

一服务员面试当天上岗意外身亡,餐厅以其尚未入职为由拒赔

律师提示,“上班第一天”“试用期”等用工期限,并非劳动者权益保护的真空期

本报讯 (记者鹿慧敏 通讯员梁家俊 陈楚场)近日,广西壮族自治区平南县人民法院审结一起劳动争议案。该案中,张某在参加面试当天即投入工作,却突发意外不幸身亡。对此,案涉餐厅能否以未签订劳动合同为由否认劳动关系?能否借“员工尚未入职”拒赔?

2025年10月7日,张某与平南县某餐厅的主管刘某协商,拟应聘服务员,约定月工资为2800元加提成。同年10月9日,张某到该餐厅面试,面试成功后,即在餐厅的营业大厅开展桌椅清洁工作。没过不久,张某在工作时突然昏倒,后经送医抢救无效身亡。

意外发生后,张某的亲属就赔偿事宜与该餐厅协商未果,遂申请劳动仲裁,要求确认张某与餐厅之间存在劳动关系。仲裁机构裁决确认,张某和餐厅在2025年10月9日存在劳动关系。案涉餐厅不服该裁决结果,向平南县人民法院提起诉讼。

法院审理认为,依据相关法律法规,劳动

关系自用工之日起建立,依法建立的劳动关系受法律保护。判断双方是否建立劳动关系,需从是否符合主体资格、是否存在管理与报酬给付、劳动者提供的劳动是否属于用人单位业务组成部分等方面综合考量。

该案中,张某与案涉餐厅均符合法律规定的劳动关系主体资格。同时,从张某的求职过程可以看出,其与餐厅主管通过微信协商后,拟应聘服务员岗位,并已完成面试前的薪资协商过程。面试当天,张某进入餐厅经营场所内的工作室进行面试,半小时后走出工作室。监控显示,张某和另外两名应聘人员在走出工作室后,均没有直接离开,而是接受刘某的安排,立即投入与服务员岗位职责相匹配的“清洁餐吧桌椅卫生”工作。结合张某亲属提供的证据以及案涉双方当庭陈述,可以证实事发前面试工作已经结束,张某受餐厅规章制度约束、接受餐厅指挥管理,且劳动工具由餐厅提供,劳动成果收益亦由餐厅取得。

庭审中,餐厅主张,事发当天张某未办理入职手续、双方未建立劳动关系,且事发时张某是在进行面试环节中的操作展示,该行为不属于建立劳动关系后的劳动内容。

对此,法院认为,按照正常面试流程,若求职者尚未被通知录用,应回去等待录用结果。但是,张某当天并未离开,而是开展餐厅营业前的清洁准备工作。因张某走出工作室即已完成面试,从餐厅主管刘某安排张某提供劳动那一刻,即可证实餐厅对张某构成实际用工。这也说明,张某与餐厅达成了建立劳动关系的合意。庭审期间,餐厅未能提供证据证明事发时双方仍处于面试过程中,应承担举证不能的法律后果。

最终,平南县人民法院判决确认张某和餐厅之间存在劳动关系。目前,该案判决已生效。

北京中银(南宁)律师事务所律师覃鸿伟认为,依据相关法律规定,劳动关系的建立以实际用工为实质要件,而非必须签订书面劳

动合同或完成入职手续。该案中,张某面试成功后在餐厅开展清洁工作,后突发意外死亡,因张某已实际接受餐厅管理并提供劳动,符合劳动关系的认定标准。同样,若面试者在面试后被安排从事与岗位相关的工作,即使未正式入职,也可能与用工方构成事实劳动关系,后者需承担相应责任。

覃鸿伟提醒,“面试成功当天”“上班第一天”“试用期”等用工期限,并非劳动者权益保护的真空期。用人单位应强化用工主体责任,及时与新员工签订劳动合同,尽到充分的安全培训、指导和监督义务,并依法为其缴纳社会保险,否则一旦发生工伤事故,所有法定工伤保险待遇将由用人单位自行承担。此外,劳动者在未签劳动合同、遇到用工纠纷时,可收集沟通记录、监控录像、同事证言等证据,证明自身实际接受用人单位管理、提供劳动的事实,固定证据后向劳动仲裁机构申请确认劳动关系,若不服裁决可向人民法院提起诉讼。

网约车违规停车引发“开门杀”司机一审获刑1年3个月

本报记者 陈丹丹

近日,北京市朝阳区人民法院依法审结一起网约车违规停车引发的“开门杀”交通肇事案件,司机吴某某将车辆违规停放且未尽审慎观察和安全提示义务,引发交通事故致1人死亡。法院一审判决吴某某犯交通肇事罪,判处其有期徒刑1年3个月。

