

劳动权益有法保障 合理用工理性维权

本报记者 梁平妮 本报通讯员 胡科刚 丰收

随着我国法治化建设的不断推进，国家对劳动者权益的保护更加重视，相关法律法规的完善和普法宣传力度逐年加大，劳动者的理性维权意识和维权能力有所增强。

近日，《法治日报》记者梳理了山东省日照市两级人民法院办理的几起劳动争议案例，以期通过以案释法，提醒用人单位要依法依规合理用工，劳动者也要理性维权。

哺乳期内合同期满

关系顺延工资照付

某人力公司与王某某签订劳动合同，合同期限自2019年3月23日至2020年3月22日。王某某于2020年1月2日向公司请产假至2020年4月2日。某人力公司主张王某某利用连续请假的方式旷工，为王某某发放2019年10月的工资410.2元后未再发放工资，王某某自2020年4月2日休完产假未再上班。王某某诉至法院，请求确认双方劳动关系自2020年4月2日终止，并要求某人力公司支付其2019年11月至产假结束的工资8000元。

日照市东港区人民法院经审理认为，虽然双方之间的劳动合同期限至2020年3月22日，但该时间尚在王某某申请的哺乳休假期内，双方劳动合同应当顺延至哺乳情形消失时终止，因王某某申请哺乳假期至2020年4月2日，且王某某亦自认双方劳动合同终止时间为2020年4月2日，故判决确认某人力公司与王某某劳动关系于2020年4月2日终止，支付王某某2019年11月至2020年4月2日工资共计8000元。

某人力公司不服，提起上诉，日照市中级人民法院二审维持原判。

本案承办法官表示，依法保护女职工孕期、产期、哺乳期的劳动权利和福利待遇，是法律法规和劳动政策的规定，也是社会发展的必然要求。本案有力保障了女职工哺乳期内续延劳动合同、获得劳动报酬的权利，消除了女职工的后顾之忧。

法官提醒，女职工在孕期、产期、哺乳期的，用人单位需待法定情形消失时才可终止劳动合同。用人单位应当主动保障女职工“三期”权利，依法为女职工发放“三期”工资，缴纳生育保险，协助女职工领取生育待遇。

关联公司用工混同

补偿年限合并计算

2008年5月，唐某某入职某建材公司工作。双方劳动合同期内，某控股公司（系某建材公司的关联公司）又与唐某某签订劳动合同，约定的工作岗位及工作场所均与前一劳动合同一致；期满后某控股公司又与唐某某签订了无固定期限劳动合同。2022年3月，唐某某因公司单方面调岗降薪，遂通知公司要求解除劳动合同。随后，唐某某诉请某控股公司向其支付经济补偿金，支付年限按2008年5月至2022年3月计算。

日照市岚山区人民法院经审理认为，某建材公司与唐某某劳动合同期内，其关联公司某控股公司又与唐某某签订劳动合同，且唐某某的工作岗位、工作场所均未发生变化，唐某某系非因本人原因从某建材公司被安排到某控股公司工作，且某建材公司亦未支付其经济补偿，唐某某因某控股公司单方调岗降薪而与其解除劳动合同并要求自2008年5月起计算其经济补偿年限符合法律规定，故判决支持唐某某的诉讼请求。

某控股公司提起上诉，日照市中级人民法院二审维持原判。

本案承办法官表示，关联公司轮流与其招用的劳动者签订劳动合同的情况在关联公司用工中

较为常见。劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作，原用人单位未支付经济补偿的，劳动者在依据劳动合同法规定解除劳动合同要求经济补偿时，可以请求将前后两个单位的工作年限合并计算。同时，劳动者也要注意，在进入新用人单位以后，不能再以原用人单位的违法行为为由解除与新用人单位的劳动关系；且只有在其非因本人原因被安排更换工作单位时才可以要求合并计算经济补偿年限，如果其与原用人单位解除劳动合同系基于双方协商或个人原因，则不能要求合并计算经济补偿年限；劳动者如果与原用人单位存在纠纷，应在法定仲裁时效内及时主张权利。

退休人员再次就业

不再构成劳动关系

朱某某生于 1955 年 11 月，其达到退休年龄后又于 2019 年 7 月到某管道公司工作至 2019 年 12 月，工资结算至 2019 年 12 月。工作期间，双方发生纠纷，朱某某诉请确认其与某管道公司存在劳动关系。

日照市莒县人民法院经审理认为，朱某某于 2019 年 7 月到某管道公司工作时已年满 63 周岁，已超过法定退休年龄，不属于法律法规规定的劳动关系的主体范围，故裁定驳回朱某某的诉讼请求。

朱某某不服，提起上诉，日照市中级人民法院二审维持原判。

本案承办法官表示，用人单位招用已享受基本养老保险待遇的人员或者达到法定退休年龄的人员，是用工实践中的常见情况。根据法律规定，已享受基本养老保险待遇或者达到法定退休年龄的人员，不再具备成立劳动关系的主体资格，不能与用人单位建立新的劳动关系。

