



实质化解劳动争议 构建和谐劳动关系

□ 本报记者 邢东伟 翟小功
□ 本报通讯员 林 林

劳动关系是生产关系的重要组成部分,是最基本、最重要的社会关系之一。劳动关系是否和谐,事关广大职工和企业的切身利益,事关经济发展与社会和谐。

2026年9月,海南省海口市中级人民法院,海口市人力资源和社会保障局联合发布10个劳动争议典型案例,为用人单位和劳动者提供清晰法律指引,推动劳动人事争议仲裁与诉讼衔接机制走深走实。

《法治日报》记者从中选取3个案例,以期发挥典型案例示范引领作用,引导用人单位依法规范用工、切实维护劳动者合法权益,助力构建和谐劳动关系。

精准核算薪资标准 依法厘清赔偿年限

2007年至2016年,梁某与某公司先后签订5份《劳动合同书》,约定梁某自2007年6月1日起在某公司工作,合同期限具有连续性。

2016年4月30日,双方签订第6份《劳动合同书》,约定梁某工作岗位为宴会副经理,合同期限自2016年4月30日至法定的终止条件出现时止。

2023年10月31日,某公司通知梁某到某地协助接待、服务工作,协助期间的薪资、福利待遇不变。梁某对通知提出异议,并表示因身体原因(早期妊娠)无法前往某地工作。

2023年11月27日,某公司发出《通知函》,称梁某不接受工作指派属于严重违反公司规章制度的行为,对其进行辞退处理。梁某对公司该辞退决定提出异议,未果,随即提起劳动仲裁。仲裁机构发出案件逾期告知书,梁某遂向一审法院起诉。

2024年8月7日,一审法院经审理认定,双方自2007年6月1日起至2023年11月27日期间存在劳动关系,并限某公司向梁某支付赔偿金118440元、工资978616元等款项,赔偿金的计算以12年为准。

梁某不服一审判决,提起上诉。海口中院查明,梁某已提供证据证明其社保、公积金扣缴数额,根据梁某的实发工资数额及代扣社保、公积金数额,梁某主张的离职前12个月应发工资总额为65860.51元,有合理的计算依据,应予采信。

劳动合同法规定,经济补偿按劳动者在本单位工作的年限,每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的,按一年计算;不满六个月的,向劳动者支付半个月工资的经济补偿。劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的,向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付,向其支付经济补偿的年限最高不



超过十二年。因梁某的月工资数额并未高于本地区上年度职工月平均工资三倍,其赔偿金计算不应以12年为限。2024年12月6日,海口中院判决某公司应支付赔偿金192093.15元。

法官表示,劳动关系存续周期认定,经济赔偿金额核算标准,是劳动争议案件中的常见焦点,直接关系到劳动者核心合法权益的保障。计算违法解除劳动合同赔偿金时,要准确厘清劳动关系起止时间,同时应注意,赔偿年限不能机械套用12年上限。

明确合同续签规则 违法终止被判赔偿

2015年6月25日,某公司与邱某签订劳动合同,约定合同期限自2015年6月25日起至2018年6月24日止,邱某在市场部担任副总经理。合同到期后,某公司已与邱某签订劳动合同,约定合同期限自2018年6月25日起至2023年6月24日止,邱某在招商导购部担任副总经理。

2023年6月6日,某公司向邱某送达《劳动合同到期不续签通知书》,通知公司决定不再续签劳动合同,邱某离职前12个月月平均工资为15673元。

随后,邱某向劳动仲裁委员会申请仲裁,请求裁决确认其在原用人单位的工作年限并计算为被申请人的工作年限,合计12年;某公司向邱某支付

违法解除劳动合同赔偿金372924元。

2023年7月5日,某公司向邱某送达《终止劳动合同证明》,载明邱某在某公司工作年限为8年。2023年7月6日,某公司向邱某支付经济补偿125384元。

同年10月26日,劳动仲裁委裁决某公司向邱某支付经济补偿62692元,驳回邱某的其他仲裁请求。某公司与邱某均不服,分别向一审法院提起诉讼。

2024年10月20日,一审法院经审理判决某公司还需向邱某支付4年的经济补偿62692元。认定某公司与邱某第二次签订的劳动合同期限届满后,双方已无劳动合同关系,邱某主张某公司违法解除劳动合同,没有事实依据,不予采信。双方均不服一审判决,提出上诉。

