



建立规范用工秩序 维护和谐劳动关系

□ 本报记者 徐鹏

2021年至2023年,青海省各级法院共受理劳动争议案件9678件。这些案件类型较为集中,主要涉及补缴社会保险费、未订立书面劳动合同的二倍工资差额、确认劳动关系、社会保险损失赔偿、工伤保险待遇等方面,并呈现出群体性事件较多、用工不规范问题突出、新业态形态的劳动争议案件逐渐增多的态势。

近日,青海省高级人民法院召开新闻发布会,通报全省法院劳动争议案件审理情况,并发布4起劳动争议典型案例。《法治日报》记者对相关案件进行梳理,通过以案释法,引导各方重视劳动者合法权益,构建和谐稳定的劳动关系。



漫画/高岳

承建工程分包个人 员工受伤公司担责

2021年,内蒙古自治区某劳务公司将承建的海东市河湟新区某项目工地部分劳务工作分包给自然人王某。2021年6月20日,陈某受王某雇佣,前往内蒙古某劳务公司承建的工地务工,工种为抹灰工,工资事宜与王某协商,陈某未与内蒙古某劳务公司签订书面劳动合同,内蒙古某劳务公司未按规定给陈某办理工伤保险。

2021年7月2日,陈某在抹灰过程中不慎从3米多的高处跌落至地面受伤,事发后,陈某被送往海东市某医院救治,实际住院19天。陈某住院期间内蒙古某劳务公司支付住院医疗费用,并支付陈某生活费3800元。

2021年7月19日,陈某向海东市人力资源和社会保障局申请工伤认定,同年9月27日,海东市人社局作出《认定工伤决定书》,认定陈某因工受伤。2022年9月30日,海东市劳动能力鉴定委员会作出《初次鉴定结论书》,评定陈某构成伤残九级,无护理依赖。后陈某向海东市平安区劳动争议仲裁委员会提出仲裁申请,请求解除与内蒙古某劳务公司之间的劳动关系,并要求内蒙古某劳务公司支付相关费用。

内蒙古某劳务公司不服仲裁裁决,向法院提起诉讼,请求确认原、被告双方不构成劳动关系,判令内蒙古某劳务公司无须向陈某支付一次性工伤医疗补助金、一次性伤残就业补助金及停工留薪期间工资。一审法院认定内蒙古某劳务公司与陈某存在劳动关系,同时由内蒙古某劳务公司承担工伤保险责任。

内蒙古某劳务公司不服,提出上诉。二审法院认为,一审法院认定内蒙古某劳务公司与陈某存在劳动关系并确认解除不当,二审予以纠正;一审法院认定内蒙古某劳务公司承担工伤保险责任的数额正确,应予维持。

二审法官庭后表示,在建筑行业领域,大部分建设工程承包企业将工程转包、违法分包给实际施工人或他人挂靠施工,且这部分雇佣人员并未与发包、承包方或转包方、违法分包方签订书面劳动合同,一旦在施工中发生受伤等情况,容易引起相互扯皮等问题。根据相关法律规定,即便用人单位和雇佣人员不存在劳动关系,并不意味着用人单位不用承担用工主体责任,亦要按照工伤保险责任进行理赔。本案中,内蒙古某劳务公司作为具备用工主体资格的承包单位,应当承担陈某所受伤害的工伤保险责任。

人职未办社会保险 单方解雇理当获赔

杨某于2010年5月入职青海某公司,从事农机具装卸、安装、售集、保管、安保等工作,工作时间

为每日8时至18时。2021年10月,青海某公司单方解除与杨某的劳动关系。经查,青海某公司未依据劳动法、社会保险法等法律法规为杨某办理社会保险,造成杨某无法享受社会保险待遇。杨某于2021年12月申请仲裁,后因不服仲裁裁决,提起诉讼。

