



依法保障劳动权益 促新就业形态发展

□ 本报记者 申东

网络销售主播与公司没有签订劳动合同,权益如何维护;退休后再次就业上岗,工作时受伤怎样维权;程序员与公司签订竞业限制协议,离职后应不应该得到补偿……近日,宁夏回族自治区高级人民法院向社会公开发布《宁夏法院劳动争议审判白皮书》和典型案例。《法治日报》记者注意到,随着新产业、新业态、新平台的蓬勃发展,外卖配送员、快递员、网络主播、网约车驾驶员、网约家政等新就业形态劳动者数量明显上升。与此同时,灵活用工下的弹性工作制、远程“云办公”等用工模式也在不断创新,日益复杂多样。由于新就业形态用工方式更为灵活多样,“去劳动化”特点明显,司法实践中对于如何准确判断平台企业与劳动者之间是否存在劳动关系通常较难把握,争议较大,而是否存在劳动关系直接关系到劳动者的合法权益能否得到保障。

此次发布的典型案例中包括超龄劳动者、新就业形态劳动者等特殊群体劳动争议案件,旨在充分发挥人民法院司法职能作用,规范企业用工,更好地保护劳动者的合法权益,促进构建和谐稳定的劳动关系,优化法治化营商环境,服务保障宁夏经济高质量发展。

雇佣主播未签合同 法院确认劳动关系

宁夏某公司与中宁县某店铺合作进行网络直播销售。2023年7月,宁夏某公司雇佣李某到中宁县某店铺担任网络销售主播,李某的工作内容及报酬由宁夏某公司支付。李某供职期间,宁夏某公司一直未与李某签订劳动合同,亦未为其缴纳社会保险等,且欠付部分工资。2023年11月2日,因网络销售直播业务停止,李某离职。后李某申请仲裁确认双方于2023年7月10日至2023年11月2日期间存在劳动关系并支付欠付工资,仲裁裁决支持了李某的请求。宁夏某公司不服仲裁裁决,诉至法院。

法院审理后认为,本案应以事实优先原则为指引,充分考虑双方约定的权利义务和实际履行情况,对主体资格、劳动自主程度、平台经营者的管理程度、劳动收入的稳定性和劳动的持续性等情况进行综合分析,从组织从属性、人格从属性、经济从属性三方面据实认定新就业形态下的劳动关系。从人格从属性来看,李某经宁夏某公司介绍到中宁县某店铺从事主播工作,宁夏某公司负责人在微信群内给李某制定工作规则、安排排班、给李某发放工资、对李某进行管理控制;从经济从属性看,平台企业掌握了李某从业所必需的生产原料,即李某网络直播销售的枸杞为宁夏某公司所有,且发放的工资为李某重要的生活来源;从组织从属性看,李某在网络直播时账号名称备注包含宁夏某公司信息,头像图片系宁夏某公司法定代表人照片,李某是以宁夏某公司名义对外提供售卖枸杞服务。综合以上因素,结合庭审查明的事实,法院认定宁夏某公司与李某之间存在劳动关系。

承办法官表示,对于有关企业与网络主播之间的法律关系,要立足具体案件具体分析,重点审查企业与网络主播之间的权利义务内容及确定方式,准确判定企业是否对网络主播存在支配性劳动管理,两者之间是否存在劳动关系。

超龄用工受伤致残 工伤待遇扣发违法

2018年9月20日,韩某人职某物业公司从事保洁工作,双方签订了书面劳动合同。2023年3月12日,54岁的韩某在工作时不慎摔倒受伤。2023年4月20日,人社局认定韩某为工伤,经鉴定为十级伤残。后韩某与物业公司就工伤待遇协商未果,韩某于2024年2月申请劳动仲裁,仲裁委审查后以韩某超过法定退休年龄、主体不适格为由作出《不予受理案件通知书》。而物业公司为了逃避后续的赔付



