



编者按

党的二十届三中全会指出,要加强劳动者权益保障。
加强劳动者权益保障,不仅事关劳动者个人的生存与尊严,而且事关国家经济高质量发展和社会长治久安。案件版今天编发一组劳动者权益保障案件,以展示司法机关用法治力量守护劳动者权益,构建和谐劳动关系的生动实践。敬请关注。

众包骑手猝死被告知投保人非本人

北京金融法院“穿透式”审判判决保险应赔偿

□ 本报记者 徐伟伦

外卖骑手猝死后,其法定继承人向保险公司主张保险金时被告知,投保人系平台合作方并非骑手本人,因此拒绝赔偿。北京金融法院近日运用“穿透式”审判思维,深入产品实质剖析交易架构,认定实际投保人为众包骑手田某,猝死保险金条款为隐性免责条款,保险公司向平台控股的保险经纪公司进行免责提示告知对骑手田某并不发生效力,判令保险公司赔偿保险金60万元。

据了解,骑手田某每日接单前必须在平台系统点击购买众包骑手意外险(俗称“一日险”),保费由系统自动在田某报酬中扣收。田某在出租屋内猝死后,田某的法定继承人周某向某保险公司主张保险金60万元时遭拒。某保险公司辩称,保险单显示的投保人不是田某,且其并非死于猝死保险金条款约定的“工作时间、工作岗位”,根据保险公司与保险经纪公司达成的合作协议,保险公司已就猝死保险金条款向保险经纪公司进行了提示说明。

北京金融法院审理后认为,众包骑手意外险的投保方式系通过平台系统电子投保,具有一定强制性,骑手每天在平台App点击接单前,必须在App上点击购买案涉保险,系统自动从骑手跑单报酬中扣收保费。相应投保系骑手自行操作发起,保费出自骑手,保险受益人系骑手及其法定受益人。众包骑手意外险旨在保障骑手的人身安全及分担致人损害的赔偿责任,其保障的是骑手人身权益而非平台、平台合作方等其他主体权益。保险公司对于客户群体、保障对象、投保流程等内容应当明知,骑手及法定受益人主张穿透认定实际投保人系骑手本人,人民法院应予支持。

法院认为,众包骑手是通过面向公众开放的外卖平台App注册,自行决定其是否接单配送的骑手,具有工作时间碎片化、工作地点自由化的特征。保险公司作为保险格式合同的提供方,应知悉该类被保险人的工作特性及可能存在的风险隐患。保险公司以猝死保险金特别约定条款中的“工作时间和工作岗位”作为承担保险责任的条件,实质系对保险保障范围进行了限缩,客观

上加重了被保险人的责任,系隐性免责条款。保险公司若基于降低自身赔付风险的考虑,应当明确解释何为众包骑手的工作时间、工作岗位。保险公司如要排除配送途中以外的时间和空间,应在保险条款中作特别提示并加以说明,否则该条款不产生效力。人民法院有权作出对保险公司不利的解释。

在投保环节,保险公司提示说明义务的履行对象应是实际投保人,保险公司向保险经纪人进行提示说明的后果应及于投保人。但在新业态保险中,众包骑手意外险保险单记载的投保人是平台合作方,而实际操作投保、交纳保费以及保险受益人为骑手,在无证据显示骑手能够从保险经纪人、平台合作方处了解保险合同内容的情况下,不能仅依据保险公司向保险经纪人进行了提示说明而认定保险公司向实际投保人完整、适当地履行了提示说明义务。

据此,法院综合案情后对此案作出如上判决。
“传统的保险合同涉及三方当事人,即投保人、被保险人和保险公司。而在新就业形态模式下,因用工存在多次分包,交易

链条进一步拉长,交易主体增多,保险产品的交易结构日趋复杂,加大了对商业嵌套模式下真实保险合同关系的甄别难度。”北京金融法院立案庭副庭长厉莉在接受《法治日报》记者采访时表示,法院在此案中充分运用“穿透式”审判思维,剖析保险交易架构中的多层商业嵌套,穿透认定众包骑手意外险的实际投保人为骑手,妥善保障了新业态劳动者的保险权益,维护了金融交易的实质公平。

北京金融法院副院长宋毅介绍,在该院审理的新业态保险纠纷中,平台企业利用交易结构嵌套转嫁用工成本、规避用工责任的情形突出,保险机构在新业态保险产品的设计、展业等环节暴露多项短板。北京金融法院践行“穿透式”审判理念和平等保护理念,对主体、资金和交易链条及结构全面审查,认定真实合同关系和法律责任,明确穿透边界,做到穿透有度、穿透适度,以此认定真实合同关系和法律责任,有效兼顾新业态经济创新发展与劳动者权利保障。

