

实质化解劳动争议 擦亮司法为民底色

河南焦作中院:聚焦劳动关系典型案例

刘建章 孙浩楠 文/图

导语:

劳动争议问题关乎民生福祉、企业发展,更关乎社会大局的和谐稳定。2025年8月1日,最高人民法院发布了《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(二)》,标志着我国劳动法治建设进入更精细化、适应新业态发展的新阶段。为充分发挥司法裁判的规则引领和价值导向作用,进一步保护劳动者合法权益和企业健康发展,近期,河南省焦作市中级人民法院发布一批劳动关系典型案例,内容涉及新就业形态劳动关系确认、违约金条款、加班工资的认定、解除劳动合同、经济赔偿金、工伤保险待遇等多个关键领域,旨在形成示范效应,引导劳动者依法理性维权,提醒用人单位合法规范用工,不断减少劳资领域矛盾纠纷,促进劳资关系良性有序发展。

案说·多元解纷

超龄工作且未享养老待遇 应认定存在劳动关系

2014年3月,股某经人介绍入职某保安服务公司从事安保工作,接受该公司考勤管理,工资由该公司按月支付。在职期间,股某每月实发工资长期低于当地最低工资标准。2025年5月,该公司以股某已达法定退休年龄为由通知其不再上班。股某实际工作到2025年5月31日。据查,2021年10月30日,股某年满50周岁,达到女职工法定退休年龄,但未享受企业职工基本养老保险待遇。股某申请劳

动仲裁被受理后诉至法院,请求确认其与某保安服务公司自2014年3月至2025年5月31日期间存在劳动关系,并要求该公司补足最低工资差额63040元。法院审理后认为,股某自2014年3月入职被告公司后连续长期从事安保工作并受其管理,由该公司按月发放工资,双方关系具有明显的人身依附性和经济从属性,符合劳动关系的实质特征。虽股某于2021年10月达到法定退休年龄,但其仍在该保安服务公司继续工作,对

于达到法定退休年龄但未享受养老保险待遇的劳动者,若其在退休前已在用人单位工作并持续至退休后,仍应按劳动关系处理。股某享受的新型农村社会养老保险待遇不属于企业基本养老保险待遇,不足以否定劳动关系的存在。最终,法院判决确认双方自2014年3月至2025年5月31日期间存在劳动关系;股某在职期间实发工资长期低于最低工资标准,某保安服务公司应补足差额63040元。

典型意义

随着社会生活水平及医疗水平的提高,我国很多劳动者在达到法定退休年龄后,仍有能力正常工

作。对于已经超过法定退休年龄但未享受基本养老保险待遇,且通过劳动获得报酬的劳动者来说,其与用人单位仍存在特殊的劳动关系,可以依照相关法律法规,维护合法权益。在司法实践中,超龄劳动者劳动关系的认

定,应结合劳动者是否接受管理、是否具备经济从属性、是否实际享受养老保险待遇等因素综合认定。无论是用人单位还是劳动者,都应当增强法律意识,规范用工,共同构建和谐稳定的劳动关系。

规避法律的转包行为 不影响劳动关系的认定

某快递服务有限公司曾发布招聘信息:“招聘男女钟点工,负责装卸分拣快递,时间:18:00至20:00”。范某通过招聘入职该公司在快递仓库从事分拣业务,按小时计算报酬,每日工作2小时,每小时工资12元,加班另算,通过某网络平台完成考勤,工资由分拣业务承包人岳某发放。后范某在工作中被传送带挤伤左胳膊,住院治疗69天,因赔偿数额未能协商一致,范某申请劳动仲

裁。仲裁裁决范某与该公司存在非全日制用工劳动关系。该公司不服仲裁裁决,诉至法院。法院经审理查明,该公司与不具备资质的岳某签订了《快递分拣业务承包合同》,该公司和岳某均未将该承包内容告知范某。法院审理后认为,具备合法经营资格的承包人将承包业务转包或者分包给不具备合法经营资格的组织或者个人,该组织或者个人招用的劳动者请求确认

