



法官说法

劳动关系解除,用人单位恶意拒付经济补偿金 法院:支持劳动者维权



图片来源:网络

【案情简介】

陶滔(化名)系某包装公司操作工,后包装公司因故停产,陶滔于2020年6月30日和包装公司签订《解除劳动合同协议书》,其中约定:甲乙双方劳动关系于2020年6月30日解除,甲方向乙方支付解除劳动合同经济补偿金人民币3.35万元,该款项由甲方在注销清算分配公司财产时优先予以支付。

陶滔于2023年提起仲裁,要求包装公司按照协议支付解除劳动合同经济补偿金人民币3.35万元。包装公司认为其系停业,没有达成协议约定的给付条件,不同意支付。经法院现场走访发现,包装公司经营场所已经被拆迁,公司已不在此处办公。包装公司亦认可其经营场所已经被拆迁,且该场所被拆迁之前就已经被公司出賣,所得价款为1650万元,偿还银行贷款1200万元,剩余款项补交尚未解除劳动合同职工的医保和社保。还剩多少并不清楚。

法院经审理认为,陶滔与包装公司就解除劳动关系达成《解除劳动合同协议书》,该协议合法有效。现双方约定经济补偿在注销清算分配公司财产时优先予以支付。经审查,该解除协议签订距今已3年有余,协议签订前包装公司即已经不再实际经营,在该协议签订后,包装公司亦未再恢复经营。现包装公司一审庭审中认可其主要资产即公司的经营场所已经变卖,却没有启动清算或进行注销公司,也没有对目前未启动清算或注销作出合理解释,故包装公司的行为为已在事实上构成恶意拒付付款条件成就,而急于履行清算、注销的义务。包装公司提出付款条件未成就的观点,不予采纳。法院遂判决某包装公司支付陶滔

经济补偿金3.35万元。

【法官评析】

解除劳动合同的经济补偿的目的在确保劳动者因劳动关系被解除,在寻找到新的工作以前,基本生活开支有必要的保障。故经济补偿一般而言应当在双方解除劳动关系时予以给付。劳动者与用人单位达成协议约定经济补偿在解除劳动关系后一段时间再行给付的,属于双方意思自治。基于诚实信用原则,双方均应当依据协议履行权利义务。如果协议约定的给付条件完全系用人单位可以单方启动的行为,用人单位无正当理由长期不促成该给付条件的成就,属于用人单位恶意阻碍给付条件成就,可以视为双方约定的给付条件已经成就,用人单位应当按照约定给付解除劳动合同经济补偿。

连云港市中级人民法院 张静静

律师您好!

我是一名在宁打工人员,在南京一家电动车维修部从事电动车电池的销售工作,老板是个体经营者。我从2023年7月1日入职一直工作到2024年5月30日,在职期间老板未与我签订劳动合同,工作没有底薪,根据销售电池的计件拿提成工资,但是老板每个月会支付一定数额的社保补贴,让我个人缴纳社会保险。由于受到市场影响,电池销量不好,而老板一直拖欠我的工资,无奈之下我向老板提出辞职,并向劳动争议仲裁委员会提请仲裁,但仲裁委后来发现该电动车维修部已经注销,并以主体消失为由向我出具了《不予受理通知书》,请问:在个体工商主体注销情况下,我还可以向法院提起诉讼吗?我将如何确定被告的主体身份?我可以主张支付拖欠的劳动报酬和未签订劳动合同的二倍工资差额以及经济补偿金吗?

南京 唐先生

唐先生您好:

首先,根据《劳动合同法》第二条规定:“中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织(以下称用人单位)与劳动者建立劳动关系,订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同,适用本法。国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者,订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同,依照本法执行。”因此,个体工商户属于《劳动合同法》规定中的“用人单位”,劳动者与个体工商户之间的关系可以认定为劳动关系。

