

# 我市公布维护劳动者合法权益十大典型案例



4月30日,潍坊市中级人民法院、潍坊市人力资源和社会保障局联合召开维护劳动者合法权益新闻发布会,公布我市2021年至2023年维护劳动者合法权益的十大典型案例。

□潍坊日报社全媒体记者 张益阁 整理

## 1 以逃匿方式逃避支付劳动报酬构成拒不支付劳动报酬罪

**基本案情:**2008年8月至2013年4月,被告人聂某某、徐某某夫妇经营鞋厂,拖欠工人工资40万余元,以逃匿方式逃避支付。高密市人民检察院指控被告人聂某某、徐某某犯拒不支付劳动报酬罪,向高密市人民法院提起公诉。

**裁判结果:**法院经审理认为,被告人聂某某、徐某某以逃匿的方式逃避支付劳动者报酬,责令支付后仍不支付,构成拒不支付劳动报酬罪,判处聂某某有期徒刑一年,并处罚金10000元;被告人徐某某在共同犯罪中起次要、辅助作用,应认定为从犯,依法从轻处罚,判处徐某某有期徒刑六个月,并处罚金5000元。

**典型意义:**该案系法院依法惩治恶意欠薪犯罪、维护劳动者合法权益的典型案例,体现了人民法院依法惩治恶意欠薪犯罪、维护劳动者合法权益的鲜明态度,警示用人单位或个人不要心存侥幸,务必及时支付劳动者报酬,否则必将受到法律的惩罚。

## 2 货运交通运输领域中挂靠关系工伤保险责任的认定

**基本案情:**朱某与潍坊某物流公司签订车辆挂靠经营合同,将朱某所有的一辆重型货车挂靠对外经营。胡某系朱某招聘的驾驶员,没有缴纳工伤保险。车辆挂靠期间,胡某在驾驶该重型货车时突发疾病,经抢救无效死亡。胡某亲属以潍坊某物流公司为用人单位申请工伤,但该物流公司认为与胡某不存在劳动关系,请求法院撤销人社部门工伤认定的决定。

**裁判结果:**法院经审理认为,朱某车辆挂靠潍坊某物流公司经营,朱某所雇佣司机胡某因工死亡,其工伤责任应由挂靠单位即潍坊某物流公司承担。因此,对于潍坊某物流公司的诉讼请求,法院依法予以驳回。

**典型意义:**本案是货运交通运输领域中挂靠关系工伤保险责任认定的典型案例。《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》明确,个人挂靠其他单位对外经营,其聘用的人员因工死亡的,被挂靠单位为承担工伤保险责任的单位。

## 3 普通劳动者无需履行竞业限制条款

**基本案情:**范某某于2006年3月入职潍坊某集团公司从事电工工作。2012年1月1日,双方签订无固定期限劳动合同,约定竞业限制条款。后范某某离职,从事网约车司机工作,双方产生劳动争议,范某某申请劳动仲裁,要求用人单位支付竞业限制补偿金50400元。劳动人事争议仲裁委员会裁决后,范某某不服,向法院起诉。

**裁判结果:**法院经审理认为,双方虽然在劳动合同中对竞业限制作了约定,但范某某在离职前从事电工工作,系普通工作岗位人员,不负有保密义务,且也没有证据证实竞业限制约定对范某某就业产生影响。因此,对于范某某的请求,法院不予支持。

**典型意义:**劳动合同法第二十八条规定,竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。范某某作为普通工作岗位人员,不负有保密义务,故无需履行竞业限制义务,用人单位无需支付补偿金。

## 4 用人单位不能因劳动者投资入股规避劳动关系

**基本案情:**李某某于2018年7月10日入职某健身公司。该健身公司鼓励员工投资入股享受分红,李某某缴纳股份款50000元,签订合作协议书,但未进行股东登记注册。协议书除约定李某某因主观因素主动退伙股本不予退还,如在经营过程中有债务产生时,李某某不承担债务。2023年6月,因该健身公司未足额支付劳动报酬,李某某离职并申请劳动仲裁。劳动人事争议仲裁委员会裁决后,李某某不服,向法院起诉。

