

重庆高院发布劳动争议十大典型案例,反映了新业态用工领域问题的新动向

平台用工劳动关系认定争议多

本报记者 李国

重庆市高级人民法院日前发布劳动争议十大典型案例。“劳动关系和谐稳定是现代社会和谐稳定的‘晴雨表’和‘风向标’。”重庆市高级人民法院副院长李生龙说,这些案例具有鲜明的时代特征,反映了当前劳动争议案件审判的最新动向。

4月24日,记者从重庆市高级人民法院获悉,重庆市法院2021年受理、审结的劳动争议案件量,是在2016年达到峰值并逐年下降之后的首次正增长,且增幅明显。因新业态用工引发的劳动争议多发;劳动者诉求呈现复合型态势,纠纷发生后,劳动者往往抱着试一试的心态提出多项诉求,非理性诉讼现象较为突出。

新业态用工下劳动争议多发

当前,以“互联网+”为背景的“共享用工”“平台用工”等新型用工模式大量涌现,平台从业者与经营者是否存在劳动关系具有较大争议。“是否存在劳动关系,需要结合案件事实和劳动关系的构成要件进行实体判断。”李生龙说。

当天发布的一则案例显示,2018年10月,李某与重庆某速运公司签订《同城配送服务合同》,江某通过某同城骑士APP注册为骑手,为李某经营的餐厅提供外卖配送服务。速运公司以银行转账方式将劳动报酬转至江某注册的APP账户,通过微信群下达抢单指令,并为江某购买了雇主责任险。双方发生纠纷后,江某经仲裁后提起诉讼,要求确认其与速运公司存在劳动关系。

重庆市一中院审理认为,江某接受速

阅读提示

重庆高院发布劳动争议十大典型案例显示,因新业态用工引发的劳动争议多发,平台从业者与经营者是否存在劳动关系具有较大争议。在实际审判中,对于是否存在劳动关系,法院需结合案件事实和劳动关系的构成要件进行实体判断。

运公司指派,为李某经营的餐厅提供外卖配送服务。作为被动接受劳动报酬的劳动者,无法决定实际发放报酬和投保雇主责任险的主体。互联网平台用工模式下,劳动者的工作时间及工作地点虽较为灵活,但双方存在人身方面的从属关系,故江某主张其与速运公司之间存在劳动关系,应予支持。

同样是平台从业者与平台经营者的劳动争议纠纷,在另一起网络主播与某广告传媒公司的纠纷中,法院判决双方劳动关系不成立。

2018年9月,许某与某广告传媒公司签订《主播经纪合约》约定:许某为公司签约艺人,工作内容为通过网络(YY平台)或公共场合进行演艺活动,每月保底收入4000元,提成数额为创收的60%。合约期内,许某不得委托代理人、经理人、经纪人或其他从事类似工作的公司或个人代理许某的相关演艺活动。合同签订后,许某在平台上进行直播。2019年3月,许某以拖欠工资、未依法缴纳社保为由向某广告传媒公司申请辞职。许某经仲裁后提起诉讼,要求某广告传媒公司支付经济补偿金。

法官指出,网络主播通过经纪公司包装,自行在第三方直播平台上注册,进行网络直播活动,从第三方直播平台获取收益的,应系网络主播与经纪公司基于经纪合同而建立平等民事主体间的合同关系,不宜认定双方存在劳动关系。

隐瞒残疾事实不影响劳动关系成立

2018年6月,重庆某物业公司保安吴某在工作时晕倒,经抢救无效死亡。该物业管理公司起诉请求确认该公司与吴某从2016年1月10日至2018年6月30日期间不存在劳动关系。理由是吴某曾被鉴定为伤残三级,完全丧失劳动能力,而其与物业公司签订《员工聘用合同》时,隐瞒了这个事实。

重庆四中院裁判认为:吴某入职时未如实告知自身基本情况,且该问题对物业公司判断是否与吴某建立劳动关系有直接影响,吴某构成欺诈,双方签订的《员工聘用合同》无效。但双方是否存在劳动关系,应根据是否符合劳动关系成立要件进行判断。

法院认为,吴某虽被鉴定为三级伤残且完全丧失劳动能力,但其从2016年1月起直至去世前一直在某物业管理公司从事保安工作,该物业公司无法证明吴某不能胜任该工作,且我国法律并未禁止残疾人从事与其能力相符的劳动。吴某工作期间,某物业管理公司向吴某支付了劳动报酬,且受该物业管理公司的管理,双方符合建立劳动关系的特征,故对该物业公司的诉求不予支持。

