司却以其不服从公司安排以及连续旷工为由,分别作出一般违纪和严重违纪的处罚决定,明显有失公允、恰当,处罚不具有合法性。”本案承办人、昆山法院民四庭庭长王丹妮说。

最终,昆山法院认定公司违法解除劳动合同,结合魏某工资标准和工资年限,判决公司支付违法解除劳动合同赔偿金12万余元。二审维持原判。

“魏某对判决结果很满意,目前也换了一份工作。在这里也提醒广大劳动者,如果因患病导致不能适应现有工作状态或岗位时,应当及时向用人单位提出另行安排工作的申请,用人单位应依法履行相应法定义务。”魏某代理律师说。

(本报记者 张守坤 丁国锋 周斌) 漫画/李海英

为构建健康友好型劳动生态树立司法标杆

【专家点评】

□ 丁建安

劳动关系中,企业用工自主权与劳动者权益保护一直是备受关注和需要精细平衡的课题。为了有组织地进行生产,法律允许用人单位在法律规定范围内,根据自身生产经营需要和劳动者各方面表现情况,自主决定用工形式、用工办法、用工数量、用工时间、用工条件、工作地点、工作岗位等,这是行使用工自主权的重要内容。

然而,用工自主权绝非不受约束的“特权”。就业促进法第八条在肯定用人单位自主用人权利合

【法官笔记】

劳动者健康权益应优先得到保障

□ 王丹妮

我国劳动法对劳动者的工作时间进行了明确规定,但对出勤班次即白班或夜班并无限制。对于部分行业的特殊岗位(如生产线上的操作工等),如果在招聘环节或者实际用工过程中,用人单位与劳动者关于上夜班班次已达成一致意见,且不违反关于工作时间的法律规定,该约定具有法律效力。但实践中,对于特殊劳动者群体(比如年龄较大者、女职工、特殊身体状况者),用人单位应当给予优待,即应当安排符合其年龄及身体条件的工作班次。此时,用人单位根据行业特点及其生产经营需要安排劳动者相应劳动时间的自主权利,与特殊劳动者的健康权益发生冲突时,应优先考虑保障特殊劳动者的健康权益。

魏某在公司担任操作工,双方签订的劳动合同中并未限定工作班次,且魏某在在职期间曾根据公司安排从事夜班出勤工作,故公司安排魏某进行夜班工作的依据。裁判明确指出,员工手册中“不服从工作安排”的适用前提是岗位要求本身具有正当性,当夜班工作直接威胁员工健康时,拒绝行为实为行使正当权利而非违纪。

当劳动者因健康原因无法胜任原岗位时,劳动合同法第四十条设定了明确的保护路径:用人单位须先行尝试“另行安排工作”,只有在劳动者仍不能胜任新工作时,方可依法解除。而本案中用人单位直接“以罚代调”的做法,实则是利用管理惩戒手段规避解雇保

护程序,暴露了部分企业对劳动者健康诉求的程序性漠视。法院对该违法解除行为予以否定性评价,旗帜鲜明地捍卫了劳动者的生存尊严,划定了用工自主权不可触碰的健康红线。

该判决的意义不止于个案救济,更为构建健康友好型劳动生态树立了司法标杆。对企业而言,这既是对滥用管理权的严厉矫正,也是对现代企业管理范式升级的司法指引,推动从刚性惩戒向人性化治理转型。唯有将“人的尊严”与“健康优先”理念深度融入制度基因,企业方能真正筑牢员工归属感与忠诚度根基,构建和谐稳定劳动关系,锻造可持续发展的核心竞争力。

(作者系苏州大学王健法学院副教授)

岗位上,工作内容、工作时间等劳动合同基本内容,双方经过招聘、面试双向选择过程并达成合意,在用人单位关于工作时间的安排并未违反法律强制性规定的情况下,劳动者应当遵守劳动纪律,服从安排。

但特殊情况下,劳动法律对于特殊群体的休息权和健康权等基本权益是优先考量并予以保障的,而本案涉及患特殊疾病、医嘱建议不宜从事夜班工作的劳动者群体,法律对此虽无明确规定,但从立法本意来看,也可合理推断出此种劳动者健康权益已区别于普通劳动者,用人单位理应与充分协商、征求工会意见,合理安排班次或班次时间等方式,平衡企业生产经营需求与身体异常劳动者健康权益保障之间的缝隙,在不影响企业生产经营秩序的情况下尽可能地给予此类特殊劳动者群体以必要的照顾和优待,不能因此简单粗暴地将其解雇。