□ 本报记者 丁国锋 许瑞蕾

“孩子生完了,工作也没了。”王女士的遭遇,道出了许多职场妈妈的无奈。她在剖宫产休假期间遭公司单方缩短假期,并被以拒绝返岗为由解除劳动合同。近日,江苏省宿迁市中级人民法院作出因产假引发的劳动争议案件作出终审判决,认定公司辞退尚在产假期的王女士属于违法解除劳动合同,应支付赔偿金。

2023年9月2日,王女士通过剖宫产手术产下一子,后按照相关规定向公司提交了产假申请,产假期间自2023年9月3日至2024年3月1日(共158天+15天产假)。公司起初予以批准,后在2024年1月18日突然通知王女士,称其产假结束,并要求她立即复工。

王女士认为公司的做法侵害了自己的合法权益,遂拒绝提前复工。公司以“不服从工作安排”为由,解除了与王女士的劳动合同。

无奈之下,王女士将公司诉至法院,要求其支付违法解除劳动合同的赔偿金7万元。一审法院判决该公司支付王女士违法解除劳动合同赔偿金6.8万余元。公司不服,上诉至宿迁市中级人民法院。

宿迁中院开庭审理此案。庭审中,双方围绕王女士产假的期间、起止日期认定等焦点问题展开激烈辩论。

宿迁中院经审理认为,根据《女职工劳动保护特别规定》,女职工生育享受98天产假,2018年施行的《江苏省女职工劳动保护特别规定》在此基础上延长了30天生育奖励假。2022年,江苏省进一步规定,符合政策规定生育子女的夫妻,女方在享受国家规定产假的基础上,延长产假60天,依法共计158天,难产的增加15天,即为173天。本案中,王女士以剖宫产方式分娩,属于难产,其产假应为173天。

关于产假起止时间,法院认为,王女士分娩之前因保险需要请病假,书面请假手续载明时间在分娩前,双方还曾就病假期间停发工资达成一致意见,故其分娩前休假应为病假,并非休产假。同时,王女士从未作出提前15天休产假的意思表示,故不能认定其提前15天休产假。王女士于2023年9月2日晚上9时分娩,自此计算173天产假,并扣除7天国家法定休假日,产假时间自2023年9月3日起至2024年3月1日止。

法院认为,处于孕期、产期、哺乳期内的女职工正在经历人生最特别的阶段,理应得到特殊的关照和关爱,国家也通过制定法律对处于“三期”的女职工进行特殊劳动保护。公司以王女士拒绝返岗为由解除劳动合同,属于在产假期满后与其单方解除劳动合同,构成违法解除劳动合同,依法应当支付赔偿金。据此,宿迁中院驳回上诉,维持原判。

“构建生育友好型社会,需要法律、企业和社会各界的共同努力。”本案二审审判长、宿迁中院民四庭庭长孙权指出,应当进一步细化产假相关规定,明确各类特殊情况下的产假天数,减少争议空间;企业应当转变观念,将保障员工权益视为社会责任,而非负担;社会各界应当营造尊重生育、关爱女性的良好氛围,让职场女性不再为生育而感到焦虑。

企业拒录女性求职者被判赔3200元

本报讯 记者余东明 张海燕 通讯员徐静文 企业在招聘要求中没有限制求职者性别,等到求职者发来简历,企业方打开简历3分钟,却以“我们想招一位男同志”为由婉拒女性求职者。近日,上海市浦东新区人民法院(以下简称浦东法院)审结了一起涉及劳动者平等就业权的案件,法院判处公司赔偿求职者精神损害抚慰金3000元,合理维权费用200元。

李丽(化名)是一名“海归”,在求职时,她发现上海某公司发布的“法务专员/助理”职位与自身条件十分匹配,且公司对求职者的性别未作要求,于是投递了简历。

然而,网络招聘平台的系统显示,公司在浏览简历3分钟后就回复称:“您好,您的简历收到,不好意思,您的简历暂未通过筛选,祝您找到更好的工作。”她主动询问原因,对方表示:“我们想招一位男同志”;进一步询问时,却再无回应。

李丽认为,该公司以性别作为筛选条件,属

于无正当理由的差别对待,侵犯了她的平等就业权,构成就业歧视,于是诉至浦东法院。

公司辩称,该岗位最终录用的是女性,不存在歧视。在法院审理过程中,公司联系李丽,并发送沟通函,表示“‘我们想招一位男同志’的说法,是为了善意规避你落选的真实原因,以免引起你的不适”。同时,公司表示愿意补偿李丽2000元,与李丽达成和解。对此,李丽没有同意。

浦东法院经审理后认为,公司筛选求职者时,不应以性别为由拒绝录用女性或者提高对女性的录用标准,遂对公司的解释不予采信。浦东法院一审判决该公司赔偿李丽精神损害抚慰金3000元,合理维权费用200元。公司不服,提起上诉,后又撤回上诉。