其次,个体工商户注销后,丧失了民事经营主体资格,原个体工商户的所有权利义务关系转移到经营者个人。

根据《民事诉讼法司法解释》第五十九条规定,“在诉讼中,个体工商户以营业执照上登记的经营者为当事人。有字号的,以营业执照上登记的字号为当事人,但应同时注明该字号经营者的基本信息。”结合《劳动争议仲裁办案规则》第六条:发生争议的用人单位未办理营业执照,被吊销营业执照、营业执照到期继续经营、被责令关闭、被撤销以及用人单位解散、歇业,不能承担相关责任的,应当将用人单位和其出资人、开办单位或者主管部门作为共同当事人。因此,对于涉及个体工商户注销前未处理完毕的民事纠纷,由该个体工商户的经营者个人作为新的当事人(被告)参与诉讼。

另外,工资支付义务是用人单位应当履行的劳动责任。按照《劳动法》第三十条关于劳动报酬的规定,用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定,向劳动者及时足额支付劳动报酬。虽然你的工资带有计件提成性质,但较于职场上大部分销售人员均会采用的工资支付方式,国家统计局在《关于工资总额组成的规定》第6条中亦规定了计件工资包括按营业额提成或利润提成办法支付给个人的工资方式,因此你可以向经营者主张拖欠的工资报酬,但需提前厘清提成标准的计算方法。

最后,由于在职期间用人单位未与你签订劳动合同负有过错,你在解除劳动合同的同时,可以向经营者主张支付从用工第2个月(即从2023年8月)开始至离职之日(即2023年5月)止的二倍工资差额,以你每月实发工资的双倍为基数,扣除已发放的工资部分;同时结合你的工作年限,向经营者再行主张支付1个月工资报酬的经济补偿金。

综上所述,由于个体工商户属于《劳动法》规定的用人单位,可以根据经营需要聘用劳动者;个体工商户因用工产生的经济责任,以经营者财产承担;个体工商户注销与否,并不影响经营者对债务的承担。实践中,一些个体工商户企图通过注销个体工商户的方式,逃避债务责任,这不仅有违诚信,亦无法产生法律上的规避效果。

南京市玄武区法律援助中心律师 庄宇

法律援助信箱 个体工商户注销后劳动责任的承担

智力劳动保护

南京都市圈知识产权保护检察联盟典型案例选登

“铁拳”砸向制售假冒伪劣电动自行车充电器黑色产业链

【基本案情】

“爱玛”“超威”系列注册商标分别是爱玛科技集团股份有限公司、超威电源集团有限公司的注册商标。李强卫(化名)等人未经授权使用、销售上述注册商标的产品。

2020年1月至2022年4月间,李强卫等人采取购买配件、商标标识以及组装、贴标等方式,在安徽省天长市生产假冒的“超威”“爱玛”品牌注册商标的电动车充电器,并通过拼多多、淘宝网店向仪征市王芸(化名)等人销售,销售上述假冒注册商标的电动车充电器共计3.4万个,销售金额共计人民币102余万元,非法获利共计人民币42余万元。其中,2022年4月至2022年10月间,李强卫等人采用上述方式,共计销售上述假冒注册商标的电动车充电器共计1.4万个,销售金额共计人民币55余万元,非法获利共计人民币25余万元。

【履职过程】

仪征市人民检察院(下称仪征市检察院)组织公益诉讼、数字办、刑事、行政等条线检察官成立“4·08”案件专班,由检察长任组长,牵头指挥专案办理。专班明确数据建模和公益诉讼两个专案组,分别由分管检察长直接负责,专案组定期集中会商办案进展,召开专案研讨会10次。案件办理过程中,仪征市检察院对涉案侵权产品进行抽样检测、征询专家意见,向安徽省天长市市场监督管理局调取行政处罚决定书等证据,向公安机关调取两份和解协议,证实李强卫等人曾有其他同类侵权行为,抽检的案涉侵权产品在质量不合格情况。

同时,针对不合格充电器可能存在的消防安全隐患,仪征市检察院对刑事案件李强卫立案安全生产领域民事公益诉讼案件。经委托检测、专家论证、法检会商,检察机关与李强卫达成和解协议,由其承担公益损害赔偿并缴纳公益损害赔偿金17.3万元,最大限度修复受损公益,达成办理一案