本案在法律未对优先保护的“特殊群体”作明确界定的情况下,通过个案明确了一个价值考量,即:用人单位根据经营需要安排劳动者班次和工作时间的自主权利应当受到一定的限制,劳动者因自身原因患病,其身体状况确实不能适应原岗位内容或工作安排时,有权向用人单位提出休息休假或者申请另行安排工作内容的权利,用人单位对此应予考量,不得以劳动者不服从安排为由单方解除劳动合同。

(作者系江苏省昆山市人民法院民四庭庭长)

涉老司法服务触角向群众家门口延伸

安康法院以司法之力助推基层涉老治理

□ 本报记者 孙立昊 马金顺 □ 本报通讯员 张富苓

陕西省安康旬阳市80岁李老汉的老伴已去世,外地定居的二女儿、三女儿难以常伴其左右,原本照料他的女儿赴外地带孙子后,雇了住家保姆,但父女俩却因保姆问题频繁争执,最终李老汉陷入无人照料的窘境。

这起赡养纠纷案件来到旬阳市人民法院蜀河法庭后,该法庭充分了解情况,并邀请综治中心工作人员、当地村干部共同参与线上调解。承办法官袁坤紧紧抓住老年人对亲人陪伴的渴望,引导换位思考,最终,确定由大女婿照料李老汉的日常生活,确保老年人身边有亲人陪伴;二女儿、三女儿定期支付赡养费用,用于老年人生活开支及对大女婿的合理补偿。该方案获得各方认同。

这是安康市两级法院倾情倾力守护老年人合法权益,助推基层涉老治理的一个缩影。近年来,安康法院立足山区法院实际,充分发挥审判职能,构建了以弘扬社会主义核心价值观为主线,以线上线下“双线”联动式司法服务为保障,以立审执一体柔性司法为重点的涉老年人司法保障“安康模式”。

针对老年人自身特点,在立案环节,安康法院为行动不便的老年人开展上门立案,先行调解。在审判环节,充分发挥圆桌审判、巡回审判优势,运用唤醒亲情、心理抚慰、换位思考等方式,推动亲情修复,矛盾消弭。在执行环节,大力开展涉老年人等专项执行行动,让养老钱稳稳装进老年人自己的口袋;在赡养纠纷案件审理后发出《履行赡养义务告知书》,并广泛开展判后寄语、判后回访,让老有所养的裁判结果落地生根。

保护老年人的合法权益不仅需要线下的柔性司法,也离不开线上的“指尖”保障。

“我常年在外务工,家里只有72岁的老母亲。听说前两天母亲与邻居发生了矛盾,我有点不放心……”一天晚上,紫阳县人民法院法官,向阳镇天生桥村“司法服务联络员”杨飞收到了这样一条微信消息。

“请放心,我们会尽快过去处理。”杨飞立即回复道。

经向包联该片区的院领导简要汇报,第二天一大早,杨飞带队来到天生桥村,与镇、村干部一起走访、调解,及时化解了双方矛盾,让两家握手言和。

这是紫阳法院推行的“司法服务联络员”机制的生动实践。该院组织67名干警以“司法服务联络员”身份进入全县230余个村(社区)微信群,搭建起与6万多个家庭的即时沟通渠道,既常普法、化解纠纷,也以群内驻守的方式对独居、留守老年人重点关注、提供即时“微服务”。

“这个剧演得好,看完我心里的疙瘩打开了,也知道该咋办了。”在看完白河县人民法院以真实赡养案件

改编的情景短剧——《王大妈的新生活》后,家住白河县中厂镇石梯社区的张自立感慨道。

据了解,该剧已经在县文化“三下乡”和普法主题展演活动中演出10余场次,每一场都反响热烈。如今在安康,这种群众喜闻乐见的普法方式越来越普遍。

这种鲜明的价值导向也体现在诉讼服务体系建设方面。在安康中院诉讼服务中心,涉老窗口标识醒目,轮椅、老花镜、急救箱、助听器老年人常用物品取用方便,大屏幕上滚动播放的“鑫鑫立案小课堂”通俗易懂,大力推广的“两状”示范文本让老年人参与诉讼更加简便。在各县(市、区)法院及人民法庭,普惠均等、适老友好的绿色司法服务正在进一步细化深化。

