

聚焦劳动争议审判专题报道之七

# 房山法院发布企业规范用工典型案例

## 单位与门卫签劳务合同无法掩盖劳动关系

□通讯员 马艳佳

房山法院对近三年的劳动争议纠纷案件汇总发现,该类案件呈现三方面特征,一是诉求复合型案件比重增加,案件诉求多元化趋势日益明显;二是群体性劳动纠纷增势明显,主体类聚、起因趋同、试探型诉讼增多;三是案件标的额呈现越提越高的态势。以此看出,规范企业用工管理模式,是从源头上预防和减少劳动争议纠纷的最根本路径。为此,“五一”期间,房山法院发布企业规范用工的典型案例,以引导企业建立规范的用工管理模式,推动建立有序的用工秩序,实现企业与劳动者相互依托发展、互利共赢。

### 劳动者故意行为酿损失 应承担赔偿责任

侯某于2007年9月入职某水泥公司,担任成品车间发货员,双方签订书面劳动合同,并于合同中约定,个人因故意或工作严重失职,给公司造成直接经济损失在一万元以下的,全额赔偿损失;金额巨大者除按责任赔偿外,给予解除劳动合同处理。2015年3月,因侯某在工作过程中存在虚报发货数量等问题,某水泥公司责令其书面检讨、承认错误。侯某对公司处理决定不服,于2015年3月19日、3月24日两次组织人员堵门,阻止水泥运输车辆进出,造成某水泥公司直接经济损失30万元。2015年3月25日,某水泥公司向侯某送达解除劳动合同通知书,以严重违反规章制度为由解除了与侯某的劳动合同。后,因损失赔偿问题,某水泥公司诉至法院,法院经审理后,综合考虑当事人的参与程度、经营风险及补救措施等因素,酌定侯某赔偿某水泥公司损失3万元。

### 法官提示

劳动者因故意行为或严重过失行为给用人单位造成实际损失的,如果双方劳动合同或单位规章制度中明确规定了劳动者承担赔偿责任的义务,用人单位有权要求劳动者承担相应的赔偿责任。当然,劳动者承担赔偿责任的范围,应严格依照法律规定和劳动合同的约定,并需要综合考虑劳动者的过错程度、实际损失、因果关系、本人工资收入等具体情形。值得注意的是,当劳动者存在故意或严重失职行为时,用人单位可以严重违反规章制度为由解除劳动合同,且无需向劳动者支付解除劳动合同经济补偿金。在此也建议劳动者,在与用人单位发生争议时,应当理性维权,不宜采取过激手段。

### 单位与门卫签劳务合同 无法规避劳动关系

陈某于2013年3月到某职业学校担任门卫,双方先后签订多份聘用协议,协议均标明为劳务人员使用,协议约定:职业学校根据自身需要委托陈某承担出入校秩序维持工作,双方之间是劳务关系,职业学校有权随时解除双方劳务合同并无需承担任何补偿。陈某工作期间工资标准为每日30元,2015年5月26日,陈某自职业学校离职。陈某经仲裁后起诉至法院,要求职业学校支付其最低工资差额。法院经审理后认为,陈某和职业学校均符合建立劳动关系的主体资格,陈某在职业学校的门卫岗提供劳动,接受学校的劳动管理,且学校按月向

陈某发放劳动报酬,虽双方在签订的聘用协议上标注为劳务人员使用,但并不影响双方实际建立的劳动关系的属性,双方已建立事实劳动关系,法院最终判决支持了陈某关于最低工资差额的诉讼请求。

### 法官提示

用人单位与劳动者之间是否存在劳动关系,需要从双方的主体资格、劳动者是否接受用人单位的用工管理和工作安排以及劳动者的劳动是否属于用人单位的业务组成部分等方面综合判断。用人单位与劳动者签订合同的具体名称,并不具有否定双方之间劳动关系的效力。用人单位应当同与之建立劳动关系的劳动者订立书面劳动合同,而不应随意地通过订立所谓的劳务合同、雇佣合同、承包合同等方式,意图规避劳动关系的建立。这样既不能推卸用工责任,也无法规避用工风险,反而还可能因未签订有效的书面劳动合同而导致承担未签订书面劳动合同二倍工资的违法后果。

