

# 用人单位签订《劳务合同》规避劳动用工责任 法院:违法解除劳动合同,依法支付赔偿金



服务等等;乙方应严守甲方制定的工作规范和各项规章制度;甲方因工作需要要求乙方加班时,乙方必须配合;甲方根据国家规定和工作需要,合理安排乙方工作时间,乙方应服从统一安排;乙方的劳务报酬为工作第1—3个月期间,每月4000元,第4个月起,每月4500元,劳务报酬已包含各种社会保险费用。2022年10月17日,某药业公司向付某某送达书面通知,以其在工作中屡次犯错,通过业务培训

【案情简介】  
付某某于2022年9月1日至某药业公司工作。2022年9月29日,某药业公司(甲方)与付某某(乙方)签订了为期一年的《劳务合同》,其中约定:乙方的劳务内容为配合销售人员做好售后有关

仍没有改进为由,决定终止双方之间的《劳务合同》。付某某因此申请劳动仲裁,要求某药业公司支付违法解除劳动合同赔偿金4000元,仲裁委不予受理,付某某诉至法院。法院认为,双方签订的合同名为劳务合同,实为劳动合同。某药业公司单方终止劳动合同的事由及程序,不符合法律规定,属于违法解除劳动合同,依法应向付某某支付赔偿金4000元。

【法官评析】  
劳动合同是用人单位与劳动者明确双方权利义务的依据,在发生劳动争议时,劳动合同也是评判劳动者合法权益的基本依据。《中华人民共和国劳动合同法》对用人单位与劳动者签订劳动合同的时间以及不签订劳动合同的法律责任均进行了明确规定。实践中,用人单位利用自身优势地位以签订《劳务合同》等其他形式的用工协议规避劳动用工责任

的现象时有发生,严重侵害了劳动者的合法权益,也极易引发纠纷。  
本案中,根据案涉《劳务合同》约定内容,付某某须遵守某药业公司的规章制度,服从某药业公司的工作安排、工时制度,并按照某药业公司的要求进行加班,某药业公司每月一次向付某某支付工作报酬。上述关于劳动者权利义务的约定在性质上均属于劳动法律规定的权利义务,故即使某药业公司与劳动者签订的用工合同名为劳务合同,也不能据此免除其劳动用工责任。本案裁判对当事人之间权利义务的约定及履行情况进行实质审查,对用人单位签订《劳务合同》规避劳动用工责任的行为予以否定评价,引导用人单位规范劳动合同的签订及履行行为,依法承担劳动用工责任。

新沂市人民法院 赵方方

# 金牌调解 宝应山阳镇劳调中心: 织密劳资纠纷“调处网”

宝应县山阳镇劳动人事争议调解中心织密劳资纠纷“调处网”,在全镇各村各企业设立劳动关系网格员,在近三年的时间里,及时发现化解劳资纠纷39起,成功调处39起,荣获江苏省2023年“金牌劳动人事争议调解组织”称号。

宝应县山阳镇位于京杭大运河西侧,南拥宝应湖,西依白马湖,是久负盛名的鱼米之乡,也是全国羽绒名镇。山阳镇现有工业企业132家,企业员工总数近8000人,涵盖羽绒家纺、智能物流、机械制造等行业。针对该镇劳动密集型产业多、外来农民工多等特点,山阳镇早在2011年就成立了由综合治理局、综合执法局、社会事业局、派出所、工会、司法所、劳保所等部门组成的劳动人事争议调解中心,并在城西工业园区专门设立两间面积超过42平米的劳资纠纷接待调解室,规范悬挂调解标志标识,选调两名兼职劳动监察员担任专职调解员,配备了电脑、打印机、复印机等办公设备,调解工作职责、工作流程、调解员行为规范张贴上墙。