2025年12月8日,吴某某驾驶机动车行驶至环路辅路时,将车辆违规停放。乘客赵某某开启车辆右后侧车门时,与驾驶电动自行车正常行驶的姜某某相撞,导致姜某某连人带车倒地,两车不同程度损坏。事故造成姜某某颅脑损伤等多处严重伤情,经抢救无效死亡。

公安交管部门认定,吴某某驾驶机动车在非机动车道内临时停车上下乘客的违法行为、未观察车辆周边环境确认安全并提示乘车人的行为,是引发事故的主要因素。司机吴某某对事故发生负主要责任,赵某某、姜某某负次要责任。经鉴定,交通事故所致姜某某损伤与其死亡后果间存在直接因果关系,外伤起完全作用。

法院审理认为,吴某某违反交通运输管理法规,引发重大事故,导致1人死亡的严重后果,已构成交通肇事罪。鉴于吴某某在现场主动报警,到案后如实供述,自愿认罪认罚,依法对其从轻处罚。最终,法院一审认定吴某某犯交通肇事罪,判处其有期徒刑1年3个月。

根据《最高人民法院关于审理交通肇事刑事案件具体应用法律若干问题的解释》规定,交通肇事致死亡1人或重伤3人以上,负事故全部或主要责任的,处3年以下有期徒刑或者拘役。该案中,司机吴某某对事故发生负主要责任,依法追究刑事责任;乘客赵某某负次要责任,未达到刑事追责标准,但需承担相应的民事赔偿责任。

该案主审法官刁文表示,“开门杀”是城市道路非常高发的交通事故类型,危害性极大。《中华人民共和国道路交通安全法实施条例》第63条规定,在设有禁停标志、标线的路段,在机动车与非机动车道、人行道之间设有隔离设施的路段以及人行横道、施工地段,不得停车,且车辆停稳前不得开车门和上下人员,开关车门不得妨碍其他车辆和行人通行。驾驶人在道路上临时停车时,必须依规停放车辆,上下乘客前务必仔细观察车辆周边环境,确认安全后再示意乘客开门下车,同时,乘车人上下车之前也应主动观察路况,避免发生意外。

一驾驶人饮酒后开启辅助驾驶上高速法院判决其行为构成危险驾驶罪

本报讯 (记者李国)近日,重庆市高级人民法院发布《重庆法院2025年度刑事审判十大典型案例》。一起案例中,驾驶人王某江饮酒后开启辅助驾驶模式上路,法院认定其行为构成危险驾驶罪。

该案中,2025年7月25日,王某江饮酒后开启辅助驾驶模式上路行驶。涉案车辆由重庆市铜梁区兴农街出发,行驶至G93成渝环线高速公路。其间,车机系统多次发出分心1级、2级、3级告警,后车辆触发安全刹停,被交通巡逻警察查获。经鉴定,王某江静脉血液中乙醇含量为123.8毫克/100毫升。

一审法院审理认为,王某江醉酒后在道路上驾驶机动车,其行为构成危险驾驶罪,判处王某江拘役1个月,并处罚金2000元。宣判后,王某江提出上诉。二审法院驳回上诉,维持原判。该案判决现已生效。

记者了解到,国家标准《汽车驾驶自动化分级》(GB/T 40429-2021)将驾驶自动化等级分为0-5级,其中,0-2级为驾驶辅助,即不能脱离驾驶人监管。

据悉,王某江一案中,涉案车辆的驾驶自动化等级为2级。王某江开启辅助驾驶功能将车辆驶入道路后,应当监管辅助驾驶系统,且始终参与驾驶任务并确保行车安全。但是,王某江在车上进入睡眠状态,未履行监管义务和行车安全义务,该行为在性质上属于违规驾驶,对公共安全造成危险,其应当承担刑事责任。

近年来,随着辅助驾驶技术的快速发展和应用,部分驾驶人错误地将辅助驾驶功能等同于完全自动驾驶,企图以此为规避法律责任。据介绍,在上述王某江一案中,案件判决明确了辅助驾驶与危险驾驶罪的法律边界,准确界定了辅助驾驶系统在机动车驾驶中的辅助地位以及驾驶人的主体地位,引导社会公众正确认识和运用辅助驾驶。

吉林法院开展涉黑涉恶线索集中排查恶意索赔等新型黑恶犯罪被列为重点

本报讯 (记者柳姗姗 彭冰)为扎实推进深化扫黑除恶专项行动斗争线索排查工作,进一步拓展线索来源渠道,规范线索流转管理,近日,吉林省高级人民法院(以下简称“吉林省高院”)印发《关于在全省法院开展涉黑涉恶线索集中排查工作的通知》,部署吉林全省法院做好涉黑涉恶相关问题线索的发现、核查与移送等工作,形成“打伞破网”、综合整治的强大合力。据介绍,按照“一案三查”工作要求,重点排查涉及利用网络平台、“软暴力”手段实施裸聊敲诈、非法放贷、恶意索赔等新型黑恶犯罪线索以及“保护伞”、腐败问题和行业监管漏洞,提升线索挖掘精准度。