另一案例中,当事人则因举证不足,其认定劳动关系的诉求未获支持。

李某系重庆永川某培训中心法定代表人

的女儿。为缴纳社会保险,李某经仲裁后提起诉讼,要求确认其与该培训中心从2019年4月20日至2021年6月25日期间存在劳动关系。

永川法院裁判认为:李某与该培训中心提交的证据存在多处矛盾或不符合逻辑,证据之间不能相互印证,无法形成锁链,故对李某要求确认与某培训中心存在劳动关系的诉求不予支持。

“原被告双方确认劳动关系的目的,仅仅是为了补缴社会保险,涉及社会公共利益,应根据双方举示的证据认定劳动关系是否存在。”审理法官指出。

严重违法疫情防控规定可解雇

王某系重庆江北区某三甲医院护士。2020年新冠肺炎疫情暴发后,该医院多次通过微信工作群等下发一系列有关疫情防控期间人员管理工作指令。2020年3月21日,王某未按规定提前报备即离开重庆主城,前往市外某镇。

2020年4月7日,该医院以王某严重违法规章制度和劳动纪律为由,通知王某解除劳动合同。王某经仲裁后提起诉讼,要求该医院支付违法解除劳动合同赔偿金。

法院裁判认为,该医院作为大型医疗机构,其在疫情防控关键时期制定的较为严格的疫情防控措施及人员管控指令,系医院在特殊时期履行其重要社会职责的表现,医院的医护人员应当严格遵守。王某作为医护人员,在疫情防控的重要时刻,未经审批报备擅自离开工作驻地,严重违法疫情防控期间单位发布的疫情防控措施及人员管控指令。该医院解除与王某的劳动合同具有正当性,故对王某要求该医院支付违法解除劳动合同赔偿金的主张不予支持。

武汉

司法行政联动为劳动者讨回欠薪

本报讯(记者邹明强 通讯员党浩凯)湖北省武汉市洪山区法院执行局日前与区人力资源社会保障局、劳动保障监察大队联合行动,通过对被执行人采取司法拘留措施,为11名从事餐饮服务的劳动者讨回被拖欠了两年的工资。

张某等11人于2020年在武汉某餐饮服务有限公司从事厨师、服务员、保洁员等岗位工作,后该公司因经营不善歇业,将张某等人辞退,但一直未结清工资。2020年10月,区人力资源和社会保障局招工问题立案,作出《责令改正决定书》《行政处理决定书》,要求该公司限期支付劳动报酬38802元,缴纳罚款5000元,该公司仍未支付劳动者报酬。2021年,区人力资源和社会保障局向法院申请强制执行,区法院审查后裁定准予强制执行。

2022年1月,洪山区法院受理案件后发现,该公司欠薪案件金额都不大,但涉及劳动者人数较多。执行局向该公司法定代表人、股东杨某送达了执行通知书、报告财产令,多次电话告知其拒不履行将面临的法律后果,杨某以股东间有纠纷为由,始终未支付劳动报酬,且未报告财产。今年4月8日,执行局通知杨某到法院约谈,但其仍不履行,经区人力资源和社会保障局申请,法院及时对杨某采取司法拘留措施。经执行干警批评教育后,杨某及其他股东支付了所有劳动报酬,该案执行完毕,法院依法解除了对杨某的司法拘留。



禁毒教育进校园

4月24日,浙江省台州市路桥区金清镇禁毒办会同金清派出所,组织民警和禁毒社工走进金清小学,对学生开展禁毒教育,教学生认识毒品,讲述毒品危害。

蒋友青 摄/人民图片

5月1日,新修订的职业教育法正式施行

职业教育不是低人一等而是大有可为

本报记者 卢越

职业教育法颁布26年来完成首次“大修”,新法自2022年5月1日起施行。修订后的职业教育法,从现行法的5章40条修改为8章69条,增加“职业学校和职业培训机构”“职业教育的教师与受教育者”和“法律责任”三章,由现行法的3400余字修改为1万余字。

“我们不妨用‘一融三通两提升’来概括此次修改的思路和主线。”全国人大常委会法工委行政法室副主任宋芳介绍,“一融”指融合,即推进产教融合、校企合作,发挥企业重要办学主体作用;“三通”指融通、贯通、畅通,即推动职业教育与普通教育相互融通,不同层次职业教育有效贯通,招生和升学就业渠道畅通;“两提升”指提升职业教育办学质量、提升职业教育社会认可度。