警示一片的社会效果,消除消防安全隐患。

检方在办案中发现,大量不符合国家安全标准的廉价电动自行车充电器通过电商平台流入市场。调研后,征求市场监管部门意见后,筛选出网络销售价格明显偏低的商家40家。为筛查全国范围内销售不合格充电器的线索,仪征市检察院还前往阿里巴巴集团安全部交流数据需求,共享模型规则,将集团名下淘宝、天猫、1688等平台的充电器店铺数据纳入筛查范围,进一步完善数据模型,开展数字检察合作,由检察机关借力模型,在全国范围内筛查售假线索;阿里巴巴集团则根据执法反馈情况,评估模型应用效果并完善研判规则,加强平台商品监管。经模型研判,集团安全部发现全国13家高度疑似假冒

注册商标(10家)和销售伪劣产品(3家)的店铺,反馈给检察机关核查处置。

【典型意义】

本案中,检察机关通过大数据比对,对李强卫等人假冒注册商标案开展自行补充侦查,发现其在公安侦查阶段隐瞒了本人曾两次被天长市市场监督管理局行政处罚的事实;发现其销售的充电器存在质量问题。据此,检察机关依法在三年以上的档档提出量刑建议,对其制售假冒伪劣知识产权、扰乱正常市场秩序的行为进行严厉打击,发挥警示教育作用。

经研判,检察机关发现并移送本地“假电动车充电器”线索10件,推动市场监管部门对3名售假经营者和10家店铺行政立

案,扣押9400余个疑似不合格充电器并抽样送检,并签订《关于加强市场监管执法领域行政检察与行政执法协作备忘录》。联合市场监管部门持续加强电动自行车安全治理,打击电动自行车领域违法犯罪行为。

在检察机关推动下,公安机关加大对生产、销售不合格充电器刑事案件的侦办力度,市场监管部门常态化开展执法检查,消防部门加强对电动自行车充电安全的宣传教育。根据模型研判和走访调研情况,形成《关于电动自行车充电器安全隐患的调研报告》,并针对电商平台商户资质审查、商户经营行为管理、违规店铺及人员处置等方面存在的管理疏漏,形成社会治理检察建议书。

南京都市圈知识产权保护检察联盟 供稿

权益顾问

承运人解索货物导致自身损害 应认定系履约行为而非义务帮工

驾驶员卸货解开货物的固定绳索时,被货物砸中身亡,家属状告委托方要求承担责任并赔偿,法院会如何判决?

2023年10月18日,许某为将挖掘机、浮桶从浙江省某地运输至江苏省某地,委托胡某在网络平台与一家物流公司建立运输合同关系。该公司驾驶员李某祥将货物运输至卸货地点后,在解开浮桶的固定绳索时,李某祥被滑落的浮桶砸中,后抢救无效死亡。

一审法院审理该案认为:货物运输至卸货地点后承运人将固定好的货物解开固定系第三人公司的行业运输惯例,驾驶员系在履行自身义务及职务行为过程中对自身造成了损害,并非对被告许某、胡某进行义务帮工,被告许某、胡某对该损害结果的发生并无过错,故判决驳回原告的诉讼请求。原告李某祥父驳不服判决,向中级人民法院提出上诉。中院最终判决驳回上诉,维持原判。

本案的争议焦点:李某祥解开浮桶绳索的行为是属于履行运输合同的行为,还是属于提供劳务的义务帮工行为。

首先,案涉网络平台通用的《货物运输协议》(平台撮合)约定“托运人指定的收货人应于承运人将货物送达卸货地点后当场立即对货物数量与外表进行验收,并负责安排卸货及承担卸货的费用。除非存在因承运人运输不当导致的货物数量短缺或损坏,否则应视为验收合格”。根据该协议约定,承运人在将货物送达卸货地点后,将车辆固定绳索卸去以供收货人验收,安排卸货,应为该运输合同的附随义务。

其次,第三人公司的行业运输惯例为托运人在装货地点负责将货物装车,待托运人装车完毕,由第三人安排驾驶员固定好货物,货物运输至卸货地点后,由第三人安排驾驶员固定好货物解开固