与此同时,吉林省高院将线索排查作为深化扫黑除恶专项行动斗争、防范化解社会治理风险的关键抓手,明确排查范围和排查重点,部署该省法院聚焦在审案件、已审结案件“回头看”和信访举报3条渠道。在线索排查范围方面,其一为在审的刑事、民事、行政及执行案件;其二为已审结案件,具体包括涉及聚众斗殴、寻衅滋事、敲诈勒索、故意毁坏财物等的刑事案件,涉及“套路贷”、强揽工程、强迫交易等情形的民事案件,以及土地、矿产资源管理类行政案件;其三为12368热线和来信来访渠道收到的线索。上述线索均被纳入排查范围并进行集中梳理,确保线索应收尽收。

记者了解到,为确保线索排查工作落地见效,吉林省高院要求该省各级法院规范线索管理流程,建立线索登记台账,实行逐案筛查、专人负责、分类管理;在诉讼服务中心摆放“12368诉讼服务热线”“12345政务服务热线”“12337智能化扫黑举报平台”等涉黑涉恶线索举报提示牌,引导群众主动检举揭发黑恶违法犯罪,确保线索举报渠道通畅。此外,吉林省高院建立定期督导、月通报制度和线索排查奖惩机制,动态掌握排查进展,持续提升线索摸排质效。

线上助讨薪

近日,河南省安阳县人民法院法官联动驻院律师调解员,依托线上视频连线模式,高效调处一起涉14名农民工的劳务合同纠纷案。

该案涉及工资款共计8.5万余元,原、被告分散多地,线下调解存在诸多不便。为快速高效化解案件,法院创新采用“法官+律师”联动调解模式,线上核对案件事实、厘清权责关系、耐心释法明理,最终促使当事人达成一致意见。在签订调解协议后,原告代理人对法官及驻院律师调解员表示感谢。

本报通讯员 黄宪伟 张日富 摄



G 说案

劳动关系认定需看实质,用工方“绕弯弯”也难逃法律关

以“虚名”避“实责”行不通

本报记者 吴铎思 本报通讯员 叶琳艳

把对公工资薪酬称作“私人转账”,将正式劳动合同冠以“劳务合同”名头、把强制且不合理的加班包装为“无条件配合”义务……在劳动用工领域,部分用人单位为压缩用工成本、规避法定责任,玩起了“文字游戏”和“形式擦边球”。

借助各类花式操作,一些用工方试图通过给劳动关系“改名换姓”,以此规避社保缴纳、工伤赔偿、未签合同赔付等法定用工责任。

日前,《工人日报》记者从江西省南昌市中级人民法院获悉,该院近期审结了几起涉劳动关系认定的案件,以明确司法裁判标准,戳破用工伪装,重申劳动关系认定核心准则,为规范企业用工、保障劳动者权益提供了清晰的司法指引。

提醒1 私户发薪、合同“换装”,难遮用工事实

不签订书面劳动合同、规避对公账户发薪,是一些小微企业常用的避责手段。部分企业刻意摒弃正规用工流程,通过股东、财务、法定代表人私人账户发放薪酬,对外刻意割裂用工痕迹,主张双方为临时劳务合作关系,以此逃避双倍工资赔付、社保缴纳等法定义务。曾某就遇上了这样的用工套路。

2024年7月,曾某入职江西某公司挤压车间,担任挤压工,其工作内容属于该公司主营业务核心环节,也是企业生产经营不可或缺的部分。入职后,该公司始终未与曾某签订书面劳动合同。在近半年的用工周期内,曾某的劳动报酬均通过公司原法定代表人、公司财务的私人微信账户转账发放,全程未使用企业对公账户结算工资。

2025年1月,该公司股东突然通过微信

告知曾某,公司车间即将对外承包,单方面提出终止双方用工关系,且不提供任何补偿。维权无果后,曾某先后通过劳动仲裁、法院诉讼维护自身权益。

庭审中,该公司否认双方存在劳动关系,辩称私人账户转账属于个人经济往来、并非公司用工行为,双方仅为临时性劳务合作,公司无需承担用人单位法定责任。

法院审理查明,案涉微信转账的账户持有人均为公司在职工作人员。此外,公司日常对曾某进行工作安排、任务指派,曾某完成工作后需按时向公司汇报。在工作微信群内,企业原法定代表人常态化发布考勤统计、放假通知、薪资核算等管理信息。上述情形足以证明双方存在严格的人身管理从属关系和经济从属关系。