漫画/李海英

责任,一直扣着韩某的工伤保险不予发放。于是韩某诉至法院,要求解除其与物业公司之间的劳动关系,物业公司支付韩某工伤保险待遇10.4万余元。

物业公司主张在韩某年满50周岁时也就是2019年10月18日双方劳动关系终止。法院认为,2019年10月18日之后,双方自愿签订书面劳动合同,均应恪守合同约定事项;物业公司为韩某缴纳社会保险至2024年9月10日,一直未解除双方劳动关系,故双方的劳动关系一直存续。同时,工伤保险待遇是遭受工伤的职工所享受的法定待遇,物业公司已将报销的工伤待遇扣留不予发放属于违法情形,应向劳动者全额发放。对于劳动者之后报销相关社会保险待遇,应积极履行企业应当承担的社会责任,不得再行阻拦。法院最终判决,解除韩某与物业公司之间的劳动关系,物业公司支付韩某各项工伤保险待遇104万余元。

承办法官表示,对于超过法定退休年龄的劳动者,在其未依法享受养老保险待遇或领取退休金的前提下,因工受伤的,应认定为工伤。本案中,韩某属于已参与工伤保险的超过法定退休年龄的劳动者,因工受伤后应当享受符合法律规定的停工留薪期间的工资和一次性伤残补助金。

签订竞业限制协议 遵守约定理应获偿

孙某于2019年4月入职某公司,担任软件开发岗位工作,双方签订书面劳动合同,约定工作地点为宁夏银川,劳动报酬为基本工资+绩效形式。某公司系某甲公司全资子公司,孙某于2020年5月与某甲公司签订《入股协议书》,约定乙方(孙某,技术主管)出资54150元认购甲方(某甲公司)0.5%的股份。协议还约定:乙方在本协议约定的持股或分红期间,以及在退股或离职后两年内,未经甲方书面同意,不得自行或与他人合作在甲方经营区域内经营、投资与甲方经营范围相同或类似的项目,否则乙方必须赔偿甲方的损失。

2021年12月,某公司将孙某调往其他项目,工资下调6级,调整为9000元。2022年1月30日,孙某因某公司降薪填写《员工离职审批表》,某公司当日出具解除劳动关系证明书并与孙某签订《员工离职保密协议书》,双方对需要保密的信息、保密责任、保密期限进行了约定。孙某陈述其离职后未从事相关行业,双方均认可孙某离职后某公司未向孙某支付竞业限制补偿金。2022年2月9日,孙某申请劳动仲裁,仲裁请求包括竞业限制经济补偿金等,仲裁裁决未支持孙某竞业限制经济补偿金的请求。孙某与某公司均不服仲裁裁决,诉至法院。

法院认为,孙某履行了竞业限制义务,但因双方未约定具体经济补偿及标准,某公司应按照劳

动合同解除前12个月平均工资的30%向孙某支付竞业限制补偿金。又因孙某于2022年1月30日离职,某公司在2023年4月4日仲裁庭审中明确表示公司未禁止孙某到与原单位有竞争关系或从事相同生产、经营活动的其他单位工作,否认双方签订竞业限制协议,可以视为某公司于2023年4月4日明确作出解除竞业限制条款的意思表示,应额外支付孙某3个月的竞业限制经济补偿。法院经核算,判决某公司支付孙某共计95547.6元竞业限制补偿金。

接手公司终止合同 经济补偿合并支付

2016年1月26日某甲公司成立,高某于2016年7月到某甲公司工作,岗位为孕婴品区域总店长。2022年,某甲公司与某乙公司签订《资产抵偿协议》,约定某甲公司将所有资产包括运营的28家门店等作价抵偿某甲公司的债务。2022年2月1日,高某与某乙公司签订《劳动合同》,约定劳动期限自2022年2月1日起至2023年1月31日止,工作岗位为孕婴品区域组长。2023年2月1日,某乙公司向高某

书面通知双方劳动合同期限届满,劳动关系终止,不再续签劳动合同。高某诉至法院,要求确认其与某甲公司自2011年9月23日起至2023年1月31日期间存在劳动关系;某甲公司、某乙公司向其支付违法解除劳动合同赔偿金等。

法院经审理认为,某甲公司将其全部资产抵顶给某乙公司,高某与某乙公司重新订立劳动合同前后,其工作岗位及内容并未发生变化,非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作,在主张经济补偿或赔偿金时有权请求把在某甲公司的工作年限合并计算。某乙公司在与高某劳动合同期满后未与高某续订劳动合同,双方劳动关系终止并不违反法律规定,高某主张支付违法解除劳动合同赔偿金无法律依据,但是某乙公司依法应向高某支付经济补偿金。因经济补偿金与赔偿金均属于劳动关系解除或终止后用人单位向劳动者给予的经济类补偿或赔偿,二者性质相似,补偿金亦涵盖在赔偿金范围内,即使劳动者未提出经济补偿金的诉请,在符合用人单位支付经济补偿金的情形下,为保护劳动者的合法权益,人民法院应当对经济补偿金进行裁判。法院经核算后判令某乙公司向高某支付终止劳动合同经济补偿金43375.29元。