法院经审理后,判决被告青海某公司赔偿原告杨某违法解除劳动合同赔偿金64170元;被告青海某公司赔偿原告杨某应缴纳的养老保险费77004元。

法官庭后表示,社会保险费作为社会保险基金的主要来源,事关人民群众生活福祉及社会和谐稳定。为劳动者缴纳社会保险费用是用人单位的法定义务,并不因为劳动者或用人单位的意愿而免除义务。在双方签订《劳动合同》的情况下,用人单位不依法办理社会保险,将导致劳动者权益受损。根据相关法律规定,用人单位应当自用工之日起三十日内,为其职工向社会保险经办机构申请办理社会保险登记,办理社会保险登记是用人单位依法缴纳社会保险费的前提。由此,劳动者才能享受社会保险待遇。

法官提醒,现实生活中,部分用人单位不依法履职,导致劳动者权益受损。在此情况下,劳动者有权申请劳动仲裁,依据相关法律规定,也可要求解除劳动合同并要求用人单位补缴社会保险费用,且可以获得一定的经济补偿。

出纳遭遇电信诈骗 存在过失担责两成

2020年10月28日,多某入职青海某公司任出纳一职,双方签订《劳动合同》。2021年12月1日,多某在工作过程中,收到QQ群中“总经理”要求多某向陈某的个人账户转账的信息。随后,多某向陈某的银行账户转账29万余元。青海某公司法定代表人收到信息提示,与多某确认后,同日向公安机关报案。

2021年12月3日,多某提出离职。同年12月9日,青海某公司向多某送达《解除劳动合同通知书》,解除与多某之间的劳动关系。青海某公司申请仲裁,并向法院提起诉讼,要求多某赔偿公司的经济损失。

法院认为,多某作为一名财务会计人员,其理应知晓一名专业财务人员在相关工作岗位的工作职责和流程要求,其未向公司领导核实即向他人个人账户进行大额汇款,导致公司财产遭受重大损失,已构成重大过失。而在多某履职过程中确实存在根据领导指示先行付款的情形,说明青海某公司在日常经营活动中并未严格按照财务制度执行,青海某公司亦应承担相应责任。法院酌情确定由多某承担20%的赔偿责任。据此,法院判决多某赔偿青海某公司经济损失59600元。

法官庭后表示,本案系劳动者遭遇电信诈骗从而致用人单位受损的典型案例。用人单位作

为企业的管理者、劳动成果的主要享有者,应承担劳动者履职过程中可能产生的各种风险。劳动者在履行职务过程中因故意或重大过失造成用人单位经济损失要求承担赔偿责任的范围,应当与劳动者的过错大小、工资收入水平等相适应。而用人单位应严格按照会计法等法律规定,规范公司财务管理,定期对公司财务管理等重要岗位进行防骗宣传和培训,完善公司付款机制和流程,用人单位并不能将公司运营管理的风险、漏洞转嫁给普通劳动者承担。

本案最终认定用人单位、劳动者均应承担相应过错,具有双重效果。该纠纷处理不仅会促进劳动者在日常工作中,认真遵守公司规章制度,审慎履职,增强防范风险意识,还会促进用人单位更加注重员工培训管理和制度措施完善,共同防范网络诈骗,保护好用人单位和劳动者的合法权益。

