

用人单位被判为17岁劳动者工伤担责

法院:年满16周岁即具备劳动者主体资格,用人单位不得以“未成年”为由进行抗辩

年近17周岁的劳动者在餐饮店从事传菜员工作。其因工受伤后,餐饮店以其系未成年人为由否认双方之间劳动关系,欲以此为由规避工伤赔偿责任。对此,法院该如何判决呢?

未成年职工因工负伤,餐饮店为规避赔偿责任否认劳动关系

齐宇航出生于2007年8月29日。2024年6月11日,将近17周岁的他经熟人介绍到一家餐饮店从事传菜员工作。期间,餐饮店未与他签订用工合同,也未为他缴纳社会保险。2024年7月24日晚,他工作时因厨房高压锅爆炸烧伤住院治疗23天。

2024年7月27日,即齐宇航住院治疗期间,餐饮店工作人员李莹在职工微信群发送消息:“下班之前,利用空闲时间到前厅收银台与本店签署劳动合同。”所附的人员名单内包括齐宇航。同年8月2日,李莹又在微信群中发送包括齐宇航在内的《7月考勤》并告知:“大家可以核对一下自己的考勤,有什么问题可以及时解决。”

2024年8月5日,李莹通过微信群发布通知:“明天下午14:30,未办理银行卡的人员准时到店,已安排银行工作人员在店内办理。”齐宇航回复:“我正在医院治病,怎么办?”店内负责工资发放人员洪金凤称:“你有特殊情况,等下个月办也可以。”此外,洪金凤与齐宇航添加好友后,分别于2024年7月15日、8月16日向齐宇航微信转账2795元、3021元。

2024年9月11日,因餐饮店否认与齐宇航存在劳动关系且拒绝为其申报工伤,齐宇航向劳动争议仲裁机构提起确认劳动关系仲裁申请。由于他递交的认定工伤申请材料经补正仍不齐备,仲裁机构作出不予受理决定。

无奈,齐宇航以餐饮店为被告诉至一审法院,请求依法确认双方自2024年6月11日起至2024年8月16日期间存在劳动关系。

依靠证据详查案情,一审法院确认未成年职工具备劳动主体身份

齐宇航为证明自己的主张,向一审法院提交了职工微信群相关聊天记录、洪金凤分两次向他

微信转账2795元、3021元的转账记录。此外,还有洪金凤与齐宇航的同事侯宇博、郝志立的微信聊天记录,以及洪金凤分别向该二人发放工资的微信转账记录,其中标注“工资已转”。

餐饮店对齐宇航提交的上述证据真实性无异议,但对证明目的不予认可。在接受法庭当庭询问时,餐饮店表示,因齐宇航入职时为17岁,系未成年人,故安排其为传菜员。

一审法院审理认为,用人单位与劳动者未签订劳动合同,但同时具备下列条件的成立事实劳动关系:一是用人单位和劳动者的主体资格具备合法性;二是劳动者受用人单位管理、从事用人单位安排的有报酬的劳动;三是劳动者提供的劳动属于用人单位业务的组成部分。

关于劳动者的主体身份,《劳动法》相关规定只禁止招用未满16周岁的未成年人,对于已满16周岁的未成年工实施特殊保护。本案中,齐宇航在餐饮店工作时已满16周岁,且齐宇航已实际为餐饮店提供劳动,具备相应工作的劳动能力。因此,一审法院认为,齐宇航的劳动主体身份适格。

此外,餐饮店虽然对齐宇航工作的具体时间持有异议,但对其每日工作时间固定、每月休息2天的时间不固定等事实均予以认可。齐宇航的工作内容、时间及考勤登记等日常工作均由餐饮店进行安排和管理。由此,一审法院认为,二者之间具有人身隶属属性。

经查,齐宇航从事的传菜员工作属于餐饮店的组成部分。从劳动报酬支付情况看,餐饮店统一要求职工开通银行账户,且由该店工资发放人员洪金凤每月向齐宇航发放工资。在此情况下,一审法院认为,餐饮店与齐宇航之间符合事实劳动关系的构成要件,时间应从2024年6月11日齐宇航入职至其治疗终止即2024年8月16日止。

