

权威发布

江苏法院2020年度劳动人事争议十大典型案例⑦

劳动者在疫情防控期间被迫辞职
经济补偿 应审慎认定

【裁判要旨】劳动者以用人单位在疫情防控期间存在未足额支付生活费为由解除劳动关系,请求用人单位支付经济补偿的,应当结合用人单位受疫情影响的实际情况,综合考虑其未足额支付生活费的主观恶意、违法程度以及当地政策等因素审慎认定。

【简要案情】顾某系某制药有限公司员工。2019年6月,公司受当地某重大事故的影响停产整顿,并通知员工放假。放假期间,公司向顾某发放生活费1464元/月。2020年2月11日,公司在公告栏内张贴《关于缓发放假人员部分生活费的征求意见函》。2020年2月13日,公司在公告栏内张贴《关于缓发放假人员部分生活费的征求意见函》,载明因新冠肺炎疫情的影响,公司计划于2020年

2月开始按500元/月发放生活费。2020年2月20日,公司向顾某发放1月份生活费500元。2020年3月公司向顾某发放2月份生活费1464元。2020年4月7日,顾某通知公司,因公司未足额支付生活费而解除劳动关系。4月10日公司回函,因受当地重大事故及新冠肺炎疫情双重影响,公司现金流极度紧张,缓发的1月生活费964元将在2020年4月补发到位。公司正在全力以赴进行复工复产,并通知顾某于4月14日前返回工作岗位。后公司补发了生活费差额964元。2020年4月17日,顾某申请劳动仲裁,请求判令公司支付经济补偿等。仲裁委未在法定期限内作出受理决定,顾某诉至法院。法院认为,某公司在受当地重大事故影响停业整顿期间,积极筹措资金发放工资

及缴纳社会保险。后公司虽仅向顾某发放1月份生活费500元,但基于当时新冠肺炎疫情比较严重,且其及时补发了生活费差额,可见公司并无故意拖欠生活费的主观恶意。法院审理后驳回了顾某主张经济补偿的请求。

【专家点评】该案涉劳动者单方行使辞职权请求经济补偿,理由是用人单位未足额支付生活费。按照《劳动合同法》第三十八条、第四十六条规定,用人单位未足额支付劳动报酬的,劳动者可以解除劳动合同,用人单位应当向劳动者支付经济补偿。立法的本意在于保护被迫辞职的劳动者,但前提必须是用人单位有过错,且该过错严重到足以导致理性的劳动者无法忍受的程度。本案中,用人单位受当地重大事故影响停业整顿,员工放长假,发放生活费,

又遇新冠肺炎疫情,现金周转困难,通过在公告栏内张贴征求意见函和通知形式,告知员工缓发生活费。在员工提出辞职申请后,及时纠正错误,补发了缓发生活费差额。因此,从用人单位违约行为上判断,不存在根本违约或者致使合同目的不能实现的严重程度。在公司经营遭遇当地重大事故和新冠肺炎疫情爆发叠加影响下,法院审慎审查公司是否存在无故拖欠或者克扣生活费的主观恶意,在查明公司以实际行动自我纠正程序瑕疵后,裁判不予支持劳动者的经济补偿请求,对此类案件审判有指导意义。

供稿:江苏省高级人民法院
审理法院:盐城市大丰区人民法院
点评人:南京大学法学院黄秀梅副教授

工会维权在行动
双重劳动关系下
工伤责任谁承担

倪某为某国有企业(下文简称企业)职工,因企业经营困难长期放假。2016年初,倪某前往一家铜材厂打工,双方签订聘用协议,约定铜材厂不为倪某缴纳养老、医疗、失业、工伤保险。2019年初,倪某在工作时不慎受伤,经鉴定为工伤九级。铜材厂以原企业已为倪某缴纳工伤保险及双方协议约定为由拒绝支付工伤待遇,倪某来到所在市总工会寻求帮助。