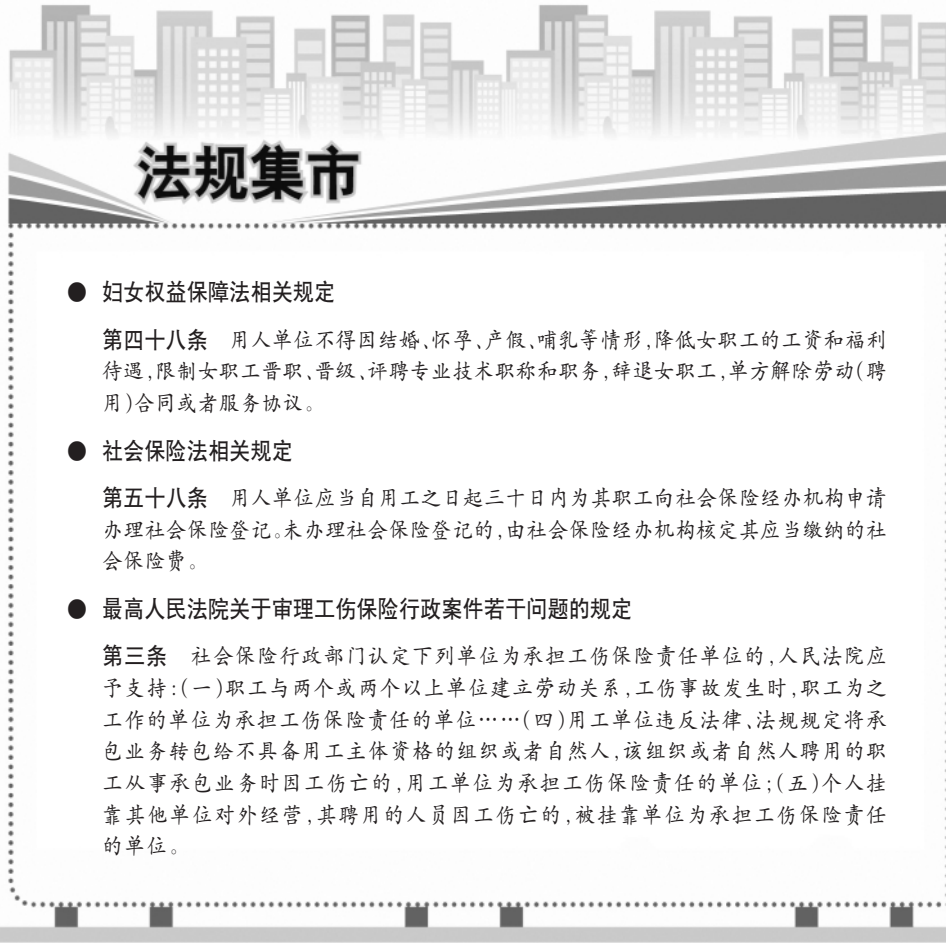
哺乳期间扣减工资 解除合同补偿损失

刘某于2004年与某公司青海分公司建立劳动关系。2017年12月20日,刘某生休产假。青海分公司

自2018年1月起,以刘某不在岗为由,依据公司工资方案开始扣减刘某工资。至2018年6月尚在哺乳期内的刘某实发工资4194元。2018年7月,刘某以分公司扣减工资违法为由申请仲裁。某青海分公司不服仲裁裁决,向法院起诉。

法院经审理认为,根据《女职工劳动保护特别规定》“用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资、予以辞退、与其解除劳动合同或者聘用合同”之规定,某公司青海分公司在刘某哺乳期内,依据公司自行制定的规定扣减刘某工资,与《女职工劳动保护特别规定》相悖。据此,判决青海分公司与刘某劳动合同关系解除,青海分公司支付刘某生休产假期间扣减工资15991.92元,支付经济补偿金146877.84元。

法官庭后表示,本案明确指用人单位应尊重和保障女职工在产假、哺乳期间享有的相应权利,弘扬文明、和谐的社会主义核心价值观。尊重和保障女职工合法权益是全社会的共同责任。本案判决不仅保护了女职工的合法权益,而且有利于发挥司法裁判对社会行为的规范、引导作用,纠正用人单位歧视、限制女职工权益的各种不合法规定,鼓励、帮助女职工依法维护权益,营造和谐、法治的社会环境。



法规集市

● 妇女权益保障法相关规定

第四十八条 用人单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形,降低女职工的工资和福利待遇,限制女职工晋职、晋级、评聘专业技术职称和职务,辞退女职工,单方解除劳动(聘用)合同或者服务协议。