“职业教育低人一等”“职业学校是‘差

生’不得已的选择”……一段时间以来,有关职业教育的社会认知里,这样的偏见和杂音时有出现。

如何提高职业教育社会认可度?修订后的职业教育法在总则中鲜明提出,职业教育是与普通教育具有同等重要地位的教育类型,是国民教育体系和人力资源开发的重要组成部分;国家采取措施,提高技术技能人才的社会地位和待遇,弘扬劳动光荣、技能宝贵、创造伟大的时代风尚。

新法提出保证职业教育办学质量。同时,在畅通升学就业渠道方面,新法明确职业学校学生在升学、就业、职业发展等方面与同层次普通学校学生享有平等机会;高等职业学校和实施职业教育的普通高等学校应当在招生计划中确定相应比例或者采取单独考试办法,专门招收职业学校毕业生。

去年4月,全国职业教育大会创造性提出了建设技能型社会的理念,新修订的职业教育法将其写入了总则。新修订的职业教育

法明确规定:“职业教育,是指为了培养高素质技术技能人才,使受教育者具备从事某种职业或者实现职业发展所需要的职业道德、科学文化与专业知识、技术技能等职业综合素质和行动能力而实施的教育。”

教育部职业教育和成人教育司副司长林宇指出,通过发展高水平的职业教育,引导社会大众建立科学的人才观、教育观,弘扬“劳动光荣、技能宝贵、创造伟大”的时代风尚,让人们更多地看到职教人才创造的经济价值和自身的社会价值,使更多劳动者特别是有志青少年主动学习技能、选择技能成才报国之路。

实践中,还存在侵害职业学校实习学生权益等问题。对此,新修订的职业教育法作了有针对性的规定。

全国人大常委会法工委行政法室处长张涛介绍,新法明确接纳实习的单位应当保障学生在实习期间按照规定享受休息休假、获得劳动安全卫生保护、参加相关保险、接受职业技能指导等权利;对上岗实习的,应当签订

实习协议,给予适当的劳动报酬。

新法还明确,职业学校和职业培训机构应当加强对实习实训学生的指导,加强安全生产教育,协商实习单位安排与学生所学专业相匹配的岗位,明确实习实训内容和标准,不得安排学生从事与所学专业无关的实习实训,不得违反相关规定通过人力资源服务机构、劳务派遣单位,或者通过非法从事人力资源服务、劳务派遣业务的单位或个人组织、安排、管理学生实习实训。

在加强收费管理方面,新法明确职业学校按照规定的收费标准和办法,收取学费和其他必要费用;符合国家规定条件的,应当予以减免;不得以介绍工作、安排实习实训等名义违法收取费用。此外,各级人民政府应当创造公平就业环境;用人单位不得设置妨碍职业学校毕业生平等就业、公平竞争的报考、录用、聘用条件。

“违反上述规定的,应当依法承担相应法律责任。”张涛指出。

买卖明星舱单信息

航空公司客服与“粉丝”均获刑

本报讯(记者卢越)某航空公司外包客服人员秦某伙同李某,因向追星“粉丝”出售明星所乘飞机的舱单信息等公民个人信息,近日被北京市朝阳区人民法院以侵犯公民个人信息罪分别判处有期徒刑,并处罚金。两名购买个人信息的“粉丝”也因此获刑,并处罚金。

法院审理查明,案发时,秦某为某航空公司外包客服人员,李某曾就职于某科技公司,负责某航空公司系统业务。秦某从2019年开始出售公民个人信息,购买者一般是“粉丝”。他们中有的从秦某处获得相关个人信息后,会利用某些APP平台的漏洞,输入他人信息在这些平台上给证件号所属人更换航班座位,甚至取消值机。李某和秦某分别加入多个粉丝群,在群里发广告称可以查航班舱单、旅客证件号等,会有“粉丝”找他们购买。

经审理查明,2020年至2021年间,秦某伙同李某,直接或间接利用查询航班信息的工作便利,非法获取公民个人信息并向他人出售。二人共同出售他人航班行踪轨迹信息1964条,其他公民个人信息370条,非法获利4万余元。秦某、李某二人还分别单独获取出售他人航班行踪轨迹等信息,分别获利6000余元和1.8万余元。

该案中,张某和徐某为了追星,于2020年至2021年间,通过微信向秦某、李某购买包括他人航班行踪轨迹在内的个人信息。“在他们那里我能买到航班的舱单及航班乘坐人的身份证、护照号码,我们一般叫‘拉舱单’‘拉证件’。”徐某说,“‘拉舱单’就是我提供特定时间的航班号后,他们能给我查询到这个航班的乘机人姓名拼音、舱位、购票日期。‘拉证件’就是根据舱单上面的人名或座位号,获取乘机人的身份证号、护照号。”