**裁判结果:**法院经审理认为,李某某虽投资入股但未进行股东注册登记,且不需要承担经营过程中的债务(风险)。投资入股实为股权激励行为,李某某与该健身公司之间仍为劳动关系。该健身公司应当足额支付李某某劳动报酬、未休年休假工资、防暑降温费、经济补偿,并退还股份款50000元。

**典型意义:**评价劳动关系应结合劳动者与用人单位之间是否具有明显的人身、财产及组织隶属性特征来。如果劳动者投资入股后仍然接受用人单位的管理,仍以劳动报酬作为其稳定收入来源,不需要承担经营过程中的债务(风险),劳动者与用人单位的从属性未发生实质转变,双方之间仍为劳动关系。

## 5 用人单位为劳动者投保意外险不免除工伤赔偿责任

**基本案情:**任某某、孟某某之子任某于2019年1月入职某信息技术公司。2019年10月31日,任某发生交通事故死亡,并认定为工伤。但该信息技术公司未为任某缴纳社保,仅在某保险公司投保人身意外伤害保险。该保险公司根据保险合同赔偿35万余元。后双方因赔偿事宜产生争议,任某某、孟某某申请劳动仲裁。劳动人事争议仲裁委员会裁决后,任某某、孟某某不服,向法院起诉。

**裁判结果:**法院经审理认为,用人单位为劳动者缴纳社保是其法定义务,不因投保意外伤害险而免除。该信息技术公司作为投保人为任某投保人身意外伤害险,保险的受益人只能是任某或其近亲属。任某在工作中发生人身伤亡事故,用人单位以投保人身份主张在赔偿款中扣除意外伤害保险金,变相成为该保险受益人,有违立法目的,依法不予支持。

**典型意义:**保险合同支付的赔偿是基于保险合同法律关系而产生的赔偿,保险受益人应为劳动者或其近亲属。用人单位主张扣除保险金,实质上系主张享受保险受益人的权利,没有法律依据。保险公司虽已进行赔付,但并不免除用人单位的工伤保险责任,用人单位仍应支付相应赔偿。

## 6 劳动法责任不因签订劳务合同而规避

**基本案情:**张某于2022年10月1日入职某物业公司。2023年6月1日,该物业公司无理由将其辞退。张某提起仲裁申请,要求支付解除劳动合同经济补偿2800元。该物业公司辩称,其与张某签订的是劳务合同,系到期终止合作,双方之间是劳务关系,张某主张的解除劳动合同经济补偿缺乏事实和法律依据。

**裁判结果:**劳动人事争议仲裁委员会经审理认为,张某与某物业公司自愿签订的劳务合同是有效合同。对于合同性质的认定,应当依据合同双方所约定的权利义务来判断。该劳务合同明确约定合同期限、工作内容、工作时间、薪资待遇等内容,具备劳动合同基本条款,符合劳动合同基本特征。该物业公司应当支付张某一个月工资标准的经济补偿2800元。

**典型意义:**劳动关系适格主体以劳务合同等名义订立协议,但协议约定权利义务内容、实际履行情况等符合劳动关系认定标准,劳动者主张与用人单位存在劳动关系的,应予支持。

## 7 双倍工资支付义务不因劳动者死亡而消失

**基本案情:**于某某于2023年5月1日到某公司从事送货工作,月薪为4500元,双方未签订劳动合同,未缴纳社保。2023年9月22日,于某某在送货途中发生交通事故,经抢救无效去世。于某某父母于某、邵某提起仲裁申请,请求确认于某某与该公司存在劳动关系,要求该公司支付未与于某某签订劳动合同的双倍工资差额18000元。

**裁判结果:**劳动合同法第八十二条规定,在用人单位未依法与劳动者签订书面劳动合同的情况下,劳动者有权获得双倍工资。劳动者死亡,其继承人仍有权向用人单位主张支付双倍工资。因此,劳动人事争议仲裁委员会依法裁决该公司向于某、邵某一次性支付未签订劳动合同的双倍工资差额18000元。