● 社会保险法相关规定

第五十八条 用人单位应当自用工之日起三十日内为其职工向社会保险经办机构申请办理社会保险登记。未办理社会保险登记的,由社会保险经办机构核定其应当缴纳的社会保险费。

● 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

第三条 社会保险行政部门认定下列单位为承担工伤保险责任单位的,人民法院应予支持:(一)职工与两个或两个以上单位建立劳动关系,工伤事故发生时,职工为之工作的单位为承担工伤保险责任的单位……(四)用工单位违反法律、法规规定将承包业务转包给不具备用工主体资格的组织或者自然人,该组织或者自然人聘用的职工从事承包业务时因工伤亡的,用工单位为承担工伤保险责任的单位;(五)个人挂靠其他单位对外经营,其聘用的人员因工伤亡的,被挂靠单位为承担工伤保险责任的单位。

公司恶意增加工作量 员工该怎么办

□ 本报记者 徐伟伦
□ 本报通讯员 郑吉喆 田艳飞

想开除员工,还不愿意支付解除劳动合同赔偿金,有的公司就会找各种理由逼迫员工自动离职,或者恶意增加工作量营造员工不服从工作安排的事实。近日,北京市第三中级人民法院审结了一起用人单位恶意增加工作量引发的纠纷,法院认定用人单位的行为属于违法解除劳动合同,应向员工支付赔偿金。

法院查明,2019年11月,沈女士入职某科技公司,岗位为平面设计。此后,双方就裁员离职补偿协商未果,科技公司自2021年11月开始逐渐增加沈女士的工作量,并于月底向沈女士发送《解除劳动合同通知书》,表示因沈女士不服从公司管理,不完成公司布置的工作任务等,与沈女士解除劳动合同关系。

对此,沈女士表示,自己只是拒绝了不合理的工作量,此前公司安排的工作任务是每人每天设计40多张图,后逐渐增加,直至要求每人每天完成70多张,远超正常工作量,根本无法完成。

经法院调查,某科技公司在仲裁阶段提交的考核备注显示,季度总素材完成量在2400幅以上,评分即达到满分5分。按照该标准,每人每个工

作日的任务量约为40张。2021年11月3日至沈女士离职前,某科技公司布置的工作量由3人共计120张逐渐增加为每人每日70至75张。对此,沈女士与同事多次就增加的不合理工作量提出异议,沈女士也曾申请降低工作量,均未得到回应。为完成工作任务,沈女士在此期间曾三次申请加班。11月29日,沈女士在收到当日工作量后表示正常工作时间无法完成任务,拒绝不合理的工作量。11月30日,沈女士被移出工作群。

庭审中,沈女士的同事出庭作证,表示公司与员工沟通裁减不成,便大幅增加工作量,在沈女士离职后,工作量即恢复正常。

一审法院审理后认为,沈女士存在拒绝科技公司安排工作的情况,未就科技公司安排工作超出其正常工作量充分举证,故对于沈女士关于其拒绝的是不合理的工作量的主张难以采信,未支持沈女士的诉讼请求。沈女士不服,提出上诉。

北京三中院审理后认为,自2021年11月上旬起,某科技公司逐渐增加沈女士的工作量,已经大幅超过了其考核满分的的工作量。从沟通中能够看出,沈女士起初虽对工作量的增加有异议,但仍然努力完成了公司布置的工作任务。在工作量增加至每天60张后的11月22日和11月24日,沈女士延长工作时间2个半小时以上才最终完成设计任务,公

司事后也批准了沈女士的加班申请,法院认为这能够证明公司认可沈女士完成60张图片设计任务已经需要大幅加班。

在此情形下,公司仍继续增加沈女士的工作

是否强迫加班可参考工作量合理限度

“因工作量大小的评判具有一定的主观性,而用人单位对工作量的安排拥有较强的支配权,即便增加工作量也具有隐蔽性和合理性,劳动者往往难以对工作量的大小进行量化和举证,因此成为部分用人单位‘收拾’‘不听话’劳动者的手段。”二审法官庭后表示:“增加工作量+不服从工作安排”的组合,往往容易让劳动者陷入干又干不完,不干又违纪的两难困境。”