承包人为承担用工主体责任,承担支付劳动报酬、认定工伤后的工伤保险待遇等责任的,人民法院依法予以支持。本案中,该公司将快递业务分包给不具有资质的个人,属于规避用工责任的行为,事实上,该公司对范某实施了管理行为,双方存在人身、组织、经济从属性。最终,法院判决确认某快递服务有限公司与被告范某存在非全日制劳动关系。双方服判息诉,该判决现已发生法律效力。

典型意义

互联网催生的新业态用工模式多元复杂,一些公司通过将业务外包、要求从业人员签订合作协议等方式规

避用工责任。司法裁判要把握实质重于形式的审查原则,从是否具有经济从属性、人身从属性、组织从属性出发,根据用工事实准确判断是否构成劳动关系,切实保护劳动者合法权益。对劳动者而言,本案裁判清晰传递出非全日制

用工同样受法律保护的司法导向。对用人单位而言,本案有助于引导其规范用工管理,合理运用灵活用工模式,推动非全日制用工在法治化轨道上健康发展,助力构建更加公平有序的劳动力市场环境。

委托第三方代缴社保 用人单位应承担工伤保险待遇损失

某服装公司与王某签订劳动合同,随后安排王某从事该公司专卖店导购工作。自劳动关系建立之日起,该公司按照规定缴纳社会保险,但系委托第三方公司为王某缴纳社保。后王某在工作中摔伤左腿,住院期间,该公司未安排人员护理或支付护理费,也没有支付伙食补助费。王某申请工伤认定,人社局认定王某所受伤害为工伤,劳动能力鉴定委员会

鉴定王某为九级伤残。王某向该公司送达《被迫解除劳动合同通知书》,第三方公司将王某的各项社保停缴。王某申请仲裁后,仲裁裁决解除王某与该公司的劳动关系,该公司向王某支付医疗费、护理费、一次性伤残补助金、一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金共计275091.18元。王某和某服装公司均不服,分别向法院提起诉讼。法院审理后认为,王某在工作期间

受伤,经相关部门认定为工伤,虽该公司委托第三方公司为王某缴纳社会保险,但因为政策原因无法为王某申报工伤保险待遇,故王某有权要求该公司赔偿各项工伤保险待遇损失。最终,法院判决:解除王某与该公司的劳动关系,该公司向王某支付医疗费、护理费、一次性伤残补助金、一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金等各项费用合计275091.18元。

典型意义

为职工依法并及时在工作地缴纳工伤保险,是用人单位依

法应承担的法定义务。依据《中华人民共和国社会保险法》的相关规定,用人单位须自行向社会保险经办机构办理社保登记并缴纳工伤保险费,不得通过委托第三方

代缴的方式规避其直接参保责任。本案判决对委托代缴社会保险行为亮剑,不仅有利于遏制社保缴费乱象,更有助于营造和谐规范的用工环境。

前法定代表人讨薪 证据不足驳回起诉

王某杰自2019年1月至2024年7月期间担任某置业有限公司法定代表人,未签订劳动合同,同时还持有该公司55%的股份,其负责公司整个房产项目的管理工作,工作期间的请假和考勤未受约束。后因股权纠纷,王某杰将持有的55%的股权转让给他人,法定代表人也随之进行了变更。2024年7月王某杰自行离开公司,该公司也未通知王某杰再到公司上班。王某杰认为某置业有限

公司2024年7月违法与其解除劳动关系,且长期拖欠其薪酬共计33.65万元,遂申请劳动仲裁,仲裁裁决驳回王某杰的仲裁请求。于是,王某杰向法院起诉要求某置业有限公司补发2019年1月至2024年7月期间拖欠的工资共计33.35万元;支付解除劳动合同的经济赔偿金6万元。

案件审理过程中,王某杰向法院提交《某置业有限公司房产项目工资延迟发放的说明》,以此证明王某杰工作期

间月工资标准为1万元,并提供部分工资表和转账记录,证明工作期间其实际收到工资33.65万元。

法院审理后认为,王某杰作为案涉公司的法定代表人,身份有别于一般职工,其劳动报酬和解聘事项应由公司董事会决定,如未设立董事会,则应由股东会决定或按公司章程的规定执行。由于法定代表人、总经理等高管对公司印章的使用具有决定权和管理权,对其劳

