



富阳法院召开 劳动争议审判工作新闻发布会

五年来富阳劳动争议案件结案率达96.51%，自动履行率达77.48% 维护劳动者权益、助力企业高质量发展五大举措发布

记者 姜炜 通讯员 张家宁

就业是最基本的民生，依法保障劳动者权益，事关充分高质量就业、公平正义、社会和谐。近日，富阳法院召开劳动争议审判工作新闻发布会，通报2021年至2025年劳动人事争议调解和仲裁情况，发布《杭州市富阳区人民法院劳动争议审判工作白皮书(2021.01—2025.12)》、“维护劳动者合法权益，助力企业高质量发展”五大举措。



发布会现场

全方位持续增强 劳动者权益保护

杭州中院、富阳法院、区人社局、区总工会相关负责人、部分人大代表、政协委员、企业代表参加发布会。其间，区人社局通报了2021年至2025年劳动人事争议调解和仲裁情况。五年来，区人社局坚持调解优先、源头治理，不断完善劳动争议调解仲裁机制，劳动争议调解成功率稳步提升，有力维护了区域劳动关系和谐稳定。

富阳法院发布《杭州市富阳区人民法院劳动争议审判工作白皮书(2021.01—2025.12)》。白皮书显示，2021年至2025年富阳法院受理案件数呈平稳增长态势，共受理劳动争议案件430件，审结415件，结案率96.51%，劳动者主张劳动报酬、经济补偿金、赔偿金等案件是争议主要类型。五年来，富阳法院通过案件审理为劳动者追回工资报酬等合计2360万元，案件自动履行率达77.48%，小额诉讼程序与简易程序适用率达86%，司法保护劳动者权益的力度持续增强。

富阳法院相关负责人发布“维护劳动者合法权益，助力企业高质量发展”五大举措，包括设立劳动争议化解绿色通道、强化劳动风险协同防范、优化助企法律服务、健全常态化联席会议机制、构建劳动争议综合治理格局，旨在在进一步维护劳动者合法权益与促进企业健康发展，持续以精准的司法保障护航经济社会高质量发展。

维权案例1：

工龄“连”起来，权益“保”得住

2004年12月，孙某入职A公司，成

了一名货运司机。2018年5月，因公司内部调整，孙某被安排到A公司持股51%的关联企业(下称B公司)工作。孙某本以为只是换个地方继续干活，没想到几年后的一次离职，让他为“工龄”这件事足足奔波了大半年。

2023年10月，因B公司未足额支付病假工资，孙某无奈向公司寄出《被迫离职通知书》。在计算经济补偿时，孙某主张自己2004年就进了A公司，应当在A公司的年限也一并算进去，可B公司不认可。情急之下，孙某翻出当年与公司管理人员的通话录音，找出了多年的银行流水，还请来当年的老同事出庭作证。

“我在A公司厂区时，经常看到孙某开车来送货。有一次我们一起修车，梯子断了，我俩一起摔伤，还住进了同一家医院。”证人李某在法庭上回忆道。但在证据面前，被告公司仍坚持：“孙某在本公司的社保记录才是最权威的。”

“劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作的，在计算经济补偿金时，原用人单位的工作年限应当合并计算。”承办法官在法庭上向双方释明了法律规定。法院经审理查明，A公司持有B公司51%股权，两家公司存在控制与从属的关联关系。孙某从A公司到B公司工作，正是典型的“非因本人原因”工作调动。虽然孙某无法证明2004年12月入职的具体日期，但社保记录显示其于2007年5月起参保，结合其他证据，法院最终认定孙某在A公司的工作年限为11年零1个月，在B公司工作年限为5年零5个月，合计16年零6个月。

“工龄合并计算，经济补偿一分也不

能少。”判决生效后，B公司很快支付了12万余元经济补偿等各项费用。孙某拿到钱的那一刻长舒了一口气：“法院给了我一个公道。”

维权案例2：

岗位不能乱调，年假也要补齐

2006年8月，王某入职杭州某科技有限公司，从一线员工做起，一步一步成长为质量部主管。十多年的打拼，让他对公司有了很深的感情。可2024年3月26日的一纸通知，彻底打破了他的期待——公司向他送达了工作调整通知，岗位调整为后勤部。

“我一个质量主管，去做后勤？”王某当场提出书面异议，不同意这项调整，但公司没有收回决定。王某坚持在原岗位上上班，公司也未作进一步安排，多次交涉无果后，王某向公司寄出《被迫解除劳动合同通知书》，理由为擅自调岗、未足额支付劳动报酬。

公司是否有权单方面调岗、调岗是否合法？针对这些问题，承办法官在庭审中逐一进行剖析。法院审理发现，公司未能证明将王某从质量主管调至后勤部确属生产经营所必需，两个岗位性质完全不同，职级待遇也发生了根本性变化。更关键的是，公司在调岗通知发出前后，并未与王某进行任何有效协商。