“平等就业权是公民的基本权利,用人单位在享有自主用工权的同时,应保障求职者的平等就业机会。女性依法享有与男性平等的就业权利。”浦东法院未成年人与家事案件综合审判庭法官黄鼎锋说,本案中,公司在公示的任职条

件之外,设置性别门槛,对女性求职者区别对待,已构成对李丽平等就业权的侵犯,应依法承担侵权责任。

黄鼎锋指出,企业在招聘过程中应恪守法律规定,从发布招聘信息、筛选简历,到面试、录用的各个环节,都应做到公开透明、有章可循,确保公平公正。企业应承担一定的社会责任,不得以性别为由拒绝录用女性或提高对女性的录用标准,引导就业者跨出迈向社会的第一步。
“企业依法合规招聘,能够降低可能引发的法律风险,同时也有助于提升企业的社会形象,为企业的长远发展奠定坚实基础,推动社会就业环境朝着更加公平、和谐的方向发展。”黄鼎锋说。

在上海市人大代表、民建黄浦区委妇委会主任忻继青看来,本案裁判结果不仅明确就业歧视的认定标准,彰显法律对劳动者权益的保护,也揭示出招聘市场中“表面公平、实则有差”的灰色地带,对破除女性就业的无形障碍具有积极的现实意义。

男高管性骚扰女下属被解除劳动合同

本报讯 记者周孝清 通讯员王国勇 黄一帆 出差期间深夜敲房门,发送露骨图片……男高管陈某性骚扰女下属被企业解除劳动合同,其对此不服,相继提起了劳动仲裁和诉讼。近日,经江西省吉安市中级人民法院作出终审宣判,陈某的诉讼请求被驳回。

2024年1月,某公司员工朱某向公司实名举报部门经理陈某对其长期实施性骚扰,包括出差期间深夜敲房门、发送露骨图片,以职权施压逼迫单独相处等行为,严重侵犯了她的人格尊严和隐私,给她造成极大心理压力。

该公司在接到朱某的投诉后,经确认陈某存在性骚扰行为,遂依据企业《员工手册》的相

关规定,解除与陈某的劳动合同。在解除劳动合同过程中,公司依法征求工会的意见,严格按照法定程序办事。

陈某对此不服,向劳动争议仲裁机构提起仲裁申请,劳动争议仲裁机构驳回了他的申请。他随后提起诉讼。一审法院经审理,认定陈某的性骚扰行为证据确凿,公司解除劳动合同的行为合法合规,遂驳回了陈某的诉讼请求。陈某不服,向吉安市中级人民法院提起上诉。

吉安中院在审理过程中,全面综合考量了诸多关键证据:朱某的报警记录及警方对相关事件的询问笔录,这些记录还原了事件发生后的第一手情况,为案件的定性提供了关键线

索。陈某在公司调查阶段的自认录音,直接表明其承认曾对朱某做出不当行为,极大地夯实了案件的证据基础。此外,陈某发送的露骨图片以及深夜敲门等一系列反常行为相互印证,形成了完整且严密的证据链。

综上,二审法院认定陈某存在性骚扰行为具有高度盖然性,公司因此解除劳动合同合法合规,遂作出终审判决,驳回陈某上诉,维持一审判决。

法官提醒,员工遭遇性骚扰,隐忍等于纵容,要第一时间保存聊天记录、录音、监控等证据,立即向企业相关部门或警方举报,勇敢地站出来捍卫自己的尊严和权益。

“实际施工人”追讨劳务费获法院支持

本报讯 记者王春 通讯员黄欢 近日,浙江省台州市椒江区人民法院审理了一起油漆工刘某追讨劳务报酬的劳务合同纠纷案件。

2023年2月,刘某受杨某雇佣,到某建筑工地从事油漆工作,双方约定按330元/工计算劳务费。2024年3月,刘某等来一张确认欠款的工资核算表,杨某、尹某、徐某在表上签名,确认拖欠包括刘某在内的多名工人工资15.7万余元,其中就包括刘某的13555元劳务报酬。

刘某多次催讨,但杨某、尹某、徐某始终未支付这笔款项。刘某遂将三人诉至法院。

庭审期间,当事人各执一词,杨某承认刘某尚有工钱1万多元未付,却将责任归咎于上家未退还质保金。尹某强调自己只是将工程介绍给杨某,刘某是杨某的工人,劳务报酬由杨某发放,自己未参与其中,不应承担支付工资的责任。徐某称自己是案涉工地的现场管理人员,曾与杨某签订合同,约定所有工程欠款由杨某承担,且自己已付清所有款项。