孝义新风更需要长效的制度保障。以白河法院为例,该院认真梳理分析近年来办理的涉老案件后,就共同治理赡养问题提出合理建议,与公、检、司、司法行政各单位联合印发《关于进一步完善依法惩处不履行

【办案经验】

□ 本报采访组

2023年,孩子1岁多时,刘先生曾向自己所在的江苏昆山某公司申请生育假,并提交子女出生证明等相关材料。然而,公司不同意刘先生生育假,将其4天休假按照年休假处理,并扣除对应天数的年休假补贴。刘先生认为,上述4天休假应为育儿假,据此诉至昆山市人民法院,要求公司支付2023年未休的4天年休假,5天公司假及剩余6天育儿假的工资。

法院经审理认为,《江苏省关于优化生育政策促进人口长期均衡发展实施方案》明确规定,子女3周岁之前,夫妻双方每年分别享受10天的育儿假;根据相关法律法规,目前只有法定年休假未休完,用人单位需要折算工资待遇。最终,法院依法判决公司支付刘先生2023年年休假工资3339.4元。

这是《法治日报》记者日前前往昆山法院采访时了解到的一起案例,该案例也是昆山法院依法保障劳动者合法权益的生动体现。近年来,昆山法院新收劳动争议案件数量逐年增加,面对挑战,该院充分发挥劳动争议调解功能,切实保障劳动者合法权益和企业发展利益,积极服务和谐劳动关系构建。

在某信息公司相关劳动争议案件中,26名劳动者集体提起劳动仲裁要求公司支付欠付工资,某信息公司因不服仲裁裁决结果诉至法院,后法院选取其中诉求金额较大的案件进行示范诉讼,通过先行判决进行释法析理,支持劳动者合理诉讼请求,明确类案裁判规则,相关裁判文书生效后,某信息公司主动与其他劳动者达成调解协议,并快速完成全部欠付工资的支付。

据介绍,近两年来,昆山法院通过此机制化解共计15批次288件劳动争议案件,调解成功率达92.3%。

“对于群体性案件,昆山法院依托‘示范诉讼+府院联动’提高解纷效率。为缩短简单劳动争议案件维权周期,在劳动争议审判岗设立‘1+1+1’速裁团队(1名法官+1名助理+1名调解员),对事实清楚,争议明确的案件,先行调解阶段提前介入,调解不成则快速立案进入简案快审通道。”昆山法院院长沈如介绍,法院先后在生物医药产业园、西墅产业园等设立劳动争议“融诉驿站”,派驻专业审判团队常驻,提供“融诉评估—联合化解—在线诉讼”一站式服务,让劳动争议当事人能够真正“就近走进一扇门,劳动纠纷快速清”。

记者了解到,昆山法院还聚焦职工权益保护的特殊性,比如对“三期”(孕期、产期、哺乳期)女职工劳动权、休假权等权益保障困境问题,探索司法破解之道。如在某电子公司相关劳动争议案中,该公司对休产假女职工扣发工资,并在女职工返岗后无故调岗,取消打卡权限迫使她主动离职,昆山法院判决该电子公司支付产假期间工资差额及经济补偿金共计4万余元。

“以案释法为引,法院制作《女职工特别版用工劳动法律风险提示书》,聚焦女职工权益保护,用鲜活的案例明晰法律规则,用通俗的问答普及法律常识,帮助劳动者有效维权。”沈如说。

为从源头化解劳动争议,保护劳动者合法权益,昆山法院定期开展劳动巡回审判,选取有典型意义的案例在企业、社区、劳动联合调解中心等点就地巡回审理,邀请人大代表、政协委员、仲裁员、工会代表、企业代表、劳动者代表旁听庭审;主动梳理劳动争议案件高发风险点,制作《企业用工风险提示书》,向涉诉涉访企业精准发放,尤其关注风险抵御能力较弱的小微企业,共发放提示书900余份;针对不同行业、岗位需求定制普法课程,比如,为建筑业企业定制合规用工课程,为高科技企业解析竞业限制难点等,近三年开展专题讲座超20场,从源头提升规范用工意识。

“保护劳动者合法权益,就是保护企业可持续发展的根基,更是优化法治化营商环境的题中之义。通过持续深化多元共治,提升专业审判能力,昆山法院正努力将劳动争议化解在萌芽、解决在基层,为劳动者托起‘稳稳的幸福’,也为企业行稳致远夯实法治根基。”沈如说。

(本报记者 张守坤 丁国锋 周斌)

示范诉讼释法析理,劳动争议快速清