

2024年度全市劳动人事争议十大典型案例发布 助力构建和谐劳动关系



5月1日,江门市中级人民法院与市劳动人事争议仲裁委员会联合发布2024年度全市劳动人事争议十大典型案例,涵盖试用期职工、女职工、工伤职工、退休职工、已故职工合法权益保护和用工规范等多个领域,热切回应民生关注问题,依法平衡保护劳资双方利益,对引导企业规范用工和劳动者理性维权,构建和发展和谐劳动关系,具有重要意义。以下为部分典型案例。

江门日报记者 凌雪敏 通讯员 吴碧如 古慧琳

劳动者未签劳动合同因公死亡,其继承人可请求二倍工资差额

蒙某生前为某五金公司的员工,但双方没有签订书面劳动合同。蒙某非因工死亡后,其继承人岑某等人向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁,请求某五金公司支付未签订书面劳动合同二倍工资差额。劳动人事仲裁委员会裁决支持

岑某等人请求。某五金公司不服该仲裁裁决,遂诉至法院。

蓬江法院经审理认为,某五金公司在劳动关系存续期间未与蒙某签订书面劳动合同,其违法行为直接导致二倍工资差额的产生,并一直持续至蒙某死

亡终结。蒙某在劳动者主体资格存续期间已产生的二倍工资差额应作为其合法个人财产。因此,在蒙某死亡后,其继承人有权向某五金公司主张未签订劳动合同的二倍工资差额。江门中院二审维持原判。

●案例解析

劳动者向用人单位主张的未签订书面劳动合同二倍工资是其所享有的财产性权利,并不具有人身专属性。本案裁判结果既符合劳动合同法的立法精神,实现法律对劳动者合法权益的坚实保障。

用人单位搬迁后提供班车,无须支付解约经济补偿

黄某人职某汽配公司,2023年10月,某汽配公司以公司地址纳入市“三旧”改造范围为由,要求全体员工前往新地址上班。搬迁后,某汽配公司在固定地点为员工上下班提供班车接送服务。黄某申请劳动仲裁,以某汽配公司变更劳动合同内容为由请求解除双方劳动关系,并要求某汽配公司支付经济

补偿。仲裁裁决驳回黄某关于经济补偿的请求,黄某不服,遂向法院提起诉讼。

台山法院经审理认为,某汽配公司的搬迁行为系受当地政府规划影响,且搬迁后某汽配公司已为黄某等员工提供了上下班免费通勤班车服务,可见黄某的通勤条件在某汽配公司搬迁

经营场所前后并未有明显区别,黄某仅以工作地点变更为由解除劳动合同属于主动解除,故判决对黄某请求的经济补偿不予支持。江门中院二审维持原判。

●案例解析

企业因自身发展规划进行搬迁,属

于劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,用人单位应与劳动者协商变更劳动合同的内容。但企业非因自身原因需要搬迁,搬迁后未对劳动者造成明显的影响,且采取了提供班车、交通补贴等合理的弥补措施,则属于合理搬迁行为,劳动者据此主张被迫解除劳动合同经济补偿金不充分。

女职工休产假期间待遇,应按原待遇标准发放

方某系某学校的教师,其休产假期间,在生育津贴尚未发放的情况下,某学校依据其内部规定执行“前98天按70%、后面假期按40%”的标准向方某发放工资,且未将课时费、全年奖金等费用纳入工资计算基数。后方某以某学校未按时足额支付劳动报酬为由,向某学校

提出解除劳动关系,并要求某学校支付产假期间工资差额、解除劳动合同经济补偿金等。

新会法院经审理认为,女职工休产假期间,用人单位应按照享受产假前的原待遇标准向女职工发放产假期间的工资待遇。方某产假前12个月的奖金、福

利、课时费等属于其应得的劳动报酬,某学校依据其内部规定按照“前98天按70%、后面假期按40%”的标准向方某发放产假期间的工资,属于未及时足额支付劳动报酬情形,故对方某主张的产假期间工资差额及经济补偿金的请求予以支持。江门中院二审维持原判。

●案例解析

我国女职工生育期间的权益受法律保护,体现了国家对女性生育付出的认可。用人单位应尊重女职工的生育价值,保障女职工产假期间的工资待遇,积极落实国家生育政策,让女职工在社会发展中充分发挥作用,实现自身价值。

“预发经济补偿金”应计入劳动者工资

陈某在某陶瓷公司任职煤气站球磨线长。2021年4月至2022年3月期间,某陶瓷公司每月均分几笔款项向陈某发放工资,其中部分款项中包含“预发经济补偿金(应收工资/12)”项目,金额为350元、450元、700元不等,每月发放经济补偿金的数额为本月工资的十二分之一。陈某均在工资表中签名确认。双方发生纠纷后,对某陶瓷公司预先发放的

经济补偿金是否计入陈某工资范围的问题存在争议。

江门市中级人民法院经审理认为,某陶瓷公司在每月发放工资中向陈某发放经济补偿金,实际是通过预先发放经济补偿金的形式,规避日后解除劳动关系可能产生的经济补偿风险,不应予以支持。某陶瓷公司亦不能对双方就预先发放经济补偿金形成合意充分举证。故

