

用人单位被吊销营业执照，意味着其经营资格被取消，不得继续从事经营活动。在这种情况下，如果劳动者的合法权益受到损害该向谁主张权利呢？以下案例对相关情形作出了法理剖析。

用人单位被吊销营业执照，劳动者该向谁主张权利？

【案例1】单位营业执照被吊销，仍应承担工伤赔偿责任

一家公司被吊销营业执照后，仍招聘对此不知情的谢女士并实际用工。期间，谢女士在工作时间、工作地点、因为工作原因受到伤害。对此，公司认为其已经被吊销营业执照，意味着经营资格已被取消，无需对谢女士承担工伤赔偿责任。

【点评】

公司应当对谢女士承担工伤赔偿责任。《非法用工单位伤亡人员一次性赔偿办法》第二条规定：“本办法所称非法用工单位伤亡人员，是指无营业执照或者未经依法登记、备案的单位以及被依法吊销营业执照或者撤销登记、备案的单位受到事故伤害或者患职业病的职工，或者用人单位使用童工造成的伤残、死亡童工。”本案中，公司在营业执照被吊销后仍与谢女士签订劳动合同并用工，无疑当属其列。对于这种用工情形，《工伤保险条例》第六十六条规定：“无营业执照或者未经依法登记、备案的单位以及被依法吊销营业执照或者撤销登记、备案的单位的职工受到事故伤害或者患职业病的，由该单位向伤残职工或者死亡职工的近亲属给予一次性赔偿，赔偿标准不得低于本条例规定的工伤保险待遇。”据此，公司应当一次性赔偿谢女士包括在治疗期间的费用和一次性赔偿金。上述费用中，谢女士的治疗费用应据实计算，一次性赔偿金应按以下标准支付：一级伤残的为赔偿基数的16倍，二级伤残的为赔偿基数的14倍，三级伤残的为赔偿基数的12倍，四级伤残的为赔偿基数的10倍，五级伤残的为赔偿基数的8倍，六级伤残的

为赔偿基数的6倍，七级伤残的为赔偿基数的4倍，八级伤残的为赔偿基数的3倍，九级伤残的为赔偿基数的2倍，十级伤残的为赔偿基数的1倍。因此，在确定自己所受伤害的伤残等级后，谢女士可要求公司赔付相应的金额。

【案例2】单位营业执照被吊销，继续用工应当支付工资

张女士所在公司被吊销营业执照后，虽然丧失了经营资格，但没有与张女士等职工解除劳动合同，并且继续对其用工。期间，双方各自的权利义务与之前无异。对于这段时间产生的工资支付义务，公司能以其无经营主体资格为由拒绝吗？

【点评】

公司应当承担张女士等职工的工资支付义务。虽然《劳动合同法》第四十四条规定：“有下列情形之一的，劳动合同终止：……（五）用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的。”但值得注意的是，用人单位被吊销营业执照，只是其可以终止劳动合同的法定条件，也就是说，其可以据此终止与劳动者的劳动合同，但并不等于劳动合同会随着用人单位被吊销营业执照而自然解除。本案中，正因为公司在被吊销营业执照后没有与张女士等解除劳动合同，甚至继续对其进行用工，各自的权利义务与之前无异，所以，彼此之间仍然存在劳动关系。对于这种情形，《劳动合同法》第九十三条规定：“对不具备合法经营资格的用人单位的违法犯罪行为，依法追究法律责任；劳动者已经付出劳动的，该单位或者其出资人应当依照本法有关规定向劳动者支付劳动报酬、经济补偿、赔偿金；给劳动



邵怡明 绘图

者造成损害的，应当承担赔偿责任。”《劳动人事争议仲裁办案规则》第六条也规定：“发生争议的用人单位未办理营业执照、被吊销营业执照、营业执照到期继续经营、被责令关闭、被撤销以及用人单位解散、歇业，不能承担相关责任的，应当将用人单位和其出资人、开办单位或者主管部门作为共同当事人。”与之对应，公司当然应当承担向张女士等职工支付工资的义务。

【案例3】单位营业执照被吊销，股东疏于清算应当担责

陈女士所在公司被依法吊销营业执照后，股东直至公司解散也没有组织清算，公司的财产也因此大量贬值、流失、毁损、灭失。面对公司陈女士等职工提出的支付欠薪请求，股东以公司欠薪与股东个人无关为由予以拒绝。陈女士等职工想知道：股东真的无需承担欠薪清偿责任吗？

【点评】

根据本案情形，股东应当承担陈女士等职工的欠薪清偿责任。

根据《公司法》第二百三十二条规定，公司因依法被吊销营业执照解散的，应当在解散事由出现之日起十五日内组成清算组进行清算。《最高人民法院关于适用〈公司法〉若干问题的规定(二)》第十八条也指出：“有限责任公司的股东、股份有限公司的董事和控股股东未在法定期限内成立清算组开始清算，导致公司财产贬值、流失、毁损或者灭失，债权人主张其在造成损失范围内对公司债务承担赔偿责任的，人民法院应依法予以支持。有限责任公司的股东、股份有限公司的董事和控股股东因急于履行义务，导致公司主要财产、账册、重要文件等灭失，无法进行清算，债权人主张其对公司债务承担连带清偿责任的，人民法院应依法予以支持。上述情形系实际控制人原因造成，债权人主张实际控制人对公司债务承担相应民事责任的，人民法院应依法予以支持。”