法院审理认为,秦某、李某非法获取及出售公民个人信息,情节特别严重,已构成侵犯公民个人信息罪。朝阳法院一审分别判处秦某、李某有期徒刑3年,罚金4万元;自刑罚执行完毕之日起三年内禁止从事航空客服代表类职业。张某、徐某被法院以侵犯公民个人信息罪分别判处有期徒刑1年,缓刑1年,罚金1万元,以及拘役5个月,缓刑5个月,罚金5000元。

物流企业具有驾驶员流动性强的特点

“来去灵活”的货车司机是谁家员工

本报讯(记者吴锋思 通讯员马安妮)货车司机具有流动性强的特点,不签劳动合同,就不存在劳动关系吗?日前,新疆生产建设兵团第一师中级人民法院终审判决:新疆阿拉尔市某物流公司与货车司机朵朵桢存在劳动关系。

朵朵桢是一名大货车司机,一直从事长途运输工作。2021年1月,经刘某联系,朵朵桢到刘某带队的车队驾驶货车,为阿拉尔市某物流公司运输砂石料。双方口头约定每单26方石料报酬350元,单次运输20方石料报酬320元,次月结算上月工资。双方并未就此签订劳动合同。

之后,朵朵桢在运输过程中发生交通事故受伤,经交管部门认定朵朵桢负事故主要责任,事故发生后朵朵桢不再为该公司驾驶车辆。之后,朵朵桢申请劳动仲裁,仲裁裁定朵朵桢与该物流公司存在劳动关系。该物流公司不服,诉至新疆生产建设兵团阿拉尔垦区人民法院。

该物流公司认为朵朵桢与公司并未签订劳动合同,有很强的流动性,对其的管理都由介绍人刘某负责,因此双方不存在劳动关系。朵朵桢认为,虽然自己受刘某指挥管理,但是最终管理者还是该物流公司,因此双方存在劳动关系。

一审法院认为,朵朵桢所在车队的驾驶员系流动性、替代性较强的岗位,除接受必要的交通安全教育外,不受物流公司制定的规章制度约束,并可根据自己的意愿随时请假、离岗,带队人统计的工作量仅作为发放报酬的计算依据,不具有考勤管理和绩效考评的性质。法院判决该物流公司与朵朵桢不存在劳动关系。

朵朵桢不服,上诉至新疆生产建设兵团第一师中级人民法院。二审法院审理后认为,案件的关键在于司机的流动性强弱性是否影响双方的劳动关系。

二审法院认为,建筑材料的运输在一定程度上会受到当地季节和经济运行的影响,在一定程度上也会导致物流运输企业驾驶员的流动性较强,但这并不能否认用工主体和劳动者之间的人身依附关系。一方面朵朵桢虽然受刘某管理,但是刘某也是依据该物流公司的安排对朵朵桢进行管理、监督,且驾驶员如果长期请假,也必须由该公司同意,可见朵朵桢受该公司管理、监督;另一方面,朵朵桢从事的工作是该物流公司的主营业务,驾驶员也是该公司开展日常工作的必要性岗位。法院最终判决朵朵桢与该运输公司存在劳动关系。

内蒙古

规范涉企刑事案件审判

本报讯(记者李玉波)法院在审理涉企案件时,如何防止把经济纠纷当作犯罪处理?近日,内蒙古自治区高级人民法院刑二庭庭长孙志军表示,法院严格落实罪刑法定和疑罪从无原则,对企业生产经营、融资等经济行为,除法律、行政法规明确禁止外,不得以犯罪处理。特别是因招商引资政策不规范导致企业出现轻微违法情形的,应秉持刑法的谦抑性原则,给企业容错纠错机会。

据了解,为了更好地服务法治化营商环境建设,指导全区法院规范审理涉企业刑事案件,内蒙古自治区高级人民法院出台了《关于规范涉企刑事案件审判、服务法治化营商环境的若干措施》。

措施包括:慎用羁押性强制措施;审慎适用查封扣押冻结等措施。对于确需采取查封、扣押、冻结措施,但可能严重影响企业正常生产经营的,可以采取“活封”“活扣”方式,维系企业正常经营运转;严格把握罪与非罪的界限标准,以历史和发展的眼光客观看待和依法妥善处理企业经营发展过程中存在的不规范问题,充分贯彻宽严相济的刑事政策;严格控制案件审理期限,防止因案件审理时间过长而拖累企业。同时,严格执行领导干部干预司法活动、插手具体案件处理的记录、通报制度。