海口中院经审理认为,某公司与邱某已签订两次固定期限劳动合同,在邱某提出续订劳动合同,且其没有劳动合同法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定情形的情况下,某公司应当与邱某订立无固定期限劳动合同,某公司未与邱某订立无固定期限劳动合同,应认定为违法终止劳动合同。

2025年2月25日,海口中院作出二审判决,某公司依法应向邱某支付违法解除劳动合同赔偿金266441元,并认定某公司违法解除劳动合同。

法官表示,无固定期限劳动合同签订、合同到期续签,是稳定劳动关系、保障劳动者长期就业权益的关键制度。部分企业到期不续签,规避长期用工义

务,损害劳动者权益,本案精准适用劳动合同法相关规定,明确企业法定义务。

严守孕期保护底线 规范企业调岗权限

2018年4月,女子许某与某人力资源公司签订劳动合同后,被派遣至某保险公司担任电话客服(非销售类岗位)。此后,双方多次续约,劳动合同期限延至2025年1月。

2024年8月,因出现先兆流产症状,许某向某保险公司请假休息。同年10月,某人力资源公司以某保险公司业务整合为由,将许某调至保险公司续保团队(销售岗)。许某以岗位无关联,存在薪资约定不明且未经协商为由书面表示拒绝。

随后,某保险公司及某人力资源公司先后发出警示和限期到岗通知,许某仍未到新岗位工作。2024年10月31日,某保险公司将许某退回至某人力资源公司。次日,某人力资源公司以许某不服从调岗及旷工为由,解除与许某的劳动合同。

许某不服,向劳动仲裁机构申请仲裁。劳动仲裁委确认了许某与某人力资源公司存在劳动关系,但驳回了许某索要违法解除劳动合同赔偿金等其他仲裁请求。

许某不服,向法院提起诉讼。2025年8月4日,一审法院以某人力资源公司解除劳动合同违法为由,判令某人力资源公司向许某支付违法解除劳动合同赔偿金114739.66元。某人力资源公司不服,提起上诉。

海口中院经审理认为,因许某处于孕期,某保险公司在调岗时虽履行告知义务,但未考虑续保岗位是否符合孕期劳动者保护要求。许某调岗后的岗位虽在工作内容上仍为拨打电话,但工作强度和履职要求显著高于原岗位,无形中增加了许某的身体负担与心理压力。在许某提出异议后,某保险公司未进行回复,也未与许某充分协商提供其他合适岗位,未尽到对孕期女职工的特殊保护义务。

2025年12月29日,海口中院二审认定某保险公司对许某的调岗无合理性,某人力资源公司应向许某支付赔偿金,判决驳回某人力资源公司的上诉请求,维持原判。

法官表示,企业在经营管理过程中,结合合理的需要,可对劳动者进行调岗。若调岗后的工作内容、薪资待遇等未发生明显不合理变更,且企业已尽到必要协商告知义务,劳动者应当予以配合。但对于孕期、产期、哺乳期的女职工,其身体机能、劳动能力受到一定限制,企业在考量调岗时,除了告知等基础义务外,还要充分考量新岗位是否符合女职工特殊生理阶段的保护要求。

漫画/高岳

用医保卡替家人开药 患病时遭遇保险拒赔

□ 本报记者 张 冲
□ 本报通讯员 付建国

因曾用自己的医保卡替家人购买药物,在发生保险事故后,男子孙某被保险公司认定在投保时隐瞒重大疾病而拒绝理赔,这样的做法是否具有法律依据?2026年9月15日,黑龙江省大庆高新技术产业开发区人民法院审结了一起人身保险合同纠纷案。

2025年8月15日,孙某在某保险公司处购买了一份医疗保险,约定保险期限为1年,保障项目主要为一般医疗费用补偿保险金额300万元(免赔额1万元),投保人、被保险人均为孙某。

保单上载明了对投保人的健康询问事项,包括病史询问,要求投保人确认被保险人未曾出现过冠心病/冠状动脉狭窄、心肌梗死、脑梗死/脑出血等,孙某在相关健康问卷上勾选了“完全符合”,确认自己未出现过上述病症。

