

法庭笔记



拍案惊奇

签订“投资协议”就能把员工变“合伙人”，工资拖欠不用赔？岗位外包给第三方公司，就能甩掉违法解雇的责任？工伤后签个“私了协议”，企业就能不掏法定赔偿？本期案例聚焦劳动者的合法权益。法官提醒，劳动关系认定以实际用工管理为核心，用人单位不得以协议形式免除工伤赔偿、工资支付等法定义务，劳动者需警惕“变相转嫁责任”陷阱，遇权益受损时应果断运用法律武器维权。

劳务派遣工被辞退，赔偿责任谁来担？

私了协议

- 妄图私了逃避工伤赔偿
- 法院依法判赔分文不少

张大哥(化名)是甲公司的一名保洁员,双方签订书面劳动合同后甲公司便为张大哥购买了社保。2023年3月24日,张大哥驾驶扫地车清扫树叶时,不慎侧翻,被倾倒的扫地车压伤。经过一个多月的治疗、康复,张大哥于5月中旬返回公司上班。

2023年6月26日,张大哥与甲公司就此次工伤事宜签订《协议书》,载明甲公司配合张大哥申报工伤保险和工伤认定;本次受伤所产生的医疗费、一次性伤残补助金、一次性工伤就业补助金、停工留薪期工资等由工伤保险基金径付,甲公司无须再支付额外费用。

2023年6月28日,人社局认定张大哥受工伤,劳动功能障碍等级为九级,并确定了停工留薪期。工伤保险基金支付了医疗费、一次性伤残补助金合计10万元。2023年9月18日,双方解除劳动关系。

张大哥认为此前签订的《协议书》免除了甲公司的赔偿责任,损害其合法权益,故向劳动仲裁委申请仲裁,请求甲公司支付停工留薪期工资及一次性伤残就业补助金。甲公司辩称张大哥在签订协议时有足够的时间思考、反悔,也向专业人士咨询,双方理应按协议履行。后劳动仲裁委支持了张大哥的请求。甲公司不服,诉至法院。



■陈凤翔绘图

地点:广州市增城区人民法院

结果:根据《工伤保险条例》的规定,职工因工致残,且本人提出解除劳动合同的,工伤保险基金应支付一次性伤残补助金、一次性工伤医疗补助金等,而用人单位应支付停工留薪期工资、一次性伤残就业补助金等,以上待遇责任主体不同,劳动者可同时享有。

本案中,在工伤认定结果及劳动功能障碍等级尚未作出前,用人单位就与劳动者达成“私了”协议,此时张大哥难以对自身伤势及对工伤赔偿的法定项目、标准作出准确判断。协议

约定的停工留薪期工资、一次性伤残就业补助金的责任主体应为甲公司,而非工伤保险基金,该部分内容与《工伤保险条例》规定相违背,在事实上根本无法实现。《工伤保险条例》具有强制性,用人单位以协议为依据免除其赔偿责任的请求法院不予认可,劳动者的诉求理应得到支持。

增城法院一审判决:甲公司向张大哥支付停工留薪期工资7698.56元、一次性伤残就业补助金60931.2元。

甲公司不服,提起上诉。

广州市中级人民法院二审判决:

驳回上诉,维持原判。

法官说法:法官提醒,工伤赔偿涉及劳动者的重要人身权益,协商和解虽有利于及时维护权益、化解矛盾纠纷,但也需依法有度。对于用人单位而言,签订协议时应就重要条款向劳动者进行解释、说明,协议内容不得违背法律法规的强制性规定,亦不能利用优势地位,损害劳动者的合法权益。对于劳动者而言,应注意协议签订的时机,避免协议金额显著低于法定金额,还要对相关法律规定提前熟悉,对协议内容进行充分了解。

违法解雇

- 名为外包实则用工还违法解雇
- 用人、用工单位承担连带赔偿

2018年8月30日,丽某公司与玖某公司签订《人力资源外包服务协议》,约定丽某公司把汽车驾驶员一职外包给玖某公司,外包员工与玖某公司存在劳动关系,丽某公司则按协议向玖某公司支付外包岗的人力资源费用。

2019年3月29日,马某与玖某公司签订《劳动合同书》,将马某派遣至丽某公司做司机。在丽某公司工作过程中,马某为丽某公司的客户庆某公司提供驾驶汽车服务。其间玖某公司为马某买社保、发工资。马某同时受两家公司共同管理。