### 规章制度不合理 单位违法解除担后果

张某于2014年11月进入某设计公司工作,双方签订固定期限劳动合同。2015年1月,设计公司召开职工代表会议,通过了“职工不得迟到早退,凡迟到、早退超过半小时者,一律以开除论处”的规章制度。2015年9月23日,张某迟到四十分钟,9月24日,设计公司即以书面通知形式告知张某与其解除劳动合同。张某经仲裁后诉至法院,要求设计公司支付违法解除劳动合同经济补偿金。法院经审理后认为,某设计公司的规章制度虽经法定程序制定,但欠缺合理性,遂支持了张某的诉讼请求,判决某设计公司支付违法解除劳动合同经济补偿金。

### 法官提示

劳动者严重违反用人单位的规章制度,用人单位可以解除劳动合同,并不意味着用人单位可以随意制定规章制度。就劳动领域而言,用人单位规章制度的制定应依照民主决议、公示告知等法定程序,具体内容应以法律、法规的规定为限,同时也要遵循适度合理的原则,不能无限放大乃至超越劳动管理的范畴。用人单位以劳动者严重违反单位的规章制度为由解除劳动合同,法院应当依法审查该规章制度的合法性与合理性,如果用人单位的规章制度超越合理权限对劳动者设定义务,并据此解除劳动合同,用人单位应承担违法解除的法律后果,向劳动者支付违法解除劳动合同经济补偿金。

### 劳动关系解除 单位需履行附随义务

2014年7月1日,杨某与某贸易公司签订有效期至2016年12月31日的固定期限劳动合同。2015年4月2日,杨某因个人原因递交辞职申请,贸易公司批准同意杨某辞职。后因离职手续交接出现问题,杨某于2015年6月3日申请仲裁,要求确认其与某贸易公司的劳动关系解除,并要求贸易公司出具离职证明、办理人事档案及社会保险关系转移手续,法院支持了杨某的诉讼请求。

### 法官提示

在双方劳动关系终止时,无论是双方协商一致终止,还是用人单位单方解除,亦或是劳动者自行离职,用人单位都应及时作出解除手续,办理工作交接,出具解除或者终止劳动合同的证明,并在劳动关系解除之日起十五日内为劳动者办理档案和社会保险转移手续。实践中,如果用人单位怠于履行职责,因档案、社会保险转移延迟而给劳动者造成损失的,用人单位还应承担相应的赔偿责任。

### 规定医疗期内 用人单位不能解约

2011年9月1日,刘某被捷丰劳务公司派遣至顺达公交公司任公交车售票员。2015年4月,刘某意外摔伤,4月25日,经医院诊断为外踝骨折,医嘱建议休息三个月。捷丰劳务公司同意刘某休假一个月。一个月后,刘某回公司报到,顺达公交公司要求其继续从事售票员工作。刘某表示因伤情未愈无法担任售票员。此后,刘某与捷丰劳务公司就其岗位问题沟通,捷丰劳务公司表示刘某要么上班要么离职。2015年5月25日,顺达公交公司以刘某严重违反其公司劳动纪律为由,将刘某退回捷丰劳务公司。2015年7月23日,捷丰劳务公司以刘某自2015年4月26日起一直旷工,被用工单位退回为由,通知刘某解除劳动合同。刘某经仲裁后诉至法院,要求捷丰劳务公司支付违法解除劳动合同赔偿金。法院经审理后认为,刘某因外踝骨折已不适合继续从事公交车售票员岗位工作,捷丰劳务公司在未先行安排刘某调整工作岗位的情况下径行以其存在旷工情况为由解除劳动合同,缺乏法律依据。法院判决捷丰劳务公司向刘某支付违法解除劳动合同经济补偿金。

### 法官提示

根据《劳动合同法》规定,在劳动者患病或非因工负伤,在规定的医疗期满后不能从事原工

作,也不能从事由用人单位另行安排的工作的;劳动者不能胜任原工作,经过培训或者调整工作岗位,仍不能胜任工作的,用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付一个月工资后,可以解除劳动合同。据此,在劳动者因身体状况或其他原因不能胜任或从事原工作的情况下,用人单位如果未先行对劳动者调岗或培训,而是直接与劳动者解除劳动关系或者强行要求劳动者从事原岗位工作,在劳动者不同意的情况下,以旷工为由与劳动者解除劳动关系,即构成违法解除劳动合同,需支付劳动者赔偿金。因此,用人单位在安排工作岗位时,充分考虑劳动者身体状况、个人能力和工作岗位的适配性等因素,如果劳动者在经过调岗或培训程序后仍然不能胜任工作,或者劳动者被调岗至合适的工作岗位后,仍然拒绝到岗工作,用人单位方能采取与劳动者解除劳动关系等后续处理措施。

