

# “返岗”诉讼胜了却无法返岗,怎么办?

法院判决要求单位与员工恢复劳动关系,单位未提供劳动条件的应全额支付工资

本报记者 赖志凯

因公司违法解除劳动合同,依据劳动合同法第48条规定,刘元(化名)要求公司继续履行劳动合同并获得法院判决支持。然而,她在这个时候身患重病需要长期治疗,公司则安排他人接替她的工作。虽经她多次申请,公司亦未让她重返工作岗位。

因双方僵持不下,刘元只得再次申请劳动争议仲裁,请求裁决公司按照原工资标准向她全额支付自恢复劳动关系起至重新返岗前的工资。公司主张即使其为刘元安排工作,凭刘元的身体条件仍然无法正常上班,故不能以未提供劳动条件为由要求公司支付工资。近日,北京市第一中级人民法院判决该公司按原工资标准向刘元支付工资31万余元。

## 请求恢复劳动关系获法院支持

2010年7月19日,刘元进入某公司工作,2015年7月19日,双方签订无固定期限劳动合同,合同约定其月工资标准为1.4万元。2020年4月16日,该公司决定解聘刘元,理由为刘元将自己享有停车福利的车牌套用在他人车辆上,供他人免费使用,给公司造成损失,依据《员工手册》的规定与其解除劳动合同关系。

此后,刘元以要求公司支付工资、医疗费及继续履行劳动合同为由申请劳动争议仲裁。2020年12月10日,仲裁机构裁决公司与刘元继续履行劳动合同,并向刘元支付2020年4月17日至2020年6月15日工资2.7

## 俩公司因弄丢员工档案引发争议

法官提醒单位应妥善保管劳动者人事档案

本报讯(记者周倩)近日,北京市西城区人民法院召开“濒临退休人员劳动争议案件典型案例”新闻通报会。记者注意到,其中两起典型案例中的用人单位均因未妥善保管劳动者人事档案引发劳动争议。

其中一起案例显示,1965年出生的张某于2024年申请劳动仲裁,要求确认其与某公司于2003年7月至2006年3月期间存在劳动关系。该公司称,张某主张的劳动期限距今已过20余年,经公司核对,时任相关人员早已离职,公司也几经搬迁,相关材料均无法查实。诉讼中,张某提交加盖该公司印章的会员证。法院依申请至档案馆调取张某曾参与项目的档案材料,经核实后判决支持了张某要求确认劳动关系的诉求。

另一起案例中,1950年出生的张某在2010年达到法定退休年龄,因人事档案丢失无法办理退休手续。直至2016年,经查证张某的档案由某单位接收,但该单位称因时间久远,经办人员已经退休,未找到张某的档案材料。法院判决该单位应支付张某人事档案丢失的损失。

法官提醒,劳动者应当及时关注自己的档案流转情况,临近退休前更应主动了解社会保险缴纳情况。用人单位作为档案材料的保管方,在劳动者人事档案流转过程中负有承前启后的责任,应当妥善保管劳动者的人事档案,留存档案流转手续,让档案材料“有迹可循”。

据介绍,2022年至2024年,该院审理涉及50~60岁临近退休年龄劳动者的案件在全部劳动争议案件中的比例呈现上升趋势。为快速化解此类案件纠纷,西城法院联合政府职能部门开展有针对性的普法宣传,从“被动化解”转向“主动预防”,积极宣传典型案例,发挥类案裁判的示范指引作用,做好矛盾纠纷的预防化解工作。

## G 说案

# 假期出游,这些“坑”别踩!

本报记者 黄楠

为博取网络流量,男子拍摄造谣短视频被拘留;茶馆能否擅自为顾客提供加盖公章的收藏证书?旅行社能否擅自改变旅游路线……

近日,云南省执法部门梳理一批旅游纠纷案例,提醒商家规范经营行为,维护消费者合法权益。

## 为博流量造谣被刑拘

2025年3月10日,王某某为博取网络流量,在大理古城使用手机拍摄短视频并在视频内自述“欢迎来到我们诈骗一条街”,后通过某社交平台的本人账号“大理古城诈骗哥”发布该短视频进行网络传播,并对发布的短视频配文“大理诈骗哥欢迎大家来到我们诈骗一条街,骗不完,根本骗不完”等夸张标题

## 阅读提示

律师表示,法律对于用人单位违法解除或者终止劳动合同的法律后果进行了规定,给予了劳动者选择的权利,劳动者可以要求继续履行劳动合同。根据法院生效判决,用人单位与劳动者应当恢复劳动关系,此时,若用人单位不给劳动者提供劳动条件,则应按照工资标准全额向劳动者支付工资。