2020年9月1日,马某离职。9月3日,马某申请劳动仲裁,要求玖某公司、丽某公司支付解除劳动合同赔偿金等。仲裁裁决后,马某、玖某公司不服,分别向法院起诉。玖某公司抗辩称,丽某公司为规避用工责任对马某进行“逆向派遣”,故公司无须向马某承担赔偿责任。

地点:广州市白云区人民法院

结果:本案中,马某与丽某公司、玖某公司属于劳务派遣法律关系,应认定玖某公司与马某成立劳动关系。玖某公司为用人单位,丽某公司为用工单位。根据《中华人民共和国劳动合同法》规定,劳务派遣单位违反本法规定的,给被派遣劳动者造成损害的,劳务派遣单位与用工单位承担连带责任。因此,玖某公司、丽某公司应当对马某基于劳动关系所产生的各项赔偿承担连带责任。

关于解除劳动关系经济赔偿问题。玖某公司未能提供马某自行离职或因违反劳动纪律的行为被解除劳动合同的理据,故此应认定为违法解除劳动合同,应支付解除劳动关系经济赔偿金。本案的情形尚不足以认定逆向派遣用工,法院对玖某公司的抗辩意见不予采纳,并对其要求无须向马某承担用工责任的意见不予支持。

白云法院依法判决:玖某公司支付马某解除劳动合同赔偿金12758.1元;丽某公司对玖某公司上述支付义务承担连带责任。本判决现已生效。

法官说法:劳务派遣作为一种特殊的用工方式,其最大的特点是劳动力雇佣和劳动力实际使用相分离,在帮助企业不增加额外用工成本的情况下,能满足临时或特定时期的用工需求,同时也暴露出企业违规用工、派遣机构管理不规范、劳动者权益保障不足等问题。法官提醒,企业应依法依规用工,尊重劳动者的合法权益。劳动者也要提高法律意识,增强自我保护能力。

拖欠工资

- 名为投资实则用工还拖欠工资
- 劳动关系存续须支付经济补偿

徐女士自公司成立起便就职于致某公司,从事装饰画制作及设计。工作期间,徐女士与公司共签订4份劳动合同,工资包含基本工资、岗位补贴津贴、全勤补贴、餐补、加班费等。2020年7月20日,最后一份合同到期后,双方没有续约,而是于同年7月27日签订了一份《投资协议》,约定徐女士出资10万元作为固定资产(不占股份)投入公司,每月领取固定工资5000元及分红,享受社保但无加班费。

2023年9月1日起,公司长期拖欠工资,徐女士生活困难,无奈于2024年3月15日发出被迫解除劳动合同通知书,第二天就被移出了工作群。

徐女士申请劳动仲裁,主张公司拖欠工资及支付解除劳动关系经济补偿金。仲裁委裁决公司支付2023年9

月1日至2024年3月15日期间的工资32500元及经济补偿金45000元。

致某公司不服,遂向荔湾法院提

地点:广州市荔湾区人民法院

结果:本案中,徐女士签订投资协议后,仍受公司管理,工作内容由公司进行安排,工作内容为公司业务组成部分,徐女士每月从公司获得固定报酬,其与公司的关系未发生实质变化,双方之间仍符合劳动关系的基本特征。

荔湾法院一审判决:确认徐女士与致某公司在2015年6月1日至2024年3月15日期间存在劳动关系;致某公司向徐女士支付2023年9月1日至2024年3月15日期间的工资32500元,支付解除劳动关系经济补偿金45000元。

起诉讼,称双方自2020年7月20日合同到期后仅为投资关系,否认劳动关系及支付义务。

一审宣判后,致某公司提起上诉。广州中院判决:驳回上诉,维持原判。该判决已生效。

法官说法:部分用人单位试图与劳动者签订“合伙协议、投资协议”等合同,以规避劳动关系的相关法律责任。因此,明确厘清劳动关系与投资关系的法律特征,对于保护劳动者的权利十分必要。法官提醒广大劳动者,谨防用人单位设置“合伙人”陷阱,用以隐藏劳动者身份进而规避相应法律责任。遇到此类情况应及时向劳动监察部门反映情况,也可通过向法院起诉维护自身权益。

■采写:新快报记者 高京 毛毛雨
通讯员 林凯琳 许艺玲 云法宣
何达威 胡沂玉 曾纛童