法规集市

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》相关规定

- **第四十六条** 劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作,原用人单位未支付经济补偿,劳动者依据劳动合同法第三十八条规定与新用人单位解除劳动合同,或者新用人单位向劳动者提出解除、终止劳动合同,在计算支付经济补偿或赔偿金的工作年限时,劳动者请求把在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位工作年限的,人民法院应予支持。

劳动合同法相关规定

- **第二十三条** 用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。
- 对负有保密义务的劳动者,用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款,并约定在解除或者终止劳动合同后,在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的,应当按照约定向用人单位支付违约金。

人社部《关于执行〈工伤保险条例〉若干问题的意见(二)》相关规定

- 二、达到或超过法定退休年龄,但未办理退休手续或者未依法享受城镇职工基本养老保险待遇,继续在原用人单位工作期间受到事故伤害或患职业病的,用人单位依法承担工伤保险责任。

病原携带者被拒录 构成就业歧视赔礼并赔偿

□ 本报记者 战海峰

□ 本报通讯员 黎明

近日,重庆市第一中级人民法院依法公开开庭并当庭裁判了一起因乙肝病原携带者求职被拒引发的平等就业权纠纷案,依法认定用人单位在招聘活动中以与“工作内在要求”没有必然联系的个人健康因素对乙肝病原携带者进行区别对待,构成就业歧视,应承担侵害劳动者平等就业权的民事责任。

2024年6月,李丽(化名)通过招聘平台应聘重庆某商务公司“线上运营岗位”,面试通过后收到录用通知。录用通知载明入职具体时间和具体地点,并要求李丽在入职前需完成乙肝病毒血清学指标等体检事项。李丽按照录用通知的要求前往指定医院进行入职体检。乙肝病毒血清学指标检测结果显示李丽乙肝型肝炎表面抗原、乙型肝炎e抗体、乙型肝炎核心抗体均为阳性。李丽向公司提交前述体检报告后,重庆某商务公司要求进一步就乙型肝炎病毒核酸(HBV-DNA)作定量检测。定量检测报告显示李丽指标超出正常值范围,重庆某商务公司随后以项目运营不佳、岗位取消为由拒绝录用并告知李丽,却仍在招聘平台继续发布该岗位的招聘信息。李丽认为重庆某商务公司构

成就业歧视,遂诉至法院,要求重庆某商务公司赔礼道歉、支付精神损害抚慰金10000元、赔偿经济损失528215元以及工资损失9000元。

一审法院审理后认为,重庆某商务公司所招聘的案涉岗位并非乙肝患者所禁止从事的工作,其在用工前强制乙肝检测并单方取消录用

的行为,违反了行政法规的禁止性规定。重庆某商务公司在得知李丽体检患有乙肝后,以案涉岗位招聘取消为由终止劳动者的人事流程,构成对李丽的就业歧视,侵害了李丽的平等就业权,遂判决重庆某商务公司在造成的影响范围内赔礼道歉并承担赔偿精神损害抚慰金10000

元责任。

重庆某商务公司不服一审判决提起上诉。重庆五中院二审判决:驳回上诉,维持原判。二审宣判后用人单位当场表示服判息诉,双方当事人就判决履行达成和解协议并已实际履行。

与工作无必然联系却区别对待构成就业歧视

二审法院认为,“就业歧视”行为往往较为隐蔽,要求劳动者对此承担完全证明责任较为困难,应充分考虑当事人的举证能力对举证责任进行合理分配。本案中,李丽已初步举证证明符合岗位要求却在入职体检时被查出乙肝病原携带者后被拒绝录用,此时举证责任转移至重庆某商务公司,重庆某商务公司未能就其在入职体检中设置乙肝病毒检测项目,以及拒绝录用李丽后仍继续发布同一岗位招聘信息作出合理说明,应承担举证不力的后果,可以认定其系因李丽为乙肝病原携带者而拒绝录用。重庆某商务公司以“工作内在要求”没有必然联系的个人健康因素对劳动者进行区别