为及时发现劳资纠纷苗头,把劳资纠纷化解在萌芽状态,更好地为企业和职工群众服务,山阳镇调解中心把调解职能覆盖到19个村级网格,充分发挥基层网格员作用。这些网格员常年活跃在基层一线,了解职工思想状况,对企业用工风险进行评估提醒,定期研判可能出现经营问题的企业,及时约谈企业老板,督促企业严格落实工资现金发放,依法参加社会保险,努力保障员工合法权益。同时,帮助企业成立工会和劳动人事争议调解委员会29家,成立羽绒行业调解委员会,定期举办企业调解员培训班,指导帮助企业提高自身调解能力,及时化解矛盾纠纷,做到小纠纷不出厂。

依法调解、公平公正是劳动人事争议调解的基本原则。在调解工作中,山阳镇劳动人事争议调解中心始终坚持既要维护法律法规的威严,又要体现人性化温暖,本着最大限度维护劳动者合法权益的原则,灵活处置欠薪问题。2020年4月,原东信电力江苏有限公司因经营不善面临困境,38名员工因企业拖欠工资和社保费向劳调中心投诉,还发生了个别员工拉掉车间电闸,阻碍企业生产等过激行为。调解中心迅速介入,多次和企业负责人沟通,依法依规进行调解。在无法一次性支付工人工资的困难面前,通过和老板、员工反复协商,充分征求员工意见,采取分批分段的形式,签订付款协议,按照先社保补缴后发放工资的顺序,对车间工人和行政管理人员分别解决,避免了矛盾激化。

2021年春节前夕,某建筑公司承建工程的47名建筑农民工在年度工资结算时,层层分包后的包工头因三角债务等问题拒不支付工资,引发农民工不满,发生向政府网络平台举报事件。调解中心接到信息后火速进驻建筑公司项目部,约谈项目经理、分包队长,宣传恶意欠薪对企业信誉和企业负责人的影响,商讨解决方案,经过多轮调解,由建筑公司项目部紧急筹集了92万元,保证了工资发放,圆满解决了欠薪问题,确保农民工过一个安宁祥和的春节。2022年10月,某企业员工王某不慎受伤,医疗期满后,王某对企业赔偿不满意,带领家属到企业堵门。调解中心在保证企业正常生产的同时,召集企业和员工及其家属进行调解协商,又从王某所在村请来网格员参与调解,经过多轮调解协商,双方终于达成协议,握手言和。

近三年来,山阳镇劳动人事争议调解中心通过织密劳资纠纷“调处网”,发挥劳动关系网格员的作用,努力化解社会矛盾。三年来,调解中心接受劳动争议调解申请39起,涉及企业11家,涉及人数162人,涉及工资和社保费360余万元,调解成功39起,维护了劳动者的合法权益,保障了山阳镇社会经济健康稳定发展。  
舒静 王槐艾

近日,句容市人民法院后白法庭开展形式多样的法治宣传教育活动。法庭在开学前组织学生进行模拟庭审,审判团队、当事人、律师等均由学生自主选角体验,经前期专业指导后,庭辩意见也由学生自行发挥。在法官的指导下,学生们换上对应的着装,认真做着庭前准备。在“小法官”们有条不紊地组织下,庭审过程顺利进行。短暂休庭进行合议庭评议时,“小法官”们针对原、被告提出的证据和辩论意见仔细梳理分析,提出各自的意见,最终形成判决结果。  
吴静 摄

# “怀孕即自动离职”,一些企业违法还能再明目张胆些吗?

据8月28日澎湃新闻报道,某公司要求女性劳动者一旦怀孕即自动离职的免责声明在社交媒体上引发关注——“本人郑重承诺,在公司工作期间一旦怀孕,本人要自动离职,并且放弃追究本单位任何经济补偿和相关法律责任。”记者联系到发帖的女员工,她肯定这封承诺书情况属实。

女性本应是社会和法律的双重保护对象。然而近年来,一些企业基于各种原因,以或明或暗的方式限制女职工怀孕或生育的现象层出不穷。这种做法既有违尊重女性、保护女性的社会伦理和企业社会责任,也违反了相关劳动法律法规,理当纠正。