本案中，公司一直没有依法进行清算，并在客观上已导致公司财产流失，在这种情况下，陈女士等职工可依据上述法律规定要求股东承担欠薪清偿责任。

颜梅生 法官

公司要求销售员保密所签保密协议有效吗？

编辑同志：

2个月前，我进入一家公司从事销售工作，双方签订了为期3年的劳动合同。此后，销售公司研发出某品牌饮料。在职期间，公司专门为我配发了手机用于联系客户，还为客户信息设置了访问权限。因公司认为我接触过大量客户名单，遂要求我签订《保密协议》。协议的主要内容是：未经公司授权，我不得擅自披露、使用商业秘密；我离职后，应当将客户名单以及与技术资料等交还公司，并对所知悉的商业秘密严加保守。

请问：公司可以与我签订保密协议吗？违反保密协议是否要承担法律责任？

读者：储光裕（化名）

储光裕读者：

你提到的问题，可以分述如下：

一方面，公司与你签订保密协议是有法律依据的。

《劳动合同法》第二十三条第一款规定：“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。”所谓商业秘密，根据《反不正当竞争法》规定，是指不为公众所知悉、具有商业价值并经权利人采取相应保密措施的技术信息、经营信息等商业信息，它具有秘密性、价值性和保密性。

客户名单系用人单位在生产经营活动中积累的汇集众多客户的名册，内容包括客户的名称、地址、联系方式以及交易记录等特殊信息。一个企业所拥有的客户名单资源是其在长期经营中积累的财富，他人通过公开渠道难以获得该信息，并且能够为其获得利益和竞争优势，具有较大的商业价值，是用人单位进一步开展业务的重要资源。

本案中，你所接触的客户名单，具有秘密性和价值性。另外，公司为客户信息设置了访问权限，并要求销售人员使用专门配发的手机联系客户，由此可见公司为防止客户信息泄露，已采取了相应的保密措施。显然，你所获取的客户名单属于法律所保护的商业秘密。因此，公司与你签订保密协议是符合法律规定的。

另一方面，劳动者违反保密义务要承担相应的法律责任。

劳动者无论是在职期间还是离职之后，都应严格遵守保密协议。如果擅自泄露和利用用人单位的商业秘密，给用人单位造成损失的，则应当承担赔偿责任。如果情节严重的话，还可能会构成侵犯商业秘密罪。

在这方面，《刑法》第二百一十九条第一款规定：“有下列侵犯商业秘密行为之一，情节严重的，处3年以下有期徒刑，并处或者单处罚金；情节特别严重的，处3年以上10年以下有期徒刑，并处罚金：……（三）违反保密义务或者违反权利人有关保守商业秘密的要求，披露、使用或者允许他人使用其所掌握的商业秘密的。”

潘家永 律师

超龄劳动者上班途中因车祸死亡，能否获得工亡赔偿？

基本案情

杨某出生于1952年，自2022年6月起在一家物业公司从事保洁工作。同年11月，杨某在上班途中驾驶电动自行车发生交通事故受伤，后经抢救无效死亡。2023年3月，人社局认定杨某受到的事故伤害为工亡。物业公司认为杨某发生交通事故时，已经超过法定退休年龄，因此，不服人社局的工亡认定决定，并向法院提起行政诉讼。

法院审理后认为，《劳动法》《劳动合同法》等法律法规并未对达到法定退休年龄仍然从事劳动人员作出禁止性规定，超过法定退休年龄人员依法享有劳动的权利。对于超过法定退休年龄继续从业、未享受养老保险待遇或领取退休金的劳动者，在工

作期间受到事故伤害时，应否被认定为工伤的问题，《最高人民法院行政审判庭关于超过法定退休年龄的进城务工农民因工伤亡的，应否适用〈工伤保险条例〉请示的答复》和《最高人民法院行政审判庭关于超过法定退休年龄的进城务工农民在工作时间内因工伤亡的，能否认定工伤的答复》均作出规定，将此类群体纳入工伤认定的适用范围。

此外，《最高人民法院民一庭关于达到或者超过法定退休年龄的劳动者（含农民工）与用人单位之间劳动关系终止的确定标准的答复》进一步明确，对于达到或者超过法定退休年龄的劳动者（含农民工）与用人单位之间劳动关系终止，应当以劳动者是否享受养老保险待遇或者领取退休金为标准。因此，对于超过法

定退休年龄的劳动者，不能绝对的认为其不能与用人单位之间构成劳动关系，在满足一定条件的情况下，即使超过法定退休年龄亦可认定构成劳动关系。

本案中，杨某在物业公司工作期间，服从公司管理规定、按月在公司领取工资，在上班途中发生非本人主要责任的交通事故，虽超过法定退休年龄，但其未享受城镇基本养老保险待遇，应当适用《工伤保险条例》的规定，人社局认定其为工亡符合规定。据此，一审法院依法判决驳回物业公司的诉讼请求。物业公司不服该判决提起上诉，但被二审法院驳回。

2024年4月，杨某亲属就其工伤保险待遇提起劳动争议仲裁，因劳动人事争议仲裁机构不予受理，遂向一审法院提起民事诉讼。

法院判决

一审法院认为，杨某在物业公司从事保洁工作，其在上班途中因交通事故身亡，被人社局认定为工亡。由于物业公司未为杨某购买工伤保险，应当依法承担杨某因工亡导致的工伤保险待遇。

工伤保险是一种国家强制性的社会保险，应在充分考虑用人单位的用工成本及有利于超龄人员再就业的前提下，参照人身损害赔偿年龄递减模式处理更为合理、适当。据此，一审法院经核算，依照《工伤保险条例》第三十九条、第六十二条、《民事诉讼法》第六十七条之规定，判令物业公司向杨某给付一次性工亡补助金等费用。物业公司提起上诉后，二审法院近日判决驳回上诉，维持原判。

刘涛 律师