南昌市中级人民法院据此认定双方存在管理关系和经济从属关系,劳动关系成立。最终,法院判决案涉公司支付未签劳动合同二倍工资差额4.2万余元、违法解除劳动合同赔偿金9150元。

提醒2 假借“劳务合同”名头,无法减免工伤赔付责任

除了在发薪形式上“玩花样”,更改合同名称是个别企业规避用工责任的另一套路。部分用人单位刻意将劳动合同替换为“劳务合同”,试图以劳务合作的名义,剥离劳动关系对应的社保、工伤、经济补偿等法定责任。上述情形,在高危作业等岗位中尤为常见。司法实践中,合同名称并非认定法律关系的唯一依据,用工实质才是核心标准。

2023年2月,朱某与浙江某公司签订《建筑行业劳务合同书》。该合同虽被冠以“劳务”字样,但实际约定了固定薪酬模式、月薪1.2万元,这有别于劳务合作场景中的临时计件、按需结算等模式。任职期间,朱某担任项目安全员,长期固定在岗,严格接受公司日常

考勤、岗位管理和工作调度,企业还为其缴纳了养老保险、失业保险,用工模式具备长期性、稳定性、规范性的劳动关系特征。

2023年12月,朱某在公司承建的位于南昌市青云谱区的项目施工现场作业时意外摔伤,经相关部门认定为工伤、伤残八级。然而,该公司为降低社保支出,未按照朱某实际工资标准缴纳工伤保险,仅以3659元的最低基数参保,这直接导致朱某的工伤伤残待遇大幅缩水。事故发生后,公司拿出一份落款为2023年12月31日的《离场证明》,主张双方劳务关系已终止、薪资已全部结清,拒绝补足工伤待遇差额。

法院结合双方举证材料核查,朱某提交的真实离场证明显示,其实际离职日期为2024年5月9日,公司对该证据真实性无异议。结合项目现场工作照片、双方沟通电话录音等佐证,足以证实双方用工关系持续至2024年5月。南昌市中级人民法院审理认为,朱某提供的劳动是公司常态化经营业务的组成部分,接受企业持续管理、领取固定月薪,合同中标注的“劳务”名头不具备法律效力。

法院认为,朱某提供的劳动具有长期性和稳定性,无临时性特征,双方具备劳动关系实质特征。公司未按实际工资足额缴纳工伤保险费,导致朱某工伤伤残待遇降低,应补足差额部分。

提醒3 把“无条件”写进合同,辞退“不灵”

除了工资“绕道”、合同换名,宗某遇到的情况则更直接,“公司把‘无条件配合’写进了合同和入职确认函”。

宗某是南昌某公司的电商美工。入职时,劳动合同约定公司可临时调换岗位,宗某应服从安排。《入职员工面谈确认函》进一步写明,“遇到销售退货高峰期需晚上加班的情

况,所有员工必须无条件配合”。

2025年2月,公司要求宗某支援仓库打包工作。宗某拒绝,理由是“打包不是美工岗位的本职工作”。公司随即发出《辞退通知》,以宗某“严重违反公司规章制度”为由解除劳动合同。对于该案,南昌市中级人民法院二审认为,劳动合同和面谈确认函中关于“必须无条件配合加班”的要求,违反法律强制性规定。宗某拒绝违法加班安排,不构成“严重违反用人单位规章制度”。公司事后提出宗某迟到、旷工,但《辞退通知》并未将上述情形作为解除理由,不能在诉讼中追加。据此,法院判决该公司支付宗某违法解除劳动合同赔偿金。

记者了解到,在司法实践中,法院审理劳动争议通常会围绕主体资格、劳动管理、业务组成等实质因素进行审查,不受合同名称、发薪渠道、格式条款等表面信息束缚。

法官表示,从企业经营角度来看,上述投机用工行为看似节省了短期社保、人力成本,实则暗藏巨大法律风险。一旦发生工伤、辞退、薪资纠纷,企业将面临未签劳动合同双倍工资、违法解除赔偿金、工伤待遇差额、社保补缴等多重赔付,综合成本远高于规范用工的支出,同时相关情形还可能损害企业信用形象,影响企业的长期经营发展。

法律人士提醒,用人单位应当摒弃投机避责心态,严格遵守劳动法律法规。依法签订书面劳动合同,通过对公账户规范发放薪酬,按照劳动者实际工资足额缴纳社保、工伤保险,制定规章制度不得突破法律强制性规定,杜绝各类霸王条款。对于劳动者而言,日常工作中需强化证据留存意识,妥善保存工作群聊天记录、工资转账流水、入职通知、岗位安排、考勤记录等材料。若遭遇企业变相侵权、恶意规避责任,应及时通过劳动仲裁、法律诉讼等合法途径维权,守护自身合法劳动权益。