### 【法官解析】 劳动者可替代性强 单位缺乏规范用工动力

近三年,房山法院共审结劳动争议案件2254件,劳动争议收案量以年均22%的幅度持续增长。劳动纠纷数量持续增长的原因,一定程度上取决于劳动者维权意识的高涨,但究其根本,还是因为现有的企业管理模式与《劳动合同法》的规范化要求仍相距甚远。房山区的经济形式以从事劳动密集型产业的非公有制企业为主,这种行业性质决定了其所用劳动者可替代性强。由于房山区企业用工存在劳动者文化水平相对偏低、流动性强、外来人员居多的特点,用人单位在主观上缺乏规范用工的动力。同时,用人单位出于追求自身利润最大化、成本最低化的目的,往往忽视对劳动者合法权益的保护,执行国家政策随意性较强,有意甚至恶意规避法律、违法用工、侵害劳动者合法权益的情形屡见不鲜。

从客观上看,利益驱动下的企业经营、人事管理体制上的种种缺漏是引发劳动争议案件高发的原因。具体表现形式为:劳动合同内容泛化,企业与劳动者之间的权利义务约定模糊,极易引起纷争;用人单位不为职工缴纳社会保险,劳动者的职业保障难以落实;企业人事管理制度不健全,规章制度不完善,在支付劳动者工资的时间、方式、条件等方面不尽规范;职工名册、工资发放表、考勤表等书面材料记录不完整;部分企业甚至存在以罚代管、代教,任意扣罚职工工资、奖金的情形;对涉及与劳动者解除、终止劳动关系等重大事项的,企业缺乏相关手续,违法解除现象严重。

### 一日游购物引纠纷 工商调解商家退货

“吃、住、行、游、购、娱”是旅游的六大要素,满足游客的购物体验需求,已成为某些旅游地最具吸引力的内容之一。同时,“购”也是旅游六要素中最薄弱的环节,游客对于它一直存在很大的矛盾和不同意见,这使得旅游购物投诉比例居高不下。前不久,延庆工商分局大榆树工商所就解决了一起关于一日游购物引发的纠纷,最终,商家为消费者张女士办理了退货。

### 典型案例

3月下旬,家住上海的张女士与家人到北京游玩,为了在陌生环境有方便的交通和专业的向导,她选择参加某旅行社的一日游团。在跟团旅游的过程中,张女士被带到一个“中华名砚”的地方。“姑娘戴玉好,戴玉能逢凶化吉。这款龙身的玉叫椒图,一定能保佑小姑娘身体健康。”“中华名砚”的商家这样对张女士说。张女士觉得女儿一直体弱多病,如果能带给女儿好运,17800元不算什么,于是马上购买了一件。回到上海后,张女士在偶然的机下得知旅游购买的玉并非“上好”,而是由一些杂石制成。越发懊恼、气愤的张女士辗转拨打了延庆工商分局大榆树工商所的电话投诉。大榆树所接到投诉后,立即向经营者、消费者双方了解情况,经调解,商家同意为张女士办理退货。

### 工商提醒

延庆工商分局在此提示广大消费者,在旅游时警惕购物陷阱,要注意以下几点。  
一是选择旅行社要谨慎。消费者报名参加时,主动查看“旅行社业务经营许可证”中包含的业务范围,避免参加“无资质”旅行社非法组织的旅游活动。  
二是不贪便宜,远离低价团。主动识别旅游消费陷阱,不参加“买汽车送旅游”等明显低于经营成本的旅游活动。旅行社组织“免费游、低价游”,一般通过购物安排、另行付费项目等方式获取回扣,从而弥补团款的费用。  
三是警惕购物误导,理性消费。导游的微笑服务和绝佳口才容易使消费者产生每件商品都是“必败品”的错觉,消费者买回家后往往发现购买的商品皆是“败笔”。因此消费者要保持头脑清醒、理性购物。  
四是权益受损要维权。1.消费者要在旅游合同结束之日起90天内投诉;2.提供旅游合同、证人证言等相关证据;3.及时联系保险公司报险处理。按照《旅游法》规定,旅行社应当提示参加团队旅游的旅游者按照规定投保人身意外伤害保险。4.旅游者在权益受到损害时,可以依据法律规定或合同约定提出赔偿请求。  
(延庆工商分局 朱海娜)

