

法苑周刊

Law Home Weekly

本刊主笔：王睿卿

主笔闲话

HR为何不强大？



近期，网易裁员事件引起舆论轩然大波。本期“非常阅读”就为读者推荐一本与 HR 工作相关的法律图书，《员工谈判技巧指南——适合 HR 的双赢调解之道》。本书致力于给 HR 启发，通过我们以往灵活性的思考路径和职业价值观。

虽然 HR 可以求助于律师，但是律师的素质与态度，存在诸多不同。如果一个律师对 HR 的支持仅在于合规方面，对 HR 来说，注定是一个限制，而很难说是足够的支持。事实上，HR 可以激发律师，这样的交流，才是互相辉映，律师与 HR，也会分别各有成就感。

其实 HR 的真正价值，在于灵活与变通。当 HR 在面对业务部门时，没有自己的独立思考和独立价值；当一个 HR 无法获得律师的方案支持与话术支持时；当一个 HR 在面对一单Case 时，不去思考路径，不去平衡法律与实务的关系时，寻根究底，还是HR 自己不够强大。

王睿卿

江苏高院发布劳动争议典型案例

乙肝病毒超标“被待岗”公司被判全额支付工资

近日，江苏高院对近三年来全省法院劳动人事争议案件情况进行了专题调研，旨在通过量化分析，研判劳动人事争议审判的成效和存在的问题，完善争议解决机制，引导用人单位提高管理水平和劳动者树立理性维权意识，构建新型和谐劳动关系。同时，该院发布了 2016 年至 2018 年劳动争议十大典型案例。

因乙肝病毒超标“被待岗”

王某于 2006 年 4 月入职南京某电子公司任工程师。2017 年 9 月，公司安排员工体检，王某被检出乙肝指标异常。同年 11 月 1 日，公司通知王某脱岗治疗。随后王某赴医院检查，诊断为转氨酶和乙型肝炎病毒 DNA 指标超正常值范围。同年 11 月 29 日，该电子公司通知王某继续脱岗治疗，治疗期间支付病假工资，待指标恢复正常后再返岗。

王某向南京市卫计委投诉涉案体检中心，称其在企业员工常规体检中私自检查乙肝二对半并向所在单位反馈乙肝项目检测结果，泄露了他个人隐私。南京市卫计委书面答复王某，已责令涉案体检中心在非入职体检乙肝项目检测申请及告知程序上加强改进。

后来，王某申请劳动仲裁，请求裁决公司按正常工资标准补发强制休假期间的工资。仲裁委认为某电子公司强制王某休病假依据不充分，但无主观恶意，王某实际已休病假，酌定某电子公司按正常薪资标准的 90%补发工资。王某与电子公司均不服，起诉至法院。

法院审理后认为，王某虽被诊断为转氨酶和乙型肝炎病毒 DNA 指标超正常值范围，但医嘱平时接触、饮食一般不传

染，故王某的身体情况不构成其履行电子公司工程师职责的根本障碍，某电子公司强行指令王某待岗，侵犯了王某的正当劳动权利，该指令行为不具有正当性，王某待岗的性质不属于病假，电子公司应全额支付待岗期间工资。

【点评】

就业是保障劳动者生存和发展等基本人权的重要途径，但近年来在我国出现的身高歧视、性别歧视、相貌歧视、学历歧视、户籍歧视、疾病歧视屡见不鲜，尤其是疾病歧视更多。

人力资源和社会保障部在 2007 年就发布《就业服务与就业管理规定》，规定用人单位招用人员，不得以是传染病病原携带者为由拒绝录用。

但是，经医学鉴定传染病病原携带者在治愈前或者排除传染嫌疑前，不得从事法律、行政法规和国务院卫生行政部门规定禁止从事的易使传染病扩散的工作。用人单位应依法保障劳动者平等就业的权利；劳动者也应关注自身身体健康，定期体检，做到早发现、早评估和早治疗。