**典型意义:**本案裁决结果重在提醒用人单位高度重视劳动合同作用,学会用劳动合同明确与劳动者的权利义务内容,以免发生纠纷。

## 8 体现双方真实意思表示的协议合法有效

**基本案情:**2022年12月31日,某公司因内部变动,需分流部分职工到所属子公司,王某因自身原因无法到子公司工作,自愿解除劳动关系。双方就一次性处理劳动关系事宜达成协议,该公司一次性支付王某全部款项282317.31元,双方均同意并确认对解除劳动关系事宜不存在任何争议,王某不得再以任何理由要求该公司承担责任。2023年1月16日,该公司将协议书约定的全部款项支付给王某。2023年8月,王某提出仲裁申请,要求该公司支付解除劳动合同经济补偿等113万元。

**裁判结果:**劳动人事争议仲裁委员会经审理查明,该公司在解除劳动合同前召开职工会议,对人员安置和补偿办法向职工进行说明。该协议是双方自愿达成的,系当事人真实意思表示,且该协议已履行完毕,属有效协议。王某再申请仲裁,于法无据,故被依法驳回。

**典型意义:**当事人订立协议后,应本着诚实信用原则守约履约。本案裁决结果利于规范诉讼秩序,鼓励诚信维权,对促进劳动关系和谐稳定具有示范意义。

## 9 “不再主张任何权利”并非万能免责条款

**基本案情:**2016年7月,董某与某房地产公司签订劳动合同。2020年3月,董某发生工伤,鉴定为10级伤残。2023年1月,董某因身体原因自愿离职,并在离职申请交接表“员工确认”一栏写明:“现单位已将我工资、加班费等全部结清,我与单位无其他任何争议。本人承诺不再以任何理由向某房地产公司及用工单位主张权利。”离职后,董某向该房地产公司主张一次性伤残就业补助金,但该公司以双方签署“无其他任何争议”离职协议为由,拒绝支付。董某提出劳动仲裁申请,主张一次性伤残就业补助金63621元。

**裁判结果:**劳动人事争议仲裁委员会经审理认为,离职时,申请人在“员工确认”一栏中签署内容应是对结清的工资、加班费等已发事项而言,不代表自愿放弃其他权利事项。一次性伤残就业补助金系劳动关系解除之后,劳动者方能享受的相关工伤待遇。申请人在劳动关系解除时,并未明确作出放弃该项权利的意思表示。依法裁决该房地产公司向董某支付一次性伤残就业补助金63621元。

**典型意义:**一些用人单位凭借其在钱款优先兑付、离职证明开具、档案和社会保险关系转移等方面优势地位,变相迫使劳动者作出双方再无其他劳动争议的承诺,不利于争议纠纷的处理,也不是万能的免责条款。本案裁决结果既维护了劳动者的合法权益,也对用人单位诚信协商、正确防范争议纠纷起到良好的引导作用。

## 10 工资中包含竞业限制经济补偿的约定应属无效

**基本案情:**2019年2月28日,某石化公司(甲方)与孙某(乙方)签订员工保密和竞业禁止合同书。2022年2月1日,孙某从某石化公司离职,离职后按约定履行竞业限制义务。2023年8月1日,孙某申请劳动仲裁,要求该石化公司支付2022年2月至2023年7月竞业限制经济补偿38000元。

**裁判结果:**劳动人事争议仲裁委员会经审理后认为,孙某在双方劳动合同解除后履行竞业限制义务,该石化公司应当按月支付经济补偿。因此,裁决该石化公司向孙某支付2022年2月至2023年7月的竞业限制经济补偿36932.98元。

**典型意义:**本案裁决在充分保护劳动者忠实履行竞业限制义务经济补偿权的同时,也提醒用人单位要依法约定竞业限制条款,按月履行经济补偿给付义务。