同年12月26日至30日,孙某因大脑动脉血栓引起脑梗死,在大庆市某医院治疗,后转

至哈尔滨市某医院,最终共产生医疗费8.67万余元,医保报销后,孙某个人支付5.87万余元。出院后,孙某向某保险公司提出理赔申请。

2026年7月6日,保险公司以孙某存有隐瞒行为,即投保前曾被诊断患有冠心病,劳力性心绞痛,不符合健康问卷中载明的投保条件为由,拒不理赔,并通知其解除人身保险合同。

庭审中,孙某陈述,其在回答保险公司关于身体状况的询问事项时,均作了如实回答,此前不知悉医保卡使用规范,亦从未患有保险合同中所列举的疾病种类。

法院查明,2025年5月13日和8月13日,大庆市某镇卫生院为孙某出具了药品处方笺,显示临床诊断孙某为冠心病、劳力性心绞痛,并开具相应药物。

随后,某镇卫生院出具情况说明和视频监控资料,说明孙某持本人医保卡前往卫生院购买心脑血管类药物,是替其患病妻子郝某代开药品;孙某本人未在卫生院有心脑血管疾病相关就诊、检查及确诊记录。

法院经审理认为,孙某与某保险公司签订的保险合同合法有效,双方均应

按约履行。孙某在保险期间内患病住院治疗,且其所患疾病在保险合同约定的保险责任范围内,故保险公司应按约定向孙某支付保险金。

此外,结合镇卫生院出具的情况说明、视频资料、郝某检查报告及孙某住院病历,足以证实孙某购买治疗冠心病的药物系其妻子所买,保险公司未提供其他证据证明孙某在投保前患有冠心病等相关病症,故对保险公司以孙某未履行如实告知义务而拒不理赔的辩解,不予采纳。

孙某所患疾病系在保险合同约定的保险责任范围内,故保险公司应负支付保险金的责任。据此,法院依法判决保险公司向孙某支付保险金4.87万余元。目前,该判决已生效。

法官表示,医保卡属于个人专属凭证,仅限本人使用。无论是出借,还是代家人购药,都会对个人医保档案中留有疾病、购药记录。保险公司核保、理赔会调取相关存档信息,即便本人无相关病史,也极易被认定为未如实告知,从而遭到拒赔。

法官提醒,看病购药时,应坚持“谁看病,谁持卡”原则,避免后续产生保险理赔等纠纷。

网购套索猎夹非法猎捕野生动物

男子获刑九个月并“以劳代偿”

□ 本报记者 黄 辉
□ 本报通讯员 陈 晨 甘兆扬

2026年9月8日,江西省贵溪市人民法院依法审结一起非法猎捕陆生野生动物刑事附带民事公益诉讼案,判处被告人吴某有期徒刑九个月,同时责令其在服刑期满后以劳务代偿的方式履行生态损害赔偿义务。

法院经审理查明,2023年底,男子吴某网购套索、猎夹等狩猎工具,在贵溪市某山场内非法猎捕野生保护动物,用于食用和出售。2024年11月至2026年2月,吴某共

猎捕到小鹿14只、田鼠72只、野猪2只,共出售获利3000元。

2026年2月5日,吴某被公安机关抓获归案。

到案后,吴某如实供述了犯罪事实,并主动退缴违法所得3000元。经鉴定,吴某猎捕的野生动物价值合计46600元。法院另外查明,贵溪市人民政府已于2022年12月发布《关于划定野生动物禁猎区和禁猎期的通告》,明确贵溪市域范围内全年禁猎。

法院经审理认为,吴某违反野生动物保护管理法规,以食用为目的非法猎捕陆生野生动物,涉案金额达46600元,情节严重,其行为已构成非法猎捕陆生野生动物罪。吴某到案后如实供述自己的犯罪事实,自愿认罪认

罚且积极退赃,具有坦白情节,依法对其从轻处罚。全面评判吴某的量刑情节后,法院依法判处吴某有期徒刑九个月。

考虑到吴某的实际履行能力,法院经认真评估,与检察机关、林业部门会商一致,责令吴某服刑期满后,在林业部门的全程监督下,按要求在涉案山场开展野生动物巡护,协助林业部门开展生态普法宣传,参与林区植被养护、野生动物栖息环境维护等公益性生态修复工作,以劳务代偿的方式抵偿其破坏生态行为造成的野生动物资源损失。法院、检察院、林业部门三方随后共同与吴某签订劳务代偿协议,明确其应履行的义务,考核监督及违约责任。一审宣判后,被告人吴某服判,目前该判决已生效。

□ 本报记者 徐伟伦
□ 本报通讯员 杨 波

系好安全带,攀上岩壁,通过手脚配合,挑战高度与力量的极限……攀岩正成为越来越多人年轻人追捧的运动。然而,如果在攀岩过程中发生意外,责任该如何划分?顾客在攀岩馆内攀爬时因未系好安全带摔伤,场馆是否应当担责?