该市总工会接到求援申请后,立即指派律师为倪某提供法律援助。律师与铜材厂进行了沟通,提出根据人社部2011年颁布的《实施〈社会保险法〉若干规定》第九条规定,“职工(包括非全日制从业人员)在两个或者两个以上用人单位同时就业的,各用人单位应当分别为职工缴纳工伤保险费。职工发生工伤,由受到伤害时工作的单位依法承担工伤保险责任。”因此,尽管倪某与原单位的劳动关系未解除,但铜材厂仍有义务为倪某缴纳工伤保险,因未缴纳工伤保险产生的工伤待遇费用,由用人单位承担。经过工会工作人员和援助

律师反复斡旋,双方最终达成调解协议,铜材厂支付倪某工伤待遇合计人民币15000元,并为其另行安排合适工作岗位。

随着用工形式多样化,双重劳动关系越来越常见。劳动者存在双重劳动关系是否需要承担不利后果或者应当承担哪些不利后果,应当由劳动领域相关立法调整。目前,国家没有禁止双重劳动关系的规定。只要用人单位与劳动者建立了劳动关系,在劳动期间受伤属于工伤认定范围的,就应当认定为工伤。

本案中,倪某与两家公司同时存在劳动关系,其中原国有企业一直在为倪某缴纳工伤保险,这种情况是否会影响到工伤认定结论以及实际用人单位承担责任的方式?一、存在双重劳动关系不免用人单位提供工伤保险的义务。二、多重劳动关系下,可以根据相关工作要素与所受伤害的契合度,判断承担工伤保险义务的用人单位。三、存在双重劳动关系不会产生工伤保险衔接使用问题。
顾虞丹 张楠

法官说法

老人冒名顶替求职
下班途中意外身亡

法院:劳动者与用人单位存在事实劳动关系



老年人再就业应规避职业风险

劳动关系是劳动者和用人单位之间依据劳动合同法律法规的规定建立起来的一种特殊的合同关系。用人单位自用工之日即与劳动者建立劳动关系。

【案例介绍】年逾70岁的王甲没有退休金。2019年8月25日,因担心求职被拒,王甲遂借用同乡王乙(50岁)的身份证,入职某速递公司任“装车工”,工作内容主要是在网点把快件装上车,跟车到点卸车,工资按月结算,双方没有签订劳动合同。2019年8月、9月、10月速递公司以“王乙”的名义发放工资给王甲。2019年12月31日,王甲在下班途中发生交通事故死亡。因速递公司对王甲在其处工作的事实不予认可,王甲的亲属遂向仲裁委员会提起仲裁申请,要求确认王甲与速递公司之间存在劳动关系。仲裁委员会出具仲裁裁决书驳回了王甲亲属的仲裁申请。王甲亲属对仲裁裁决不服,遂诉至法院。

【法官评析】《中华人民共和国劳动合同法》第七条规定:“用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。”该条款已明确,用人单位对劳动者是否存在实际用工的事实是双方是否存在劳动关系的唯一标准。根据《关于确立劳动关系有关事项的通知》(劳社部发[2005]12号)的规定,认定劳动关系存在应符合三个标准:“1.用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格;2.用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者,劳动者受用人单位的劳动管理,从事用人单位安排的有报酬的劳动;3.劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。”

本案中,王甲的亲属提供了从速递公司监控截取的王甲身穿工作服的

照片,速递公司在该照片上盖章确认“照片上的人在本公司上过班”;王甲的儿子在“王乙”工资凭证上签名收款;王乙到庭陈述“从未在速递公司工作过”的证人证言,王甲的亲属已尽到了初步的举证责任。速递公司虽否认王甲即为王乙,但未就王乙的身份情况及另有其人举证,因此可以确认王甲冒用了王乙的身份到速递公司工作的事实。

速递公司录用王甲时未签订书面劳动合同,且疏忽审查核对王甲提交的身份证,致使王甲一直以年龄差20年的“王乙”的身份在速递公司工作。速递公司具备用工主体资格,其根据业务需要招录王甲并安排其从事装车工作,双方亦协商确定了劳动报酬。王甲实际接受速递公司的管理、指挥,其提供的劳动是速递公司业务的重要组成部分,速递公司定期向王甲支付劳动报酬。王甲在人格上和经济学上与速递公司之间形成从属关系,王甲已被纳入速递公司的生产组织体系中从事劳动,该用工形式具有事实劳动关系的法律特征。虽然王甲在入职时存在冒用他人名字的过错行为,欺骗了速递公司,但不影响王甲作为劳动者与速递公司建立事实上的劳动关系的客观事实。