万余元,为刘元报销2020年6月3日至6月5日医疗费3900余元。

公司不服该仲裁裁决,向北京市海淀区人民法院起诉,称刘元将公司为其提供的停车位通过借用车牌形式转给他人使用,此举属于将公司获利事项转移给他人,严重损害公司利益且违反规章制度,应当解除劳动关系。况且,该行为还触犯法律法规禁止性规定。

法院认为,刘元获得涉案停车位系有偿取得,并非非法使用公司资产、损害公司利益。他人将车辆停放在刘元的停车位,并不构成刘元将公司获利的事项转移给他人。因公司无证据证明刘元在该事件中获取利益,亦不构成欺骗公司,公司以上述理由与刘元解除劳动合同存在不当,系违法。

因此,法院作出与仲裁裁决一致的判决。公司不服该判决提起上诉,2022年4月20日,北京市第一中级人民法院判决驳回上诉。

## “不能上班”原因双方各执一词

虽然打赢了官司,但公司迟迟不安排刘元返岗上班。因屡次交涉无果,刘元再次申请劳动争议仲裁。仲裁裁决该公司向其支付

2020年6月16日至2022年4月22日期间工资31万余元。

因对仲裁裁决不服,该公司再次向北京市海淀区人民法院起诉,称刘元自2019年12月12日确诊为乳腺恶性肿瘤,至2020年6月15日一直处于长期治疗状态,连续请假,这一事实直接证明刘元无法正常提供劳动。

该公司还表示,在诉争期间,刘元拒绝向公司提供就诊材料,公司向仲裁机构提出调查取证申请但未予处理,并在没有调查清楚刘元在劳动争议期间是否能正常提供劳动的情况下,认定公司应按原工资待遇标准向刘元支付争议期间工资,系属事实认定不清且结果显失公平。因此,公司认为刘元在诉争期间工资应按北京市最低工资标准的80%核发,经核算应为4万余元。

刘元称,其在诉争期间未向公司提供劳动的原因是公司违法解除劳动关系,而与她的身体状况无关。

## 单位应当为劳动者提供劳动条件

根据已生效的法院判决书,可以确认公司于2020年4月16日作出的解除与刘元的劳动合同的行为属于违法,公司应当继续履行与刘元的劳动合同。法院审理认为,该公



## “智慧”警务 高效便民

近日,北京市公安局在怀柔试点运行集交管、出入境、身份证和自助拍照等服务的多功能自助一体机。

据介绍,多功能自助一体机由证件自助申领终端、自助签注区和自助发证机三部分组成,集合了交管业务、出入境业务、身份证业务和自助拍照服务。驾驶证、行驶证和号牌的补领换领、信息查询变更、交通违法处理、身份证补领换领以及出入境自助填表和信息查询等都可以自助申办。

本报通讯员 尹岩 摄

## G 法 问

## 住宅小区里开民宿

## 要征得邻居同意吗

本期主持人 本报记者 陈丹丹

### 读者来信

编辑您好!

今年1月,为了方便孩子读书,我在某临湖小区购置了精装住宅,并和家人一起入住。乔迁新居后,我们一家人都对新生活充满期待。

但入住后隔壁常常传来阵阵噪音,比如凌晨的关门声、半夜的行李箱拖动声、楼道里的喧哗声等,导致我和家人时常难以入睡,工作和学习都因此受到影响。更让人担心的是,自家门铃时常被陌生人按响,家中老人和孩子因此压力倍增。

后来我才得知,邻居钱某购房后并未自住而是改变房屋格局,装修成民宿,供有住宿需求的消费者下单入住,因此常有陌生人深夜来往,进而产生噪音。

为此,我联系了其他同被噪音影响的邻居,共同向小区物业提交了该民宿的照片、业主意见汇总表等材料,证明该栋楼30户业主均不同意钱某改装房屋私自开办民宿。但是,民宿噪音扰民问题至今没有得到有效解决。

请问,住宅小区的业主能随意将房屋改为民宿吗?被噪音困扰的其他业主又该如何维权?

北京 沈先生

### 为您释疑

沈先生您好!