综上,一审法院判决确认齐宇航与餐饮店在相应期间存在劳动关系。

齐宇航为证明自己的主张,向一审法院提交了职工微信群相关聊天记录、洪金凤分两次向他

餐饮店不服原审判决提起上诉,但因缺乏证据被二审法院驳回

餐饮店不服一审法院判决,上诉称齐宇航入职时未满17周岁,系未成年人,不具备构成劳动关系的主体要件。其之所以安排齐宇航工作期间打卡考勤,目的是为了更好地核算劳务报酬。其对劳务报酬的发放形式比较开放,可用微信支付也可采取其他灵活方式发放,而对正式职工采用的工资发放形式统一是银行代发,因此,否认齐宇航的主张。

齐宇航答辩称,《劳动法》第15条仅规定禁止用人单位招用未满16周岁的未成年人。相关法律法规已经对劳动关系的认定作出明确而具体的规定,只要双方具备劳动主体资格、存在管理与被管理的关系、劳动者从事用人单位安排的有报酬的属于业务组成部分的劳动,即可确认双方之间存在劳动关系。一审过程中,其已提供完整的工作群聊天记录,显示餐饮店对其进行考勤、工作质量把关等管理措施,庭审中餐饮店对于其每日按固定时间工作、每月固定休息2日等事实亦予以认可。据此可知,一审判决认定事实清楚,法律适用正确,应予维持。

围绕双方之间是否存在劳动关系,二审法院审理认为,在案证据显示,2024年7月27日餐饮店工作人员李莹在职工微信群发送消息通知包括齐宇航在内的人员签署劳动合同,齐宇航虽因发生本案事故未能签署,但齐宇航在餐饮店工作时已满16周岁,符合《劳动法》对就业年龄的强制性规定,具备劳动主体资格,且已经实际为餐饮店提供劳动。而餐饮店主张齐宇航系未成年人不具备构成劳动关系的法律要件,与法不符,不予支持。

此外,齐宇航传菜员的职务及工作时间由餐饮店进行安排,其工作由餐饮店进行考勤,其休假需履行请假手续并由餐饮店进行管理。餐饮店统一为包括齐宇航在内的职工开通银行卡,每月月中向其发放工资,其从事的是

餐饮店安排的有报酬的劳动。由此可知,餐饮店主张齐宇航未提供证据证明二者存在人身从属性,与在案证据不符,二审法院不予支持。

鉴于齐宇航从事的传菜员工作系餐饮店的业务组成部分,结合相关事实,一审法院认定餐饮店与齐宇航在2024年6月11日至2024年8月16日存在劳动关系并无不当,二审法院予以维持。

综上,二审法院于近日判决驳回餐饮店上诉,维持原判。

【评析】

关于未成年人与用人单位建立用工关系,包括双方签订的劳动合同效力问题,对其主体资格通常可以区分为两种情况,即“限制民事行为能力人”和“完全无民事行为能力人”。

《民法典》第18条第2款规定:“16周岁以上的未成年人,以自己的劳动收入为主要生活来源的,视为完全民事行为能力人。”据此可知,年满16周岁、以自己的劳动收入为主要生活来源的未成年人,应当视为完全民事行为能力人。在此情况下,其建立的用工关系只要符合劳动关系要件,即便未签订劳动合同,也应当认定为劳动关系。

本案中,齐宇航入职餐饮店时已经年满16周岁,根据《劳动法》第15条规定,其符合劳动关系主体资格。因齐宇航所提供的证据完全能够证明其与餐饮店之间系劳动关系,所以,餐饮店应当对齐宇航承担用工主体责任。基于此,法院作出的上述判决。

退一步讲,假如齐宇航未年满16周岁,其与餐饮店之间就不存在劳动关系。在这种情况下,他该怎么办呢?对此,2011年1月1日起施行的《非法用工单位伤亡人员一次性赔偿办法》第5条规定,用人单位非法使用童工,造成童工伤亡或者死亡的,由该单位向童工或者童工的近亲属给予一次性赔偿,赔偿标准不得低于《工伤保险条例》规定的工伤保险待遇。因此,餐饮店想逃避用工责任是做不到的。(文中人物系化名)

杨学友 检察官

第二份劳动合同期满公司单方终止属违法

读者陈先发(化名)在咨询时说,他于2019年11月1日入职某公司,双方先后签订过两次固定期限劳动合同。在职期间,他身体健康,工作认真,每年的业绩考核均名列前茅,未出现过任何差错。在第二份劳动合同期于2025年10月31日到期前后,他先后两次向公司提出续订无固定期限劳动合同,而公司不同意,并以双方劳动合同已到期为由发送了终止劳动合同通知书。

他想知道:公司这种单方终止劳动合同的行为是否合法?他可否要求支付经济赔偿金?