对待,构成就业歧视,应承担侵害劳动者平等就业权的民事责任。

承办法官表示,劳动者平等就业权作为基本人权,属于民法典第九百九十条规定的一般人格权保护的范畴。国家对保障乙肝病原携带者人格的平等就业问题高度重视,就业促进法等法律明确规定,劳动者享有平等就业和选择职业的权利,用人单位不得以传染病病原携带者为由拒绝录用。当前用人单位在招聘环节对乙肝病原携带者的“显性歧视”现象大幅减少,但以“岗位取消”或无理由拒绝录用乙肝病原携带者的“隐蔽歧视”现象依然大量存在。

本案充分考虑当事人的举证能力对举证责

任进行合理分配,解决了“隐蔽歧视”现象下因用人单位采用规避手段给劳动者举证造成的客观困境。法院认定用人单位以与“工作内在要求”没有必然联系的个人健康因素对乙肝病原携带者进行区别对待,构成就业歧视中的“健康歧视”,应承担侵害劳动者平等就业权的民事责任,进一步丰富了平等就业权保护的类型。本案聚焦劳动者平等就业权与用人单位用工自主权的边界划定与价值平衡,倡导用人单位在追求经营效益时兼顾社会责任和人文关怀,彰显了人民法院对劳动者平等就业权的保护力度,为遏制就业歧视行为,营造公平的就业环境具有积极意义。

大衣缩水索赔遭拒 举证责任不应苛责

□ 本报记者 徐伟伦

□ 本报通讯员 卢震

大衣送至干洗店清洗,因明显缩水、倒绒等问题变得“面目全非”,索赔时却遭到干洗店拒绝,称消费者维权时拿的衣服与店方交付时不是同一件。无奈之下,当事人只能诉至法院。近日,北京市西城区人民法院的一纸判决指出,相关举证责任不能对普通消费者过于苛责,衣物被洗坏应当按照相关规定和约定酌情赔偿。

此前,张女士花费15500元购得一件驼绒大衣,后将其与另外两件衣物送至某干洗店清洗,驼绒大衣洗涤费折后为126元。送洗时,张女士家属询问店员能否干洗该类衣物,得到肯定答复,且该店标识显示可提供奢侈品护理服务。然而,当张女士取回大衣时发现,大衣存在明显缩水、倒绒、毛质磨损及泛白等问题。次日,她将大衣送回干洗店,店员留下进行二次处理,衣物缩水程度略有缓解。后因协商赔偿未果,张女士取走大衣,送至另一家干洗店花费680元进行补救,修复后衣物状况有所改善,但无法完全恢复原貌。

张女士认为,第一家干洗店的洗涤方法有误,未按水洗标要求缓和干洗,还将大衣与其他衣物一起洗涤,造成损坏,为此诉至法院,要求干洗店按市场参考价赔偿3万元及修复费680元。

干洗店辩称,其按正规流程清洗,未洗坏衣物,且认为张女士在其店清洗的衣物与送第三方修复的不是同一件。

法院审理后认为,依据《全国洗染服务纠纷解决办法》,因双方未书面约定保值清洗,按普通衣物赔偿,考虑折旧率,最高不超过2000元。结合案件实际,法院酌情判令干洗店赔偿张女士大衣损失1000元及修复费680元。双方均未上诉,判决已生效。

法官说法

本案中,干洗店所述的原告不能证明第一次送洗时的衣服状态,不能证明前后为同一件衣服,不能证明店方将衣服洗坏的意见,对于普通消费者来说过于苛责,普通消费者在现实生活中难以举证。根据相关证据可以看出,张女士取衣后不久即提出问题,干洗店二次处理后,她很快到其他店修复,并提交服务单据、对比照片、聊天记录等,作为普通消费者,其处理时间和程序合理,已尽初步举证责任,应认定大衣被洗缩水事实存在。

抚养费约定非固定 诉请增加获得支持

□ 本报记者 王莹

□ 本报通讯员 江玫

夫妻双方离婚时,通常会围绕子女抚养费问题达成协议。然而离婚后,随着时间推移和生活成本的变化,原定的抚养费数额可能无法满足子女的实际需求。那么,未成年子女向法院主张增加抚养费,法院会支持吗?近日,福建省浦城县人民法院审理了这样一起增加抚养费案件。