违反单位依法制定的规章

翁某于 2009 年 4 月 1 日入职某电器公司。2016 年 2 月，公司依民主程序制定了员工行为规范，并对发布行为进行了公证。公司要求员工主动申报与某电器集团及外部供应商、代理商、经销商员工存在的亲属关系，并具体列明了亲属关系的情形；未主动申报前条任一情形的，公司有权对员工予以解除劳动关系。翁某知晓该规章制度，并每年填写承诺书。

2017 年 4 月，公司发现翁某未如实填

写承诺书，隐瞒了其父亲在供应商工作的事实。翁某认为父亲仅为“临时工”，公司再找翁某谈话，希望翁某如实申报，但翁某仍否认其存在不实申报的行为。公司以翁某严重违反公司规章制度为由解除双方劳动关系。翁某申请仲裁，请求确认电器公司违法解除劳动关系并支付赔偿金。仲裁委未支持翁某的仲裁请求。翁某诉至法院。

法院审理后认为，用人单位有权根据本单位的经营需要和特点制定相应的规章制度。电器公司基于经营环境、秩序的构建以及对员工诚信的要求，规定内部申报亲属关系并不违法。从翁某与电器公司谈话看，翁某在填写申报表之前就已经知晓其父亲在供应商工作的事实且工作已超过一年，但其未如实申报，且在公司找其谈话时无悔改之意，构成严重违反规章制度，电器公司可以据此解除劳动合同，遂判决驳回翁某的诉讼请求。

【点评】

劳动合同法第八条规定了劳动者的说明义务，即用人单位有权了解劳动者与劳动合同履行直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。

但具体“基本情况”包含哪些内容，目前法律上没有明确的规定，而且行业众多，法律确实也无法作出统一规定，实践中应根据企业的经营需要及劳动合同的履行情况作出综合判断。本案中，电器公司要求员工如实申报与竞争企业及经营上有关联企业存在亲属关系的情况，系基于防范商业秘密泄露和及时作出风险防控的需要作出的规定，并不涉及侵犯员工的个人隐私，故应认可其合理性。

作者：郑卫平 赵瑾
来源：人民法院报



聚餐后醉驾追尾身亡 男子与同事三人被判赔

聚餐喝酒后，刘峰驾车回家途中发生追尾，经抢救无效死亡，死者家属将共同聚餐的三人起诉至法院。近日，西安市鄠邑区法院审理一起因聚餐后醉驾死亡引发的生命权纠纷案件，三共同聚餐人员分别被判承担相应赔偿责任。

5 月 4 日，刘峰与张阳、张山、杨云三位朋友相约吃饭，期间喝了些酒，饭后各自离开。驾车回家途中，刘峰发生交通事故死亡。6 月 24 日，刘峰家属向鄠邑区法院提起诉讼，请求判令张阳、张山、杨云 3 被告承担连带赔偿责任。法院审理查明，刘峰与张阳、张山、杨云是同事，5 月 4 日四人相约吃饭，聚餐中有饮酒，餐后各自离开。刘峰在离开途中与杨云再次相遇并交谈，后刘峰独自驾车回家，驾车过程中与杨云接打电话，后与同方向停车等候信号灯的车辆追尾相撞，致两车受损，刘峰经抢救无效死亡。经交警检测，刘峰达到醉驾驾车标准，且酒后驾车、超速驾车，负事故全部责任。

法院审理认为，刘峰作为专业从事驾驶工作并具有完全民事行为能力的人，应当认知或预见醉酒驾驶机动车可能引发交通事故的情况。现刘峰因醉酒驾车死亡，对该结果有重大过失，应对其自身伤亡后果承担主要责任。张阳、张山、杨云三被告与刘峰相约吃饭，对刘峰醉酒后驾驶机动车的行为应进行提醒、劝阻，并负有通知其亲友或亲自照顾将其护送至家中或护送至医疗机构救治的义务，因未尽到义务，应承担相应责任。被告杨云放任刘峰在驾驶车辆时接打电话，应承担相应的责任。法院判令刘峰对其伤亡承担 80% 责任，张阳、张山各承担 5% 的赔偿责任，杨云承担 10% 的赔偿责任。原、被告均表示服判息诉，且三被告自愿履行判决书确定的义务，本案已履行完毕。（文中人名均为化名）