二审法官介绍说,劳动合同法规定,用人单位应当严格执行劳动定额标准,不得强迫或者变相强迫劳动者加班。本案中,从沟通记录和往来邮件中能够看出,某科技公司对沈女士是否完成工作任务考核主要依据沈女士每日能否完成公司布置的图片设计任务的数量。在判断劳动定额标准时,可综合考虑用人单位制定的劳动定额标准是否经过民主程序,用人单位和劳动者是否存在工

作量的明确约定,用人单位对劳动者的工作量既往考核情况、劳动者完成工作量是否需要延长工时等因素综合予以判定。

在协商解除合同不成后,某科技公司持续增加劳动者工作量,直至劳动者加班都完不成的做法实属强人所难。综合相关证据,足以说明某科技公司的上述行为属于不合理安排工作任务,并强迫或者变相强迫劳动者加班。虽然用人单位具有向劳动者安排工作任务等用工自主权,但是当用人单位布置的工作量严重超出正常标准,致使劳动者在正常工工时甚至加班都无法完成的,可以认为超出了合理的限度。劳动者有权对此予以拒绝。劳动者拒绝用人单位不合理的工作定额安排的,不属于不服从工作安排。因工作量设置不合理,致使员工无法完成,用人单位又以员工不服从安排为由解除劳动合同,属于违法解除。

研发软件擦除水印 搬运视频侵权当赔

□ 本报记者 王春
□ 本报通讯员 沈宇珍

近日,浙江省杭州市临平区人民法院院长刘波担任审判长,公开开庭审理并当庭宣判原告北京抖音科技有限公司(以下简称抖音公司)诉被告杭州某科技公司、宁夏某科技公司不正当竞争纠纷的案作。

法院查明,抖音公司运营的抖音App系视频分享社交平台,其通过允许发布者设置下载权限,允许下载视频自动添加抖音标识、发布者抖音号及引流宣传标语水印等方式构建起抖音原创保护体系。

杭州某科技公司受宁夏某科技公司委托,研发制作一款批量去水印软件。用户使用前述软件和小程序可实现抖音App限制下载视频的下载及允许下载视频的去水印下载,电脑版去水印软件还可实现个人主页视频批量去水印下载。

抖音公司为此诉至法院,请求判令二被告立即停止侵权、消除影响、赔偿经济损失及合理费用。

法院认为,抖音公司制定服务协议、自律公约、隐私政策,并根据发布者意愿设置视频下载权限和允许下载视频自动添加水印功能,据此取得的合法权益应当受到反不正当竞争法保护。被控侵权软件和小程序通过技术手段突破抖音平台自动添加水印及限制下载功能,违背抖音视频发布者意愿,既割裂了抖音视频与创作者之间的关系,也割裂了抖音视频与抖音运营者之间的联系,妨碍了抖音平台的正常运营,属于不正当竞争行为。

综合考虑抖音App知名度、被控侵权行为表现形式、持续时长、影响范围、主观过错程度、侵权功能价值占比、获利途径方式及抖音公司合理维权费用等因素酌定赔偿金额,当庭宣判二被告停止侵权、刊登声明、消除影响,就涉及电脑版去水印软件的侵权行为承担连带赔偿责任,涉微信小程序的侵权行为赔偿责任由宁夏某科技公司承担。

法官说法

刘波表示,类似去水印软件不当获取短视频运营平台投入较高运营成本获得的视频资源,为侵权人实施视频搬运行为提供技术便利,扰乱市场竞争秩序,损害短视频运营公司合法权益,不利于激励创新和提升社会福祉。对该类行为明确给予否定性评价,有利于规范短视频领域市场竞争秩序,激发创新创造活力。

