

# 密云区人民法院劳动争议案例选登

□本报记者 王路曼

近日，密云区人民法院通过梳理2018年1月1日至2020年12月31日审结的2340件劳动争议案件，发现一些企业因不重视规范用工，导致仲裁或诉讼败诉风险很高。现选取其中4个案例予以刊登，提示用人单位在用工过程中务必严格遵守各项法律法规。

## 案例1

### 名为非全日制协议，实质上构成全日制用工

王某于2018年5月26日入职一家公司当配送员，其工资实行计件工资制，每件7元，按月支付。入职时，双方签订了非全日制用工协议书，明确约定王某属于非全日制用工。2019年3月12日，王某离职并申请仲裁，要求确认与公司存在全日制用工劳动关系。仲裁裁决支持了王某的请求，公司不服诉至法院。

庭审中，公司主张其与王某签订的是非全日制用工协议书，且实行计件工资制，故双方属于非全日制劳动关系。密云法院认为，从劳动时间来看，王某的日工作时间均达到8小时以上，不符合非全日制用工工作时间。从工资支付周期来看，王某2018年7月至2019年3月期间工资均按月发放，亦不符合非全日制用工劳动报酬结算支付周期。由此认定双方签订的非全日制用工协议书与客观事实不符，遂判决确认双方之间系全日制劳动关系。

### 法官说法

审理本案的法官说，劳动关系是指当事人通过合意约定，由劳动者接受用人单位的劳动用工管理，从事用人单位安排有报酬劳动而形成的权利义务关系。劳动关系一般可分为全日制用工、非全日制用工、劳务派遣用工等形式。通常而言，非全日制用工形式较为灵活，在工作时间、劳动报酬结算标准和周期等都不同于全日制用工，建立非全日制用工关系，用人单位和劳动者可随时通知对方终止劳动关系，且无需支付经济补偿。因此，在判定全日制与非全日制用工时，不能仅从形式上依据双方签订的协议来认定，而应结合劳动者的实际工作情况综合判定。

## 案例2

### 安排员工居家办公，未经协商一致不得降薪

李某在一家装饰公司从事软装设计工作，双方在劳动合同中

约定其月基本工资为1万元。2020年2月，受新冠肺炎疫情影响，公司安排他居家办公并发布一季度薪酬待遇调整公告，对全体员工待遇做如下调整：1.取消一季度奖励工资。2.二月份的月薪发放标准：月收入1万元以下的按照60%发放，月收入1万元以上的按照50%发放。

李某认为，其居家办公工作量并未减少，应按正常工资标准发放。公司主张，按照调整后的薪酬发放李某2020年2月工资不存在差额。李某要求公司支付当月工资差额并获得仲裁裁决支持，公司不服诉至法院。

密云法院认为，除经协商一致降低劳动报酬外，用人单位安排劳动者在家上班或灵活办公应视为正常出勤，并按照正常工作期间的标准支付工资。本案中，公司公告形式调整薪酬待遇未经过职工代表或者全体职工讨论通过，属于未与劳动者协商一致降低劳动报酬。在公司未足额支付工资的情况下，法院判令其补足李某的工资差额。

### 法官说法

《劳动合同法》第35条第1款规定：“用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同，应当采取书面形式。”

劳动报酬是劳动合同中最为重要的内容。根据上述规定，用人单位调整工资，属于变更劳动合同的内容，应当与劳动者协商一致并采取书面形式，否则，即使用人单位安排劳动者居家办公或灵活办公，也应视为劳动者正常出勤，应按照正常工作期间的工资收入支付劳动者工资。

## 案例3

### 员工自愿放弃社保，单位仍应履行缴纳义务

李某在公司担任收银员，双方订立了为期3年的劳动合同。入职当天，李某签署一份声明，内容是：由于个人原因，我不愿公司为我缴纳各项社保费用。公司已将社保费用通过工资发放给我，我离职后不再对公司提出任何索赔要求。在声明尾部，李某特别注明：以上行为均为自愿行

为，无人强迫。

2019年8月28日，李某以公司未按规定缴纳社会保险为由提出辞职。此后，又要求公司支付离职经济补偿金，但未获得仲裁支持。

密云法院审理认为，依法为劳动者缴纳社会保险是用人单位的法定义务，涉案公司对该项强制性规定应当是清楚明了的。虽然李某提交了个人声明，但该声明与法律规定相抵触，不能作为公司免除缴纳社会保险的依据。相应地，李某以此为由解除劳动合同经济补偿金。据此，法院判决支持了李某的诉讼请求。

### 法官说法

根据法律规定，用人单位应当依法为劳动者缴纳社会保险费，用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的，劳动者可以解除劳动合同，并要求用人单位支付经济补偿。

实践中，有些用人单位出于降低用工成本的考虑，为逃避缴纳社会保险的义务而要求劳动者出具自愿不缴纳社会保险的承诺。事实上，即使劳动者确因自身原因不愿缴纳社会保险，作为用人单位必须履行该法定义务。因此，法院在本案中判决支持了李某的请求。

## 案例4

### 关联企业混同用工，共同承担清欠责任

2003年4月，赵某入职某制造公司，担任经理职务，并工作至2013年1月31日。

2013年2月1日，赵某入职某技术公司，担任车间主任，双方签订的劳动合同期限至2019年1月31日，赵某实际工作至2017年3月19日。

2017年3月20日，赵某入职某科技公司，任车间经理，双方签订劳动合同期限至2022年3月18日，赵某工作至2020年7月10日。

在某科技公司工作期间，赵某被某制造公司和某技术公司任命为副总经理；某科技公司和某技术公司共同召开职工代表会，赵某参会。

赵某工作期间，某制造公司

为其缴纳2008年9月至2011年9月的社会保险，某技术公司为其缴纳2011年10月至2017年2月的社会保险，某科技公司为其缴纳2017年3月至2020年7月的社会保险。

