

劳动法最前线—从企业人事的角度看劳动法动向

第 103 回 上海高院判案意见

(撰稿人：黄翼洺)

2015 年 5 月 12 日

上海市高级人民法院发布《上海高院民事审判庭 2014 年第三季度庭长例会研讨纪要》(民一庭调研与参与[2015]11 号)，对劳动争议案件中的劳动报酬、劳动合同解除等有关问题确定了若干统一的判案意见，为上海地区企业处理与员工之间的劳动争议提供了具体的指导。

1. 病假工资基数有约定从约定，无约定为正常出勤工资的 70%

尽管《上海市企业工资支付办法》对病假、加班、事假等的工资规定了适用统一的计算基数，考虑到加班工资与病假工资的性质不同，也为防止部分劳动者利用不正当手段获取不正当利益，法院倾向认为，“如劳动合同或双方签订的其他协议对病假工资计算基数有约定的，可按双方约定的数额来确定病假工资计算基数，但该约定的计算基数不得低于正常出勤工资（该正常出勤工资应理解为劳动者正常出勤即可获得的可预期收入，不包括一次性或临时性收入）的 70% 的标准；双方未约定病假工资计算基数的，病假工资的计算基数以上述正常出勤工资的 70% 为标准。”

2. 女职工以未享受的哺乳时间要求用人单位支付加班工资的，法院不予支持

根据《女职工劳动保护规定》及《上海市女职工劳动保护办法》的相关规定，用人单位应当在每天的劳动时间内为哺乳女职工安排 1 小时哺乳时间，且哺乳时间及在本单位内哺乳往返时间算作劳动时间。针对公司未安排女职工享受哺乳时间，女职工在离职时起诉要求公司就未享受的哺乳时间支付加班工资的情形，考虑到哺乳时间在性质上为劳动保护，法院倾向认为，“女职工未享受 1 小时哺乳时间的不属于加班，对其要求用人单位支付加班工资的诉请不予支持”。

3. 劳动者持工资欠条要求用人单位支付劳动报酬利息能否得到支持取决于欠条的具体约定

根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（二）》的相关规定，劳动者可持工资欠条直接向人民法院起诉。对于劳动者能否要求用人单位支付劳动

报酬利息，法院倾向认为，“如用人单位在欠条上写明支付劳动报酬的期限和相应利息的，法院可判决支持劳动者要求支付劳动报酬利息的诉请。如用人单位在欠条上仅明确支付劳动报酬期限但未约定支付利息的，法院可判决不支付利息；但如用人单位未按约定定期限支付劳动报酬，劳动者要求用人单位支付逾期付款利息的，法院应予支持”。

4. 用人单位可以劳动者不愿补签无固定期限的书面劳动合同为由单方解除劳动关系，但需支付经济补偿金

根据《劳动合同法》及《劳动合同法实施条例》的相关规定，用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同，且随后应补签书面劳动合同。实践中，存在部分劳动者因个人主观原因不愿意补签书面劳动合同的情形。就用人单位能否以劳动者不愿补签书面劳动合同为由单方解除劳动关系，争议较大，法院倾向认为，“如用人单位已履行了诚实磋商义务，就补订无固定期限劳动合同提出了较为合理的条件（该合理性的考量可参考同岗位、同工种或自用工之日起一年内形成的事实劳动权利义务或其他合理性因素综合判断），但因劳动者个人主观原因不愿签订书面劳动合同的，用人单位可向劳动者支付经济补偿金，解除劳动合同”。