随着社会经济不断发展,部分小区出现了业主私自将民用住宅转为经营性场所的现象。比如,一些业主将自有住宅改造为民宿、便利店、美容院等经营场所,这些行为都属于“住改商”。合法的“住改商”能够降低创业者的租金成本,增加居民收入,同时增添周边居民的便利性,但现实中存在大量违法的“住改商”行为,这种行为往往会带来安全隐患和噪音妨害,严重影响住宅小区的安定和谐。

民法典第二百七十九条规定,业主不得违反法律、法规以及管理规约,将住宅改变为经营性用房。业主将住宅改变为经营性用房的,除遵守法律、法规以及管理规约外,应当经有利害关系的业主一致同意。

如您所述,同栋业主钱某将自住房屋改为民宿,该行为属于典型的“住改商”行为,与常规的住宅整体出租存在本质差异。具体来看,开办民宿属于开展宾馆式商业经营,具备客源较为分散、人员流动性强、房屋使用时段碎片化等特征。这种擅自将住宅房屋从事经营活动的行为,将会带来诸多问题。例如,外来住户频繁进出小区,致使小区安全风险升级;水电、车位、电梯等公共资源运转负荷加大,影响其他业主的居住体验。此外,民宿消费者产生的噪音呈现种类繁多、时间不定的特点,极易影响邻居生活,引发邻里矛盾。

您和其他业主与钱某居于同一建筑,属于民法典规定的“有利害关系的业主”,钱某的“住改商”行为无论是否向有关部门的报备,在行为前,都应当得到您和其他相关业主的一致同意,且业主享有一票否决权。如未取得同意,则不能进行“住改商”行为,您和其他业主亦有权力要求钱某停止侵害、排除妨碍、消除危险。如果上述问题仍未得到解决,您可搜集相关证据,采取司法途径维护自身权益。

北京市平谷区人民法院法官助理 张立蕊

## 青岛市劳动仲裁推出“预约送达”

化解非工作时间难以领取法律文书难题

本报讯(记者张嫣 通讯员张桐叶)“仲裁员您好,我最近太忙实在抽不出时间,这周六能来领裁决书吗?”在山东青岛市劳动人事争议仲裁院,这样的“送达难”曾一直困扰着仲裁员。如今,青岛市劳动人事争议仲裁院创新推出了法律文书预约送达功能,整合线下送达、电子送达、预约送达三大模式,构建全时段、多渠道的便捷服务体系,切实解决了非工作时间难以领取的难题。

传统文书领取受限于工作日“朝九晚五”的固定模式,与群众工作时间高度重叠的矛盾日益凸显,当事人因请假不便导致文书领取延误时有发生。新开发的“预约送达”功能真正打破了工作时间的束缚,当事人仅需电话告知办案人员选择自助领取方式,便可以在任意时段领取法律文书,保障了群众获取仲裁服务的便利性与灵活性。

走进青岛市劳动仲裁服务大厅,智能存储柜、文书自助打印机、电子签名一体机等设备组成“预约送达柜”。当事人可携带身份证通过人脸识别验证后直接领取法律文书,全程操作不超过两分钟。对于代理集体性劳动争议的法律援助律师,系统支持一次性领取多份法律文书。对确实无法到场领取等特殊情形,智慧仲裁“电子送达”功能同时满足当事人足不出户签收文书需求,当事人登录“爱山东”APP或微信小程序,可即时查看加盖电子印章的法律文书,系统自动生成送达回执。通过优化送达流程、引入智能化手段,不仅提高了文书送达效率,降低了传统线下送达方式带来的时间、人力、物力等成本投入,更进一步推动了调解仲裁工作信息化、高效化发展。

## 京冀设立跨区域巡回审判点

实行跨区域立案、联合取证、协同执行

本报讯(记者蒋茜 通讯员王一涵 闫雪)近日,京冀两地共同举办的“官厅水库生态环境司法保护(修复)基地联合巡回审判点”设立活动在官厅水库举行,这也是京冀地区首个跨区域巡回审判点。

以往,涉及官厅水库生态环境的案件,在审理过程中可能会面临诸多不便,例如取证困难、对当地生态环境了解不够深入等问题。此次京冀两地司法、水务及生态环境部门打破行政壁垒,联合设立“巡回审判点”,标志着区域生态司法保护迈入一体化新阶段。该审判点将聚焦水域污染、非法捕捞、生态破坏等案件,实行跨区域立案、联合取证、协同执行,构建“预防—惩治—修复”的全链条司法保护机制。

从“各自为战”到“流域共治”,官厅水库模式为跨区域生态治理提供了范本。未来京冀还将依托官厅水库巡回审判点开展生态法治教育、水务科普研学等活动,打造“水务+司法+公众”的协同共治平台。