赵某离职后向劳动争议仲裁机构申请仲裁，请求裁决上述三家公司共同承担工资差额等费用的给付责任。因仲裁机构作出不予受理决定，赵某向密云区法院提起诉讼。

密云法院审理查明，涉案单位某制造公司、某技术公司、某科技公司的股东均有周某、吴某、王某，该三人分别为三家公司的法定代表人。在法院庭审过程中，某科技公司认可其公司与另外两家公司在管理层存在交叉任职、职工存在混同用工的事实。

根据以上事实，密云法院认为，上述三家公司系关联企业且存在混同用工情形，赵某主张由其共同承担工资差额等费用的给付责任具有事实及法律依据。据此，判令三家共同给付赵某被拖欠的工资。

### 法官说法

实践中，企业形态的复杂化、多元化也导致了劳动关系的复杂化，而这种复杂化的表现之一就是混同用工。混同用工主要有三类：一是用人单位主体混同，即“一套人马，两块牌子”；二是用人单位主体、用工行为均混同；三是有关联关系的用人单位用工混同。

审理本案的法官说，要认定有关联关系的用人单位是否存在混同用工时，可以结合企业的出资人、实际控制人、法定代表人和高管等是否混同，是否具有亲属关系或其他密切关系；企业在行政、人事和财务管理以及经营范围等方面是否存在重叠，相关人员是否混同；企业注册地址或实际办公地点是否相同；员工是否同时或交替为企业提供劳动，是否同时或交替接受企业的劳动管理；企业是否轮流或交替与员工签订劳动合同、发放工资、缴纳社保等进行判断。劳动者主张由存在混同用工的多家用人单位共同承担给付责任，符合法律规定的，应予支持。本案的审理及判决，是对劳动者合法权益的有效维护。

## 退休返聘后离职，能否获得经济补偿金？

近日，读者陆静芸向本报咨询说，她退休并领取养老保险后，曾被一家公司返聘。时隔6年后公司将她解聘。她要求公司给予一年一个月即6个月的工资作为离职经济补偿，但被公司拒绝。公司的理由是：她不属于《劳动合同法》规定的享受离职经济补偿的对象。

她想知道：公司的理由是否成立？

### 法律分析

公司的理由成立，即其有权拒绝向陆静芸支付离职经济补偿金。

《劳动合同法》第2条、第47条分别规定：“中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织与劳动者建立劳动关系，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，适用本法。国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，依照本法执行。”“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。六个月内不满一年的，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。”

上述规定明确两层意思：一是只有与用人单位存在劳动关系，才能适用《劳动合同法》；二是领取经济补偿的对象只能是“劳动者”。与之对应，陆静芸能否获取经济补偿关键，取决于其与公司之间是否属于劳动关系，即是否属于法律意义上的劳动者。

今年1月1日起实行的《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）》第32条规定：“用人单位与其招用的已经依法享受养老保险待遇或者领取退休金的人员发生用工争议而提起诉讼的，人民法院应当按劳务关系处理。”由于陆静芸“已经依法享受养老保险待遇”，所以，其与公司之间属劳务关系，不构成劳动关系。

“劳务关系”与“劳动关系”尽管只有一字之差，但性质各异。劳动关系是指用人单位与劳动者之间，依法签订劳动合同，劳动者接受用人单位管理，从事用人单位安排的工作，成为用人单位的成员，从用人单位领取劳动报酬和享受保险福利等法律所规定的法律关系。而劳务关系中，劳动提供者虽然可以获取劳动报酬，但却不享受保险福利待遇，也不属于用人单位成员。有鉴于此，陆静芸不能享受离职经济补偿金。

颜东岳 法官

## 员工出差在酒店休息时猝死，能否视为工伤？

### 编辑同志：

我丈夫受公司指派到外地出差。期间，他在晚上休息时不幸猝死。此后，基于公司没有为我丈夫办理工伤保险，我多次要求公司给予工伤赔偿但被拒绝。

公司的理由是：因工外出期间，只有由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的才属于工伤，而我丈夫只是休息期间猝死不属于工伤。

请问：公司的理由成立吗？

读者：陈庆娟

### 陈庆娟读者：

公司的理由不能成立。

首先，你丈夫构成工伤。

《工伤保险条例》第十四条规定：“职工有下列情形之一的，应当认定为工伤：（一）在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的……（五）因工外出期间，由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的……”第十五条规定：“职工有下列情形之一的，视同工伤：（一）在工作时间和工作岗位，突发疾病死亡或者在48小时之内

经抢救无效死亡的……”因此，判断你丈夫究竟是否构成工伤，取决于其是否属于因工外出、是否处于工作时间和工作岗位。

从本案情形来看，你丈夫可认定为工伤。一方面，你丈夫是在受公司指派出差期间猝死，属于因工外出期间。另一方面，员工因工外出期间的工作时间和工作岗位具有特殊性，对员工相关时间和空间的考量不能局限于生产、经营期间，而应包括其从事与职责有关活动的时间和空间。你丈夫入住酒店，是出于公司工作的需要，不仅属于“工作时

间”的延伸，也是因工外出的组成部分，因此，应当认为是在工作时间和工作岗位上猝死。

其次，公司必须承担赔偿责任。

《工伤保险条例》第六十二条第二款规定：“依照本条例规定应当参加工伤保险而未参加工伤保险的用人单位职工发生工伤的，由该用人单位按照本条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。”本案中，公司违反自身的法定义务就必须承担相应的责任。

颜东岳 法官