法官当庭指出：“用人单位虽享有一定的用工自主权，但调岗必须具有合法性和合理性，不得损害劳动者的合法权益。这种调岗，缺乏正当性。”与此同时，法院还查实：公司未足额支付王某病假期间的工资，且拖欠王某多年的未休年假工资。

“未足额支付劳动报酬，劳动者以此为由解除劳动关系，用人单位应当支付经济补偿金。且王某累计工作年限已满20年，依法每年享有15天带薪年假。”最终，法院判决公司支付王某经济补偿金10万余元，并补发2023年未休年假工资。判决生效后，公司履行了全部付款义务。

深化业务交流培训 打造高质量就业、营商环境

发布会上，杭州中院相关负责人表示，劳动争议审判一头连着劳动者的“钱袋子”，一头系着企业的“生命线”，事关民生福祉和社会和谐稳定。富阳法院近年来在推进裁审衔接、加强源头治理等方面举措扎实、成效显著。希望富阳法院继续深化与人社部门的协作配合，不断提升劳动争议审判工作质效，切实维护劳动者合法权益，助力构建规范有序、互利共赢、和谐稳定的劳动关系。

本次发布会还面向仲裁员、调解员、法官、法官助理等开展同堂培训，杭州中院相关负责人通过典型案例，重点讲解了标准工资计算、未休年假工资、社保缴纳、单方调整岗位、竞业限制等热点难点问题。

富阳法院相关负责人表示，劳动创造幸福，奋斗铸就伟业。接下来，富阳法院将立足审判职能，不断深化劳动争议裁审衔接机制，依法保护劳动者合法权益，引导企业依法规范用工，让每一份辛勤付出都能得到应有的尊重和保障，为高水平打造富裕阳光的现代版富春山居图、高质量建设社会主义现代化新型城区提供坚实司法保障。

为企业和医疗机构 排忧解难 富阳水务公司 收到锦旗

本报讯(记者 吴璇 通讯员 金佳丽)为持续优化营商环境、保障重点单位用水安全，富阳水务公司聚焦用户内部管线漏损这一“关键小事”，充分发挥技术优势，主动延伸服务触角，深夜坚守、精准排查、高效处置，为企业和医疗机构排忧解难，用实际行动传递水务温度。

深夜上门解企忧 精准测漏显专业

近日，富阳水务公司新登网格点接到杭州路邦鞋业有限公司的求助电话，反映其厂区内出现漏水情况，希望得到专业支援。考虑到企业日间生产不能中断，水务工作人员结合夜间环境噪声低、用水量小的测漏“黄金窗口期”，主动将作业时间调整至夜间，最大限度减少对企业生产秩序的影响。

当天22时，测漏工作人员准时抵达现场，严格按照“分区隔离、数据比对、听音定位”的标准化流程，有条不紊推进漏点排查工作。他们通过开关主管与支管阀门，对厂区管网进行分段隔离，逐步缩小排查范围；同步持续观测各分区水表转速变化，从细微的数据波动中捕捉漏水异常信号；同时，借助听漏仪、听漏棒等专业设备，对地面、墙面、阀门等重点区域反复听音辨位，不放过任何一处微弱的漏水声。

经过近一小时的细致排查，工作人员通过水表转速与听音信号交叉验证，成功在厂区厕所区域锁定三处隐蔽漏点，并现场出具修复方案，高效解决了企业的漏水难题。高效、专业、贴心的服务得到了杭州路邦鞋业有限公司的高度肯定和衷心感谢。

急援医院除隐患 锦旗致谢显担当

对水务人来说，用户的需求便是行动的方向。前段时间，富阳水务公司江北营业分公司接到浙江省人民医院富阳院区的紧急求助，称该院内部路段出现沉降现象，疑似地下管线漏水，不仅影响医院正常用水，还存在道路通行安全隐患，院方自行排查无果后，专程向水务公司请求技术支持。

民生无小事，应急显担当。接到求助后，富阳水务公司迅速响应、快速部署，立即安排专业工作人员赶赴医院，开展管线测漏排查工作。工作人员争分夺秒对医院内部管线进行全面排查，经过一个多小时的不懈努力，成功定位一处较大漏点。随后，工作人员现场指导院方完成内部管线修复工作，及时消除了用水安全与道路通行隐患，保障了医院各项工作正常有序开展。

此次高效处置赢得了医院的高度认可与赞誉。院方专程送去一面印有“争分夺秒保供水，尽职尽责显担当”的锦旗，以此表达对富阳水务公司高效、专业测漏抢修服务的诚挚感谢。

一面锦旗，一声感谢，既是用户给予的荣誉与信任，更是富阳水务公司坚守为民初心的动力。下一步，富阳水务公司将继续以群众、企业需求为导向，坚守服务初心，强化专业能力，主动延伸服务链条，当好用户用水的“贴心管家”，为优化辖区营商环境、推进节水降耗工作、保障群众用水安全持续贡献水务力量。

劳动最光荣

弘扬劳模精神 · 争当时代先锋