2026年9月17日,《法治日报》记者获悉,北京市第二中级人民法院二审审结一起攀岩馆内摔伤致残案件,明确消费者和商家均应履行各自的安全义务,否则需按过错比例承担责任。

2024年7月,小王(化名)网购了某攀岩馆的到店体验票。体验课结束后,小王继续在馆内攀岩,但他并未按照规定系好安全带。在攀爬过程中,小王不慎从岩壁上跌落,随后被紧急送往医院。经诊断,小王右侧髋臼骨折,经住院治疗出院,医嘱建议其全休一个月,其自行支付医疗费3000余元。

小王认为,自己受伤是因为攀岩馆未尽到安全保障义务,便将攀岩馆及其投保的保险公司诉至法院,要求赔偿医疗费、误工费、精神损害抚慰金等各项损失共计24万余元。

经法院委托鉴定,小王的伤情构成十级伤残,并需要180天的误工费,90天的护理期和营养期。

攀岩馆辩称,场地内已设置了警示标识,并配备具有资质的指导员,其已尽到安全保障义务。同时,攀岩馆提供了微信聊天记录,上面显示,小王曾表示是自己急于挑战攀爬线路而忽视了防护,未佩戴防护装备即开始攀爬。攀岩馆以此证明是小王自身的重大过失导致事故发生。

一审法院对此案进行审理后,判令攀岩馆赔付小王各项费用共计约6.9万元,攀岩馆赔付小王精神损害抚慰金5000元。宣判后,保险公司不服,提起上诉。

北京二中院对此案进行审理后认为,攀岩属于体育法规定的高危险性体育项目,小王作为完全民事行为能力人,对攀岩运动的高风险性,以及安全带是保护生命的关键装备应当有清楚认识。小王明知应当佩戴防护装备,却因“着急”等原因放弃使用防护装备,对损害的发生负有最主要的责任。

作为经营者,攀岩馆所负的安全保障义务高于一般经营场所,不能仅限于设置警示标识、配备相应人员等形式要求,必须对场内活动进行持续、有效的动态管理和风险干预。本案中,攀岩馆内虽设有警示标识,但其工作人员在小王攀岩的整个过程中,都未能及时发现小王未系安全带这一重大安全隐患,也未制止其攀岩行为,应认定为未尽到充分的安全保障义务,存在一定过错。

综合案情后,北京二中院根据双方的过错程度,酌情认定小王自身承担70%的主要责任,攀岩馆对小王的合理损失承担30%的赔偿责任。关于赔偿金额,法官依据鉴定意见、票据等证据,核定了医疗费、护理费、误工费等各项损失。由于攀岩馆事先投保了公众责任险,保险公司在保险责任限额内承担医疗费、残疾赔偿金等大部分赔付责任,但精神损害抚慰金依法由侵权人即攀岩馆自行承担,保险公司不负责赔偿。

据此,北京二中院于2026年8月作出判决,驳回上诉,维持原判。

二审法官解释,根据我国民法典规定,宾馆、商场、银行、车站、机场、体育场馆、娱乐场所等经营场所、公共场所的经营者、管理者或者群众性活动的组织者,未尽到安全保障义务,造成他人损害的,应当承担侵权责任。体育法规定,经营高危险性体育项目,相关体育设施应当符合国家标准,同时应具有达到规定数量的取得相应国家职业资格证书或者职业技能等级证书的社会体育指导人员和救助人员,并具有相应的安全保障、应急救援制度和措施。

“这起案件给高危体育项目经营场所的经营者与运动爱好者敲响警钟。”二审法官提示,对消费者而言,参与高风险运动,务必严格遵守安全规范,正确佩戴装备,这才是对自己生命安全最大的负责。