定,再由托运人负责安排卸货。根据该运输惯例,案涉驾驶员李某祥在将挖掘机、浮桶运送至合同约定地点后,应当自行解开固定,交由收货人负责安排卸货。

第三,义务帮工是指为他人无偿提供劳务的义务帮忙。本案中,被告胡某与第三人绍兴某物流公司存在运输合同法律关系,李某祥受第三人绍兴某物流公司安排实际从事案涉货物的运输。虽然《货物运输协议》约定装卸货义务由托运人承担,但作为承运人的李某祥有将货物完整无损地运输至卸货地点并交付给收货人的义务,其为了完成自己的义务必然要对货物进行相关固定并配合卸货,这也是运输作业的惯例,属于承运人的附随义务,故其解开浮桶绳索的行为属于履行运输合同的行为,不属于提供劳务的义务帮工行为,不产生义务帮工的法律后果。

赵学雷 王杰

小易有约

新就业形态劳动者法律维权典型案例七

签订合作协议,驾驶员与单位是否形成劳动关系

【案情简介】

2015年12月,某物流公司与货车司机蒋某签订《全日制劳动合同书》,约定合同期限为2016年1月1日起至2021年12月1日,工作岗位为货车司机驾驶员等内容。随后公司又与蒋某签订《承包经营管理合同》,约定蒋某自承包公司拥有的XX至XXX货运线经营权,蒋某可以自行拓展相关业务,工资、社会保险费及住房公积金均由蒋某自行承担。随后,蒋某将自己购买的车辆投入运营。合同期间,公司未对蒋某进行管理、监督,蒋某的工资、社会保险等费用均不是公司发放,2022年9月,公司解除承包经营合同,并通知蒋某离职。蒋某据此提起仲裁,要求公司支付工资及违法解除劳动合同赔偿金。

仲裁委以蒋某与公司不存在劳动关系为由,裁决对蒋某的劳动仲裁请求均不予支持。

【案例分析】

本案的争议焦点是,签订书面劳动合同后又签订承包经营协议,驾驶员与物流公司之间存在何种法律关系?仲裁委认为,当事人对自己提出的主张,有责任提供证据。本案主张劳动关系成立并生效的一方当事人应当对劳动合同订立和生效的事实承担举证责任。虽然蒋某提交《全日制劳动合同》以证实双方存在劳动关系,但该劳动合同已被随后签订的《承包经营管理合同》所替代,且《承包经营管理合同》已经实际履行。合同期间,公司亦未按照劳动合同的约定按月支付劳动报酬及缴纳各项社会保险即该劳动合同并未实际履行,合同约定的用

工行为并未实际发生。综上,因蒋某提供的证据不足,仲裁委认定双方不存在劳动关系,对蒋某要求公司支付工资、解除劳动合同赔偿金的仲裁请求不予支持。

【案例点评】

劳动关系认定错综复杂,确认劳动关系必须严格按照《关于确立劳动关系有关事项的通知》(劳社部发〔2005〕12号)第一条规定来进行综合考量,不能仅以一纸合同不看实际工作内容和情况进行简单认定。本案中,蒋某和公司均系合法的民事主体,虽然签订全日制劳动合同在前,但公司未对其进行工作指派和日常管理,也未支付其劳动报酬,蒋某与公司之间无人身从属、财产依附关系,双方的关系不符合劳动关系的基本特征,而双方签订的承包经营合同已经实际履行,因此,蒋某与物流公司之间不存在事实劳动关系。

法条链接:

《关于确立劳动关系有关事项的通知》(劳社部发〔2005〕12号)

一、用人单位招用劳动者

未订立书面劳动合同,但同时具备下列情形的,劳动关系成立。

- (一)用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格;
- (二)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;
- (三)劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。

连法工



万森 摄

2024 有问有答

问:单位的规章制度给劳动者造成了损害,劳动者可以要求赔偿吗?劳动合同被确认无效后,是否需要赔偿给劳动者造成的损害?

答:根据《劳动合同法》规定,用人单位直接涉及劳动者切身利益的规章制度违反法律、法规规定的,由劳动行政部门责令改正,给予警告;给劳动者造成损害的,应当承担赔偿责任。

如果单位以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危,使劳动者在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同,或者单位在劳动合同中免除自己的法定责任、排除劳动者权利以及劳动合同的约定违反法律、行政法规强制性规定的,均将被认定为无效。

因单位的上述原因之一导致劳动合同被确认为无效后,如果给劳动者造成了损害,单位应对劳动者承担赔偿责任。

当然,如果因为劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危,使单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同导致合同无效的,一旦给单位造成损失,也需对单位承担赔偿责任。