在国家鼓励生育、降低生育成本的大背景下,女性的生育权和生育意愿更应当受到尊重和保障。生不生、何时生,不该受到干涉更不应被企业左右。我国妇女权益保障法明确规定,妇女在孕期、产期、哺乳期受特殊保护,任何单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形,降低女职工的工资,辞退女职工,单方解除劳动合同。我国劳动法、劳动合同法也规定,女职工在孕期、产期、哺乳期的,用人单位不得对其解除劳动合同实施经济性裁员。可见,“怀孕即自动离职”明显与法律的规定和要求相悖。

从法律上来说,“怀孕即自动离职”的承诺其实没有任何效力。即使一些女职工迫于生计压力而“自愿”签署了这样的承诺书,也不会产生约束力,不

必担心“被离职”后无法向用人单位主张赔偿。因为根据劳动法、劳动合同法的规定,用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的,或者违反法律、行政法规强制性规定的合同内容无效,且用人单位的原因导致合同内容无效的,用人单位应承担赔偿责任。

时下,一些用人单位之所以敢侵犯员工合法权益,一方面认为是有些劳动者并不懂法,无力通过法律途径维权,另

一方面认为是大多数求职者、员工都敢怒不敢言,会为了生计而选择“多一事不如少一事”,选择妥协。  
有效维护女职工合法权益,构建生育友好型社会,劳动者要敢于向不合理要求说不,勇于依法维护自身权益。劳动监察部门也应强化执法监督,对辞退怀孕女职工等侵权行为及时阻止、叫停。当然,相关地方和部门也要考虑到女职工较多的用人单位所面临的现实压

力,探索更多诸如提供补贴、税收优惠、购买岗位等举措,降低用人单位的经济负担。实际上一些地方政府也正在致力于此。  
“怀孕即自动离职”,相关发帖和新闻报道均未提及相关企业的具体名称,企业如此明目张胆违法可能不多见,但这种对女职工生育问题的干涉,对其权益的侵犯,不能被轻纵。对此,有关部门不能坐视不管。  
来源:《工人日报》



## 2024 有问有答

问:用人单位能开除所接收的派遣员工吗?被派遣劳动者权益受损时由谁承担责任?

答:在劳务派遣中,实际用工单位不能直接开除和辞退被派遣员工,而是要明确将被派遣员工退回劳务派遣公司。同时,用工单位也不能接受被派遣员工辞职,即使该员工在退回派遣公司的同时与劳务派遣公司解除劳动合同,也应注意是从劳务派遣公司辞职,而不是从实际用人单位辞职。

此外,劳务派遣单位与派遣公司的劳动合同必须交一份至实际用工单位存档备查。用工单位在使用派遣员工前,必须先确认派遣员工与派遣公司是否签订了劳动合同,避免用工单位自身与劳动者形成事实劳动关系。

在劳务派遣用工形式的发展中,用工单位处于主导地位,为了防止劳务派遣单位或用工单位违反法律规定给被派遣劳动者造成损害,同时也为了促使用工单位与规范的劳务派遣单位合作、督促劳务派遣单位依法履行义务,《劳动合同法》规定,在被派遣劳动者合法权益受到侵害时,用工单位与劳务派遣单位承担连带赔偿责任。这样能最大限度地保护劳动者权益。

关于这一点最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(二)》中已有规定:劳动者因履行劳动派遣合同起诉,争议内容涉及接受单位的,以派遣单位和接受单位为共同被告。  
可见,从程序到实体上都已完成了因用工单位的行为使履行劳务派遣合同的劳动者权益受损的责任追究机制。

# 权益视点 企业裁员,应当符合哪些情形? 遵循何种程序?

经济性裁员,是法律赋予用人单位的一项基本权利。但裁员并非可以“随心所欲”地想裁就裁,而是应当依照相关法律法规规定,在遵循民主议定、履行告知义务并充分听取意见等相应程序后方可实施。

## 裁员应遵循规定程序

案例:从2023年初开始,王某所在的塑胶公司停产歇业,所有职工在家待岗。当年7月,公司通过微信工作群下发通知,主要内容为:因企业生产经营面临较大压力,经公司研究决定实施经济性裁员,与王某等32名员工解除劳动合同,要求相关人员15日内办理离职手续。王某认为公司的裁员行为存在程序瑕疵,遂向仲裁委申请仲裁,要求公司支付违法解除劳动合同双倍赔偿金。仲裁委裁决支持了王某的请求。