劳动权是公民的一项基本权利,未有法律明确规定劳动权利能力及行为能力受到劳动者年龄上限之限制。用人单位与其招用的已达到或超过法定退休年龄但未享受养老保险待遇或领取退休金的人员发生用工争议,双方之间用工情形符合劳动关系特征的,应按劳动关系特殊情形处理。深究王甲冒用他人身份证入职的原因,无非担心求职被拒。王甲在速递公司工作期间,虽已至退休年龄,但没有领取退休金、没有享受养老保险待遇,在此情形下其作为劳动者与其他普通的劳动者一样,并没有更多的社会保障,应当赋予其劳动法上的保护。故速递公司与王甲自2019年8月25日起至2019年12月31日期间形成特殊的劳动关系。
南通市海门区人民法院 吴晓华

权益视点

扬州民工工资维权有了“掌中宝”

日前,扬州市政府根治拖欠农民工工资工作领导小组发布农民工工资维权“掌中宝”。今后,凡农民工进企业、工地打工,只要下载“掌中宝”,遇到拖欠工资等权益受到侵害的事件,不用跑到相关部门投诉,只要在手机上点一下,所需要的部门就会派员上门调查处理。

扬州市政府根治拖欠农民工工资工作领导小组不仅在“掌中宝”上标明了市、县两级相关部门的地址、电话,还提醒农民工工资维权要做到“六要”。即,项目要清楚:进场前,了解清楚项目名称、地址、建设单位、施工单位、项目负责人、劳资专管员等基本情况。合同要签订:进场要与施工单位签订劳动合同,明确工资标准和支付时间(工资数额不得低于最低工资标准,工资按月足额发放),劳动合同不得由他人代签。上班要考勤:进场要实名制登记,进场出场要

部门的地址、电话,还提醒农民工工资维权要做到“六要”。即,项目要清楚:进场前,了解清楚项目名称、地址、建设单位、施工单位、项目负责人、劳资专管员等基本情况。合同要签订:进场要与施工单位签订劳动合同,明确工资标准和支付时间(工资数额不得低于最低工资标准,工资按月足额发放),劳动合同不得由他人代签。上班要考勤:进场要实名制登记,进场出场要

小圆小梦职场说法

——“专送骑手”工伤待遇有保障啦!

1 外卖小哥送餐过程中受伤怎么办?南京市出台地方规定,按照骑手类型进行分类保障,走出了一条创新之路。



我是送餐骑手,前几天送餐的时候摔了一跤骨折了,请问下我这种情况能不能认定工伤啊?



南京出台了《关于规范新就业形态下餐饮网约配送员劳动用工的指导意见(试行)》,2021年5月1日起试行。对外卖骑手进行分类,并采取不同保障措施,先问您几个问题。

工会法律援助中心



2 骑手分为“专送骑手”和“众包骑手”。



骑手分专送骑手和众包骑手:“专送骑手”是移动互联网平台企业(“平台企业”)将一定区域内的餐饮配送业务以商业合作的形式外包给配送企业,由“配送合作商”对其进行管理的“外卖骑手”。“众包骑手”是“平台企业”以自由自愿的形式外包给非特定的自然人,由自然人在移动终端上注册APP并获得通过后上岗的“外卖骑手”。看看您属于哪一类?

那我属于专送骑手。



好的,专送骑手又分为“全日制骑手”“劳务派遣骑手”“非全日制骑手”。劳动关系和社保缴费要求也不同。您属于哪一类呢?

3 我是劳务公司派到平台协作企业的。



那您属于劳务派遣骑手。根据《指导意见》,“劳务派遣骑手”与劳务派遣单位建立劳动关系,与“配送合作商”形成实际用工关系。您可以认定工伤。

工会法律援助中心



哦,那是通过劳务公司还是平台协作企业认定工伤?

应当由劳务公司来申请工伤认定。



您在受伤之日起1年内,可以直接向用人单位所在地统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。



明白了,谢谢小圆! 不用谢。祝您在南京安居乐业!

维权课堂
主办:江苏省高级人民法院
江苏省总工会
承办:省高院民四庭
省总工会法工部
江苏工人报社