【法律分析】

《劳动合同法》第十四条第二款规定:“……有下列情形之一,劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的,除劳动者提出订立固定期限劳动合同外,应当订立无固定期限劳动合同:……(三)连续订立二次固定期限劳动合同,且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形,续订劳动合同的。”该规定包括以下几个含义:

第一,第二次固定期限劳动合同期满后,是否续订劳动合同以及是否签订无固定期限劳动合同的主动权和选择权在劳动者手中,用人单位不享有拒绝权和选择权。在劳动者没有提出离职的情况下,用人单位不享有终止劳动合同的权利。

第二,如果存在法定除外情形,用人单位有权拒绝续订无固定期限劳动合同。在这里,“法定除外情形”是指劳动者具有《劳动合同法》第三十九条规定的重大过错情形;或者具有《劳动合同法》第四十条第一项、第二项规定的情形,其中,第一项内容是劳动者患病或者非因工负伤,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;第二项内容为劳动者不能胜任工作,经过培训或者调整工作岗位,仍不能胜任工作的。

第三,劳动者提出或者同意续订,且劳动者未提出只订立固定期限劳动合同的,用人单位就应当与劳动者订立无固定期限劳动合同。

本案中,陈先发与公司的劳动合同于2025年10月31日到期时,双方已连续订立二次固定期限劳动合同,且陈先发不存在《劳动合同法》第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形,故符合订立无固定期限劳动合同的条件。在此情况下,陈先发提出续订无固定期限劳动合同,公司没有选择权,应当与他订立无固定期限劳动合同。现公司以双方劳动合同期满为由终止劳动关系,显然属违法终止。因此,陈先发有权根据《劳动合同法》第四十八条之规定,要求公司支付给赔偿金,金额为经济补偿金的2倍。

潘家永 律师

网购二手商品,运输途中丢失怎么办?

沈小菊读者:

针对电商平台合同纠纷的实际情况,《民法典》扩大了合同成立的定义范围,为解决发生在互联网环境中的新型交易纠纷提供了法律依据。

《民法典》第四百九十一条规定:“当事人采用信件、数据电文等形式订立合同要求签订确认书的,签订确认书时合同成立。当事人一方通过互联网等信息网络发布的商品或者服务信息符合要约条件的,对方选择该商品或者服务并提

交订单成功时合同成立,但是当事人另有约定的除外。”

《民法典》第五百一十二条的规定:“通过互联网等信息网络订立的电子合同的标的为交付商品并采用快递物流方式交付的,收货人的签收时间为交付时间。电子合同当事人对交付商品或者提供服务的方式、时间另有约定的,按照其约定。”

根据上述规定,尹某在交易平台上发布出售商品的行为构成要约,而你成功提交订单时构成承诺的送达,买卖双方之间的电子合同宣告成立,双方

均应依约履行,不能随意解除。

在合同履行中,你订购的二手手机在运输途中丢失,卖方并未完成实际交付,依据《民法典》第六百零四条“标的物毁损、灭失的风险,在标的物交付之前由出卖人承担,交付之后由买受人承担”的规定,该二手手机毁损、灭失的价金风险应当由出卖人承担。

因尹某对你所承担的交付商品的义务无法履行,所以,你无需支付剩余的价款,同时还可以请求卖方即尹某退还定金。

张兆利 律师

编辑同志:

前几天,我在一家二手交易平台,我看到尹某发布出售的二手品牌手机。经线上沟通并预付定金1000元后,我成功提交订单。随即,尹某将该二手手机包裹交付快递公司发往订单列明的地址。谁料,该二手手机在运输途中丢失。

请问:在这种情况下,我还需支付剩余价款吗?尹某应否向我返还预先支付的定金?

读者:沈小菊(化名)