观棋支招引发纠纷 致人受伤论责赔偿

□ 本报记者 罗莎莎
□ 本报通讯员 徐艳秋 纪艳丽

近日,江苏省连云港市连云区人民法院审结一起因观棋引发的生命权、身体权、健康权纠纷案,判决二被告分别赔偿原告各项损失共计5000余元。

法院查明,2023年夏季的某天,刘某与他在小区门口下象棋。其间,观棋的唐某不时“支招”,惹得刘某十分生气,二人遂发生口角,一旁的李某劝架未果,唐某二人扭打在一起,不慎将劝架的李某撞倒在地,造成李某受伤,刘某将李某送至医院并垫付了部分医药费,而唐某则离开现场,李某为此支付医疗费4000余元,并产生护理费、营养费、交通费等其他相关费用。后就赔偿事宜协商未果,李某将刘某起诉至法院。后经刘某申请,法院依法追加唐某为第二被告。

法院认为,下象棋是传统文化休闲活动,执棋者要在基本规则内下棋,观棋者亦有“观棋不语”的基本礼仪要遵守,本案因唐某观棋时插嘴多言而起,其有错在先,且多言导致与被告刘某发生争吵,进而相互殴打,在推搡过程中撞倒李某致人受伤。

本案中二被告均有过错,但被告唐某应承担主要责任,被告刘某承担次要责任。据此,酌定二人承担责任的比例为60%和40%,李某对其自身损害无过错。根据相关证据材料,核定原告李某的各项损失为5567.25元,扣除刘某前期垫付的医疗费,判决刘某赔偿李某2106.4元;唐某赔偿李某3340.35元。

法官说法

法官庭后表示,公民的生命权、健康权、身体权受法律的保护,因违法行为而侵害公民身体健康权的,应依法承担相应的赔偿责任。民法典规定,侵害他人造成人身损害的,应当赔偿医疗费、护理费、交通费等为治疗和康复支出的合理费用,以及因误工减少的收入。本案中二被告均因侵害他人造成人身损害,且对于损害的发生均有过错,最终各自承担了相应的赔偿责任。因此,在发生矛盾纠纷时,要保持冷静,避免冲动,通过合理合法的途径解决问题。

出于好玩网购配件 改造枪支缓刑两年

□ 本报记者 周宵鹏
□ 本报见习记者 李雯
□ 本报通讯员 刘小宁

近日,河北省邯郸市永年区人民法院审理了一起非法制造枪支案件,在校大学生因网购配件擅自改造枪支被判刑。

法院查明,2024年1月,永年区检察院在办理王某非法买卖枪支犯罪一案时,办案人员通过调查王某的微信交易记录,顺藤摸瓜发现陈某曾从王某处购买过枪支部件,后通知公安机关依法追查涉案物品,公安机关随即在陈某家中找到了其向王某购买的火柴枪、发令弹、钢珠。经讯问,陈某对买枪、改枪、改发令弹的事实供认不讳。

经查,陈某系河北某职业技术学院大三学生,在网上浏览时看到有卖火柴枪的店铺,出于好玩,遂花费190元买了一支火柴枪,十几颗发令弹和钢珠。随后,陈某在一处空地先后用火柴和发令弹试枪,发现虽然发令弹的声音比较大,但不能击发子弹。与此同时,陈某发现口径5毫米多的钢珠正好能被卡进发令弹里,于是陈某按照王某微信朋友圈发布的改装视频将枪管的最前段扩大,使其前后相通,再次用加装钢珠的子弹试枪,发现钢珠可打进土里约三四厘米深。事后,陈某将改装后的枪支等存放于家中,直至被抓。

随后,永年区检察院对陈某依法提起公诉,考虑到陈某犯罪时系未满17周岁的未成年人,本人自愿认罪认罚,且未造成严重后果,本着“教育为主、惩罚为辅”的原则,依法作出从宽减轻处罚的量刑建议,并被法院采纳。最终,陈某以非法制造枪支罪被判处有期徒刑2年,缓刑2年。

检察官说法

办案检察官提醒,枪支具有极大的伤害能力,一旦失控,就可能成为犯罪分子的作案工具,直接影响社会稳定和人民群众生命财产安全。我国枪支管理法规定,未经许可,任何单位或者个人不得制造、买卖枪支,广大群众要增强法律意识,严格遵守枪支管理规定,切勿心存侥幸,以身试法。