法官同时提醒,经营者应做到动态巡查与实时干预。对于经营者而言,安全不能只停留在“纸上”。张贴警示标语、取得资质证书、购买相关保险只是经营者的基础义务,动态实时的巡查与干预才是安全保障义务的核心,工作人员必须在第一时间发现并纠正消费者的危险行为,否则就要为失职承担法律后果。此外,购买足额的公众责任险虽能分散经营风险,但精神损害抚慰金等特定项目仍需经营者自担,切不可认为“买了保险就万事大吉”。

攀岩未系安全带 不慎跌落致骨折

法院认定消费者与经营者均存在过错应按比例担责

「看到喝水就加速,听到鸣笛就停车」 驾校经营者与安全员因犯组织考试作弊罪被判刑

□ 本报记者 张海燕
□ 本报见习记者 黄浩栋

机动车驾驶人考试中的科目三现场,坐在副驾驶的安全员拿起水杯喝了一口,考生就踩下油门开始加速;听到身后车辆鸣喇叭,考生就及时靠边停车……靠着这些看似平平无奇,实则藏有玄机的“暗语”,一些学员通过了机动车驾驶人考试。

2026年9月20日,上海市金山区人民法院审结一起在机动车驾驶人相关科目考试中组织作弊的案件。

2024年10月,为保证其驾校学员考试通过率,谋取不当收入,驾校经营者秦某产生了帮助考生作弊的念头。为此,秦某找到了当时在考场担任安全员的张某,双方一拍即合,商定由张某在考场帮助秦某驾校的学员在机动车驾驶人考试中作弊,并约定好二人的分成比例。为了方便作弊,张某以给付“好处费”的方式,买通了同考场的另一名安全员顾某共同帮助作弊。在科目二、科目三开考之前,秦某会提前和考生约定好作弊的“暗号”。

科目二开考后,熟悉考场的秦某穿上工作人员的马甲混入考场,站在考生车辆旁,通过不同声调的咳嗽声提醒考生操作方向盘,以帮助其完成倒车入库考试。

科目三的作弊手段则更加多样。考生开车上路后,张某驾驶一辆教练车跟在考试车后方,通过按喇叭的方式提醒考生完成靠边停车等操作;顾某则在副驾驶的位置,通过拿水杯喝水的方式提醒考生在恰当的时机加速。

2024年10月至2025年4月间,秦某凭借上述作弊行为帮助驾校内3名学员通过科目二考试,并通过组织作弊获利共计5000元;张某共帮助4名考生通过科目三考试,从中获利500元,顾某共帮助2名考生通过科目三考试,从中获利350元。

纸终究包不住火。接到考生举报后,公安机关掌握了秦某等人组织作弊的情况。2025年5月22日,秦某、张某被公安机关抓获,顾某作另案处理。秦某、张某到案后均如实供述了犯罪事实,自愿认罪认罚,并全额退回了违法所得。

公诉机关在庭审过程中认为,被告人秦某、张某组织他人在机动车驾驶人考试中作弊,均应当以组织考试作弊罪追究刑事责任,且均属情节严重。秦某、张某伙同他人共同故意犯罪,其中秦某系主犯,张某系从犯。

金山区法院经审理认为,秦某、张某伙同他人在机动车驾驶人相关科目考试中组织作弊,其行为均已构成组织考试作弊罪,秦某多次组织考试作弊,张某系考场工作人员,均属情节严重。另外,秦某在共同犯罪中起主要作用,系主犯;张某在共同犯罪中起次要作用,系从犯,应当减轻处罚。

2026年5月7日,金山区法院综合案件事实及两名被告人认罪悔罪表现,对秦某以组织考试作弊罪判处有期徒刑三年,缓刑三年,并处罚金5000元;对张某以组织考试作弊罪判处有期徒刑一年,缓刑一年,并处罚金3000元。目前该判决已生效。

法官提示,机动车驾驶人考试是检验驾驶人员是否具备安全驾驶能力的重要考试,直接关系到道路交通安全和人民群众生命财产安全。驾校经营者、教练应当严格遵守法律,帮助学员真正掌握驾驶知识与技能,为社会培养合格的机动车驾驶员;学员也应当端正考试心态,认真参加驾考培训,扎实掌握驾驶技能,遵守考试纪律,诚信应考,合规取证,真正守护自己与他人的通行秩序和生命安全。