法官提醒，为有效维护自身合法权益，该类人员应与用人单位签订书面劳务协议，在协议中明确双方的权利义务，避免纠纷的发生。此外，用人单位招用尚未达到退休年龄的人员，如果在用工过程中劳动者达到退休年龄，用人单位应积极协助劳动者办理退休手续或主动向劳动者提出终止劳动合同，用人单位、劳动者均未提出终止劳动合同的，双方劳动关系继续存在，并不因劳动者达到退休年龄自然终止。

主播公司未签合同

用工关系多方考量

某海产品经营部是一家专门从事初级水产品批发及销售的个体工商户。陈某于 2021 年 4 月起到海产品经营部通过网络直播方式销售海产品，由海产品经营部按照陈某每月销售额 2% 的提成比例给陈某支付报酬，另根据陈某的出勤天数每天给予补贴 100 元。

随后，陈某加入海产品经营部的直播工作群，该经营部的负责人罗某某及其妻子王某通过微信群对直播人员、场所、时间进行统一安排，并对各位主播每月销售额进行汇总公示，对于直播期间的产品解说、展示方式以及其他方面均作了要求。后陈某认为海产品经营部无故降低其销售产品的提成比例，双方因此产生纠纷。陈某诉至法院，请求确认其与海产品经营部存在事实劳动关系，并由海产品经营部支付拖欠工资、经济补偿及未签订书面劳动合同二倍工资差额。

日照经济技术开发区人民法院经审理认为，海产品经营部与陈某均符合法律法规规定的建立劳动关系的合法主体资格；陈某直播账户及直播场所、时间均由海产品经营部所有或确定，海产品经营部负责人通过微信群对陈某的直播工作进行日常管理和安排，双方之间存在管理与被管理的关系；海产品经营部按照销售总额的比例给付陈某提成，并按照陈某出勤天数每日给付 100 元补贴，属于劳动报酬的范围；陈某通过网络直播方式销售海产品是海产品经营部的主营业务之一。海产品经营部与陈某之间符合劳动关系的特征，海产品经营部未与陈某签订书面劳动合同并拖欠陈某工资，陈某据此解除劳动关系并要求海产品经营部向其支付拖欠工资、经济补偿及二倍工资差额于法有据，应予支持。故判决确认双方存在事实劳动关系，某海产品经营部支付陈某拖欠工资、经济补偿及二倍工资差额。

某海产品经营部不服，提起上诉，日照市中级人民法院二审维持原判。

本案承办法官表示，对于网络主播与用工单位之间是否构成劳动关系，应当从主体资格、人身隶属和经济从属性等方面进行判断。若主播受到用工单位的劳动管理，由用工单位安排具体工作，双方形成管理与被管理的关系，并由用工单位支付劳动报酬，则双方构成劳动关系，用工单位应当依法与其签订书面劳动合同，并依法履行劳动关系下用人单位应当负担的劳动合同义务及社会保险等相关福利待遇。

法官提醒，网络主播作为一种新就业形态，其从业情况、工作安排、利益分配等均呈现多样化趋势，用工单位与网络主播是否构成劳动关系不能一概而论，双方应积极签订相关用工协议，明确双方权利义务。

法规集市

劳动合同法相关规定

第四十二条 劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同：（一）从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的；……（四）女职工在孕期、产期、哺乳期的；……（六）法律、行政法规规定的其他情形。

第四十五条 劳动合同期满，有本法第四十二条规定情形之一的，劳动合同应当续延至相应的情形消失时终止。但是，本法第四十二条第二项规定丧失或者部分丧失劳动能力劳动者的劳动合同的终止，按照国家有关工伤保险的规定执行。

第八十二条 用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。

用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。

《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）》相关规定

第四十六条 劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作，原用人单位未支付经济补偿，劳动者依据劳动合同法第三十八条规定与新用人单位解除劳动合同，或者新用人单位向劳动者提出解除、终止劳动合同，在计算支付经济补偿或赔偿金的工作年限时，劳动者请求把在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位工作年限的，人民法院应予支持。

老胡点评

当前，企业用工形式呈现出复杂多样的状态，由此而引发的用工纠纷、劳动争议也出现新旧交织的特征。从本期案例中可以看到，其中既有传统类型的因孕期、产期、哺乳期引发的用工纠纷，也有因网络直播而产生的新型劳动争议。

无论是传统类型的用工纠纷，还是新业态的劳动争议，人民法院在审理过程中都应当坚持以人民为中心的理念，在法律框架内把保护劳动者合法权益放在最重要位置，为劳动者撑起法治保护伞。作为审理法官还应当掌握法律条文背后蕴含的精神、原则，把用工纠纷的案情查清，把劳动争议的焦点找准，只有这样，人民法院才能在能动司法的前提下做到公正司法，最终实现案结事了人和的目标。

同时，劳动者也应当积极培育办事依法、遇事找法、解决问题按法、化解矛盾靠法的素养，善于运用法治思维和方式处理自身与用人单位之间产生的劳动争议，双方携手共建和谐的劳动秩序。

胡勇