法院认为,“实际施工人”可以突破合同的

相对性直接向不存在合同关系的发包人主张权利,是为了保护农民工等建筑工人的利益,突破合同相对性原则,允许实际施工人请求发包人欠付工程款范围内承担责任。

本案中,刘某为杨某提供了油漆劳务,并且双方约定了劳务报酬的计算标准。刘某主张欠付劳务报酬13555元,杨某对此没有异议,且有案涉工资核定表佐证,故能认定刘某与杨某之间的劳务合同关系明确。而尹某、徐某在本案中并非涉案工程发包方,刘某无权突破合同相对性原则,向其主张权利。

尹某虽然参与了工程的转包,但他与刘某并未建立直接的法律关系。尽管尹某在工程中承担了一些责任,如负责工程进度和质量,但不能使他成为支付刘某劳务报酬的负责人。刘某要求尹某承担共同付款责任缺乏法律依据。徐某与刘某同样未建立直接的法律关系,故刘某要求徐某共同支付劳务报酬的诉讼请求未得到法院支持。

此外,杨某的上家未向其付清工程款的事

实,并不影响其向刘某支付劳务报酬。杨某与刘某之间的劳务合同关系是独立的,其不能因为与第三方的纠纷而拒绝履行其对刘某的付款义务。

最终,法院判令杨某向刘某支付劳务报酬13555元,驳回刘某的其他诉讼请求。

承办法官认为,对于劳动者而言,劳务活动绝非简单的付出劳力换取报酬的过程,其背后蕴含着诸多法律风险与权益考量。在劳务关系建立之初,签订书面合同是筑牢权益防线的基石。书面合同作为一种要式法律行为,相较于口头约定,具备更强的证据效力与稳定性。

“保存证据同样是劳动者维权的核心环节。在数字化时代,证据的形式愈发多样,工资核定表、考勤记录、聊天记录等,均可能成为维权的关键利器。工资核定表是对劳动者工作成果与应得报酬的阶段性确认,是证明双方债权债务关系的直接证据;而聊天记录则可能反映出双方对于工作安排、报酬支付等关键事项的沟通协商过程,在某些情况下,能够补充并完善整个证据链条。”承办法官说。

□ 本报记者 章宁旦
□ 本报通讯员 江 楠

企业提供AI数字人账号招聘人员进行直播,与被招募者构成劳动关系吗?近日,广东省东莞市第三人民法院审结一起涉AI数字人直播纠纷案,法院认定,提供AI账号的某网络公司对被招募人陈某存在一定程度的支配性劳动管理,双方构成“不完全劳动关系”,依法驳回公司要求陈某支付违约金的请求。

某网络公司招募人员合作开展AI数字人直播经营,陈某报名参加,双方签订了合作合同。合同约定,公司免费提供期限为一年的数字人账号,由陈某使用该数字人形象自行选择平台进行直播,每日直播时长不低于4小时,直播内容不限,每周需提交直播数据并按总营业额6%向公司分成,若未成功开播,应于7日内更换账号或直播平台。陈某无AI直播经验,多次向公司反馈操作困难,并请求现场指导,而公司则让陈某自行按教程操作,未向其提供针对性的技能培训及技术支持。陈某最终未能成功开播,公司遂诉至法院,要求陈某支付违约金3000元。

法院认为,网络公司通过设定每日4小时直播时长,强制提交后台数据,单方制定营业额6%分成条款等规则,对陈某的工作时间、成果交付及收益分配形成了实质性控制,同时要求陈某严格遵循操作流程,进一步强化了对劳动过程的干预。而陈某则保有选择直播平台与内容的自主权,且公司设定的直播时长未超出法定工作时间标准,履约条件亦具备灵活空间。

法院因此认定,公司对陈某存在一定程度的支配性劳动管理,但不完全符合建立劳动关系的情形,双方之间不存在劳动关系。同时,公司基于对陈某实施劳动管理的事实,应履行保障陈某的职业培训等义务,但公司在陈某多次反馈操作困难并请求指导的情况下仍未采取必要培训措施,放任陈某陷入履约困难。此外,双方签订的合作合同欠缺退出机制,损害了陈某的自主择业权。该公司主张违约金缺乏事实与法律依据,故依法驳回其全部诉讼请求。

目前,该案一审判决已生效。

主审法官梁敏庭后表示,“不完全劳动关系”是指不完全符合规定要件,但其用工性质更接近于劳动关系而非普通民事法律关系的一种用工法律关系。本案中,法院穿透合作协议形式外壳,紧扣用工事实本质,认定公司对直播人员形成一定程度的支配性劳动管理。同时,直播人员在直播内容选择上的有限自主性及履约时间灵活性,又恰恰凸显了新业态用工“管理与弹性并存”的特质。法院针对“不完全劳动关系”划定法律边界,明确直播平台须承担与支配强度相匹配的劳动权益保障责任,既防范企业以合作之名规避用工责任,亦避免过度扩张劳动关系抑制业态创新。

用工之账号招人直播被认定『不完全劳动关系』

哺乳妈妈拒绝提前复工被公司辞退