务报酬的证明,需要赋予更高的证明责任。原告仅提交《某置业有限公司房产项目工资延迟发放的说明》证明

典型意义

近年来,随着市场主体数量增长、公司治理模式更新与薪酬体系多元化,涉企业高管劳动争议案件数量持续攀升。高管人员劳动争议不仅关

其薪酬标准,未提交董事会决议或股东会决议等证据来佐证该证明的真实性,证据不足,故法院判决驳回了王

某杰的全部诉讼请求。王某杰不服,提起上诉。二审法院裁定驳回上诉,维持原判。

经营状况发生重大变化 免除高管职务是行使用工自主权

高某与某特种材料公司签订协议书,约定高某出任该公司副总经理,享受副总经理工资和出差补助待遇,该公司给高某提供住房一套,10年后归高某所有,并办理房产证,如有一方违约,违约方应赔偿另一方人民币500万元。后该公司因经营不善处于停产状态,遂免除高某副总经理职务。高某亦未

再上班。后高某申请仲裁,请求恢复副总经理职务,由该公司支付违约金500万元。仲裁裁决驳回高某的仲裁请求。高某随即向一审法院起诉,请求恢复副总经理职务,由该公司向其支付违约金500万元。一审法院驳回高某诉讼请求。高某不服,提起上诉。

二审法院审理后认为,案涉

公司在生产经营状况发生重大变化而面临停产的情况下免除了高某的副总经理职务,该行为属于根据生产经营需要的自主用工行为,故高某以该公司违约为由要求支付其违约金500万元并要求恢复其副总经理职务的请求法院不予支持。最终二审法院判决驳回上诉,维持原判。

典型意义

用工自主权是用人单位依法通过内部规章制度而自主行使的合法权

利。正确行使用工自主权,有利于用人单位规范管理,优化资源配置,防范劳动争议,但处置不当经常会招致劳动者的不满甚至是劳动纠纷。法院应充分尊重企业的自主用工行为,如

用人单位调岗是基于企业的生产经营需要或因劳动者个人能力、工作态度等因素导致时,应坚决维护企业的合法权益,同时对劳动者的不合理诉求应予以驳回。



司法观察

畅通裁审衔接渠道 构建和谐劳动关系

作为目前全省唯一一家专业化劳动争议审判法庭,焦作中院劳动者权益保护审判庭自2012年成立以来,始终坚持深度学习习近平法治思想,充分发挥审判职能,积极探索劳动争议仲裁制度改革,为实施就业优先战略、支持和规范发展新就业形态、优化劳动用工环境、推动高质量发展、促进共同富裕提供了坚实司法保障。

该庭2025年受理各类劳动争议案件共计563件,调撤劳动争议和劳务合同案件87件,化解纠纷标的额共计659万元。建立健全治理欠薪长效机制,开展

“治理欠薪冬季行动”,对拖欠农民工工资案件设立绿色通道,优先立案、优先审理、优先执行。创新推行“1+N”(1为法院,N为联动部门)府院联动执行机制,有力打击恶意拖欠“农民工”劳动报酬行为,2025年共为2124名农民工追回劳动报酬2777.39万元,有力维护了社会大局稳定。

焦作中院凝聚工作合力,不断健全劳动争议多元化解机制,联合市人社局共同出台《焦作市劳动争议仲裁衔接工作制度》,定期召开裁审衔接联席会议,就裁审衔接中的突出问题和“梗阻”深入交换意见、达成共

识,实时就涉新业态、新就业群体的案事件统一裁判标准和法律适用,持续畅通劳动仲裁与司法审判的沟通渠道,全面提升处理劳动争议仲裁员、审判员业务能力,加强仲裁和审判有效衔接,推动劳动争议源头预防,坚持把非诉讼纠纷解决机制挺在前面,着力推动形成党委领导政府负责、相关部门协同的多元纠纷化解机制。加强与工会、人社、仲裁等部门协调配合,推动构建裁审有机衔接工作格局,切实满足劳企双方高效便捷的解纷需求。



图为焦作中院劳动者权益保护审判庭正在开庭审理一起劳动争议案件。