评析:裁员毕竟关系到劳动者的切身利益,因此在程序上受到法律的严格限制。根据《中华人民共和国劳动合同法》《企业经济性裁减人员规定》等法律法规的相关规定,用人单位经济性裁员需经过下列程序:第一步,时间和人数要求。企业裁员应提前30日向工会或者全体职工说明情况,并提供有关生产经营状况的资料;裁减人数,需达到20人以上或者裁减不足20人但占企业职工总数10%以上;第二步,提出裁员方案,内容包括被裁减人员名单、裁减时间及实施步骤,符合法律、行政法规规定和集体合同约定的被裁减人员的经济补偿办法。第三步,向当地人社部门报告裁减人员方案以及工会或者全体职工的意见,并听取人社部门的意见。第四步,由用人单位正式公布裁减人员方案,与被裁减人员办理解除劳动合同手续,按照有关规定向被裁减人员本人支付经济补偿金,并出具裁减人

## 特殊职工优先留用

案例:小袁系家中唯一的劳动者,薪资收入主要用于赡养老人、抚育幼子。2022年8月,他与所在公司签订了为期5年的劳动合同。今年1月,公司为扭转亏损局面,决定裁减包括小袁在内的三分之一员工。虽然小袁一再申明理由请求留用,最后仍被单位裁减。对此小袁想知道,公司“硬性”裁员的的行为是否合法?

评析:该公司的裁员决定因违法而无效,被裁劳动者有权拒绝接受或主张双倍赔偿。《劳动合同法》第四十二条第二款规定,裁减人员时,应当优先留用下列人员:与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的人员;与本单位订立无固定期限劳动合同的;家庭无其他就业人员,有需要抚养的老人或者未成年人的;应当优先留用。而用人单位裁减人员后,在6个月内重新招用人员的,应当通知被裁减的人员,并在同等条件下优先招用被裁减人员。因经济性裁员而被用人单位裁减的职工,在6个月内又被原单位重新录用的,对职工裁减前和重新录用后的工作年限应当连续计算为本单位工作时间。本案中,小袁明显属于优先留用之列。公司硬性裁员的做法显然违反了上述规定。对此,劳动者有权按照《劳动合同法》第八十七条的规定,向用人单位主张双倍赔偿。

## 6类员工不得裁减

案例:某棉麻公司因生产经营困难,经职

裁员需符合法定情形  
案例:2022年7月,孙某入职某低压设备公司从事财务会计工作。2023年春节后,公司人事部经理告知孙某,公司目前生产经营困难,根据末位淘汰制度规定每个部门至少要裁减一名员工,希望他能主动离职。在与公司协商留用未果并经仲裁后,孙某向法院提起诉讼,要求公司恢复劳动关系并支付拖欠的工资。法院经审理,判决支持了孙某的诉讼请求。

评析:用人单位因生产经营发生严重困难需裁员的,应当严格按照法律规定行使劳动合同解除权,且必须满足法定条件。《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称《劳动合同法》)第四十一条规定,用人单位裁减需具备以下四个条件:用人单位依照企业破产法规定进行重整的;用人单位生产经营发生严重困难的;企业转产、重大技术革新或者经营方式调整,经变更劳动合同后,仍需裁减人员的;其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化,致使劳动合同无法履行的。也就是说,用人单位必须举证证明满足以上法定条件之一时,方可实施人员裁减。本案中,用人单位所辩称的末位淘汰等解除劳动合同事由,均缺乏事实依据,实质上属于违法解除劳动合同。

维权课堂  
主办:江苏省高级人民法院  
江苏省人民检察院  
江苏省司法厅  
江苏省总工会  
承办:省高院民一庭  
省检察院宣教处  
省法律援助中心  
省总工会法工部  
江苏工人报  
本报新闻部: 025-83279186  
本社地址:南京市中山北路202号  
邮政编码: 210003  
广告经营许可证:3200004110909  
定价:216元(全年)/18元(每月)