李军与刘丽于2014年登记结婚,当年生育女儿美美。2015年,刘丽以感情破裂为由向法院提起离婚诉讼,经法院调解,双方达成离婚协议,美美随刘丽共同生活,李军每月支付抚养费500元至美美18周岁止。双方离婚后,美美一直随母亲刘丽生活。

2024年,刘丽被诊断为偏执型分裂症,虽坚持服药情绪稳定且有自知力,但其身体状况已不允许从事高强度工作,只能依靠政府低保、打零工及亲戚接济维持生活。同时,因物价上涨,李军每月支付的500元抚养费已难以满足美美日常生活所需,故美美诉至法院,要求李军增加抚养费,刘丽作为美美的法定代理人参与诉讼。

法院经审理认为,父母对子女有抚养教育的义务,父母与子女间的关系,不因父母离婚而消除。本案中,虽然刘丽与李军在调解离婚时约定抚养费为500元每月,但随着本地实际生活水平的提高,美美母亲刘丽因病抚养能力降低等客观因素,每月500元确属较低,应予以适当调整,结合双方未成年子女的实际需求,当地生活水平以及李军的负担能力等,判决将抚养费增加至每月900元。

(文中当事人均为化名)

法官说法

离婚协议虽具有法律效力,但其中的抚养条款需以保障未成年子女权益为根本前提。当子女生存、健康需求等客观因素导致约定的抚养费无法满足其必要的实际需求时,应综合考量各方面因素,依法对抚养费进行调整,但从切实保障未成年子女的合法权益。法官认为,婚姻关系的终结并非非亲责任的终点。离异父母应当主动关注未成年子女在成长过程中需求的变化,以孩子的健康成长为首要考量,及时通过理性沟通来调整抚养方案。若双方无法达成一致,未成年子女可依法通过法律途径维护自身的合法权益。

隐私威胁索要财物 敲诈未遂亦获刑罚

□ 本报记者 徐鹏

近日,青海省海西蒙古族藏族自治州格尔木市中级人民法院审理了一起敲诈勒索案件,认定被告人吴某某犯敲诈勒索罪,判处其有期徒刑并处罚金。

吴某某与白某某曾系同事关系,两人在2022年间发生过性行为,后吴某某离开格尔木市去外地打工。2025年3月7日,吴某某虚构二手车贩身份联系白某某,以公开车内行车记录仪拍摄的隐私视频相威胁,向白某某索要财物。3月9日,白某某按照吴某某要求准备现金人民币30000元及4条价值2540元的香烟后向公安机关报警,在交付财物时吴某某被当场抓获。

法院经审理认为,被告人吴某某敲诈勒索他人财物,数额巨大,其行为已构成敲诈勒索罪。公诉机关指控被告人吴某某犯敲诈勒索罪的事实清楚,证据确实充分,罪名成立。被告人吴某某已经着手实行犯罪,因意志以外的原因未得逞,是犯罪未遂,比照既遂犯减轻处罚;归案后如实供述自己的罪行,且与公诉机关签署《认罪认罚具结书》,依法从轻处罚;被告人吴某某曾因犯罪被判处有期徒刑以上刑罚,刑罚执行完毕以后,在5年以内再犯应当判处有期徒刑以上刑罚之罪,是累犯,依法从重处罚;案发后赔偿被害人经济损失,并取得谅解,又主动预缴罚金,均酌情从轻处罚。据此法院依法认定被告人吴某某犯敲诈勒索罪,判处有期徒刑二年,并处罚金人民币2000元。

法官说法

本案中,被告人以要挟隐私视频公布于众威胁被害人,使被害人产生恐惧心理而交付财物,但被害人在准备财物的同时报警,致使被告人在交付地点被当场抓获,此时被告人已经着手实行犯罪,因其意志以外的原因未能得逞,未能成功取得财物,属于犯罪未遂。法官提醒,以违法犯罪的手段获得非法利益终将受到法律严惩,为自己的犯罪行为付出代价。天网恢恢,疏而不漏。不能抱有侥幸心理,自作聪明实施自以为完美的犯罪,但一切违法犯罪行为终将被发现并受到应有的惩处。