对陈某的请求予以支持,确认某陶瓷公司每月向陈某支付的“经济补偿”款项的性质为工资收入的一部分,应计入陈某的工资范围。

●案例解析

解除劳动合同经济补偿的主要功能是为劳动者在非个人过错导致劳动关系终止时提供经济保障。在双方劳

动关系正常存续期间向劳动者预付经济补偿金,显然难以发挥解除劳动合同经济补偿的应有功能,且劳动者难以区分正常工资收入与解除劳动合同时应当获得的合法补偿。本案对用人单位预付经济补偿金的行为持否定态度,并认定用人单位每月在工资发放过程中向劳动者支付的“经济补偿”款项计入其工资范围。

用人单位未交够工伤保险,应支付工伤保险待遇差额

潘某是某数码商店的员工。2021年12月,潘某在上班途中发生交通事故,所受伤害被认定为工伤。潘某受伤前12个月平均工资为8581.08元,但某数码商店是以当地最低工资标准为潘某缴纳工伤保险费用。社会保险基金向潘某核发了一次性伤残补助金、一次性工伤医疗补助

金后,潘某申请劳动仲裁,请求某数码商店按其实际工资标准支付工伤保险待遇差额。仲裁裁决某数码商店需向潘某支付一次性伤残补助金、一次性工伤医疗补助金差额。某数码商店不服,遂向法院提起诉讼,请求无须支付前述款项。

鹤山市人民法院经审理认为,某

数码商店为潘某缴纳工伤保险费用的工资基数远低于其正常工资水平,属于不足额缴纳工伤保险费用的情形。故判决某数码商店向潘某支付一次性伤残补助金、一次性工伤医疗补助金差额。江门市中级人民法院二审维持原判。

●案例解析

用人单位应如实缴照职工工资发放数额,依时足额为劳动者缴纳工伤保险费,让劳动者依法享受工伤保险待遇,否则,若因用人单位的过错造成劳动者无法足额享受工伤保险待遇的,须由用人单位补足劳动者工伤保险待遇差额。

普法宣讲+科技监管

江门海警局确保休渔秩序稳定



执法人员为渔民讲解休渔期政策,普及相关法律知识。

江门日报讯(文/图 记者/朱磊磊 通讯员/舒湘渝 彭发春)5月1日12时起,南海将正式进入时间长达3个半月的伏季休渔期。近日,江门海警局深入辖区开展伏季休渔前期普法宣传工作,通过“普法宣讲+科技监管”多维联动模式,为休渔期海洋生态保护筑牢法治根基。

进渔村、入渔港、上渔船,江门海警局的执法人员通过悬挂横幅、发送短信、派发传单等多种方式宣传政策,向渔民详细解读伏季休渔时间范围、禁止行为、责任要求及违法后果,并结合江门海警局往年查办的非法捕捞案例,以案释法教育引导渔民严格遵守休渔期间相关规定。

“以前觉得休渔影响收入,现在明白了‘竭泽而渔不可取’的道理,我们渔民也要为保护渔业生态良好发展出一份力。”渔民李某在接受执法人员普法宣传后感慨道。

同时,江门海警局紧盯重点区域,深入开展摸排调查,组织执法人员实地踏查辖区重点渔港码头,了解辖区休渔情况,掌握在籍渔船渔民底数,对停靠码头的渔船安全生产情况进行全面检查,并启用无人机对重点渔港口开展“空中巡查”,实时监测渔船动态,以科技来提升执法效能。

此外,江门海警局还积极对接江门市农业农村局、海洋综合执法等部门,联合开展伏季休渔宣传普法,就定期组织联合巡查执法行动达成共识,形成执法合力,为开展伏季休渔专项执法行动打下坚实基础。

此次休渔时间将持续至8月16日12时。江门海警局相关负责人表示,将保持“最严格监管、最严格执法、最深入保护”的态势,多管齐下,严厉打击各类涉渔违法行为,全力确保休渔秩序稳定,为海洋资源可持续发展贡献海警力量。

十届江海区委第六轮巡察整改情况向社会公布

近日,十届江海区委第六轮巡察共9个单位党组织已分别在本单位官方网站或微信公众号上向社会公布巡察整改进展情况,接受干部群众监督。如有意见,请向区委巡察办反映,联系电话:3862990。各单位公开网址如下:

- 区财政党组组:
http://www.jianghai.gov.cn/bwbj/czj/gzdt/content/post_3288019.html
 - 区政务服务和数据管理局党组:
http://www.jianghai.gov.cn/bwbj/zwfwsgjlgj/zwgk/tzgg/content/post_3267311.html
 - 外海街道麻三村党总支、东南村党支部、直冲村党委、南山村党总支、七西村党支部、石鹤利社区党支部、金溪社区党支部:
http://www.jianghai.gov.cn/pcjg/whjdbsc/zwgk/zfgg/content/post_3286546.html
- 江海区委巡察办
2025年5月6日

读书好比种地
一分耕耘
一分收获

图说
我们的
价值观

富强 民主 文明 和谐
自由 平等 公正 法治
爱国 敬业 诚信 友善