赡养费应该谁出起争议 七旬三兄弟被九旬父亲起诉

12 月 3 日下午，江西省大余县人民法院成功调解一起赡养纠纷案件。

廖某已 97 岁高龄，目前在养老院生活，其三个儿子也已是七旬老人。

自廖某 2017 年搬进养老院以来，三兄弟一直为每月的护理费分担问题争执不下，双方在村委会、派出所多次进行了调解，均未能达成协议。

廖某无奈之下向法院递交了诉状，要求法院判令三个儿子承担养老院每个月 2800 元的费用，并均摊以后可能产生的医疗费用，同时，要求大儿子刘某泰补交之前欠养老院的 5600 元。

大余法院新城人民法庭受理该案后，第一时间通知了双方调解，大儿子刘某泰认为，两个弟弟送母亲进养老院的时候，没跟他商量，又到处告状，影响了他的名声，因而不愿意支付 2019 年之前的部分费用。

两个弟弟则认为，刘某泰作为家中长子，本应带头照顾好母亲，而且刘某泰退休前是老师，有退休工资，足以承担这些费用，现在不愿意赡养老母亲实在是过分。

根据这些情况，法官认为，刘某泰及其弟弟刘某吉、刘某余均愿意赡养老人，只是刘某泰与两个弟弟因缺乏沟通，导致矛盾变大。

法官从亲情角度出发，晓之以理、动之以情，经过 4 个小时的调解，双方终于达成了协议，由大儿子补交之前的费用，之后的费用由三个儿子平均分担。

此案当事人均是高龄老人，法庭以调解方式结案，化解了三兄弟之间的矛盾，取得了良好的社会效果与法律效果。

因货物质量存疑上法庭 法官倾力调解促双方言和

两公司因购销的地板是否存在质量问题发生矛盾，双方多次协商未果，原告无奈之下一纸诉状诉至法院。近日，江西省南昌市青云谱区人民法院成功调解了这起小额诉讼买卖合同纠纷案件。

2019 年 5 月 29 日，原告南昌某公司与被告南京某公司签订了一份金额为 8375 元的地板买卖合同，原告将被告交付的地板运到建筑工地，但工地施工方检测后认为，原告运来的地板不合格，拒绝使用。原告遂与被告公司业务员王某联系如何处置，双方多次协商处理方案，但被告始终不执行，并且声称让原告去法院打官司。原告无奈之下向南昌市青云谱区人民法院起诉，要求被告退还货款 8375 元，并承担运输费用 1960 元和违约金 6000 元。

本案定于 2019 年 12 月 3 日开庭，在开庭前半小时，法官联系被告公司的法定代表人刘某，刘某称，到南昌太远，路费划不来，不到庭了。

法院告知缺席审理的不利后果，刘某表示可以协商，但认为原告所诉的质量问题要拿出相应的依据，法官答应会做原告的工作。

开庭后，法官向原告详细了解了案情，并再次与被告公司刘某联系，告知被告举证责任及法律后果，刘某仍对解决方案犹豫不定。

法官劝说原告的法定代表人姜某主动与刘某电话联系，表达和解意愿，原告向被告提出，可按原先协商留下地板，被告补偿损失 2760 元即可，被告当即表示同意，并要原告加其微信，姜某一加刘某微信后，刘某立刻将补偿款 2760 元转给了姜某。原告当庭提交了撤诉申请，该起纠纷顺利解决。

王睿卿 整理