

**广州市从化区劳动争议案件  
审判白皮书  
( 2019-2023 )**

广州市从化区人民法院

二〇二四年三月

# 引 言

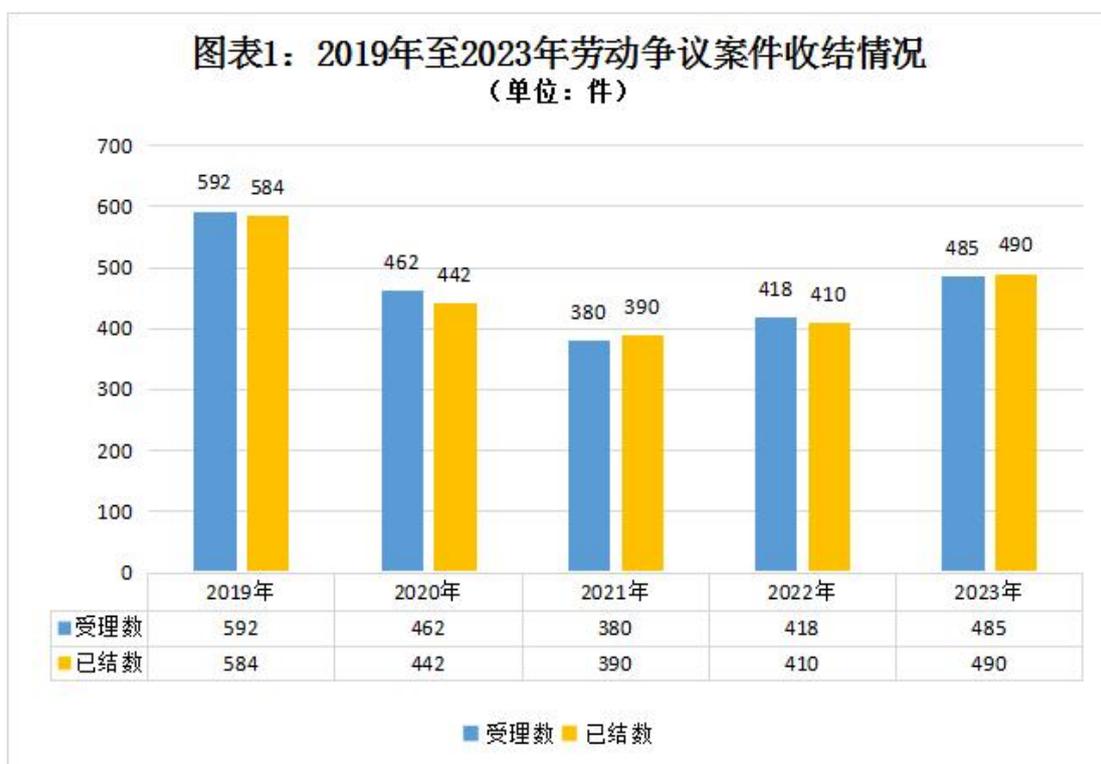
党的二十大报告指出：“要健全劳动法律法规，完善劳动关系协商协调机制，完善劳动者权益保障制度，加强灵活就业和新就业形态劳动者权益保障。”劳动关系是现代社会最重要、最基本的社会经济关系之一，健康和谐的劳动关系是社会稳定、经济发展的基石。劳动争议案件受经济发展水平、国家政策、就业环境等影响较大，一定程度上是经济发展和社会和谐度的晴雨表。“构建和谐劳动关系，助力企业健康发展”是广州市两级法院优化法治营商环境的重要内容之一。基于此，从化区人民法院（以下简称“从化法院”）以“能动司法、专业审判、裁审衔接、多元化解”为抓手，充分发挥审判职能作用，妥善处理劳动人事争议类纠纷，促进构建和谐稳定劳动关系。

为形成该白皮书，从化法院梳理了近五年劳动争议案件审理情况及典型案例，总结了在办案过程中发现的企业劳动用工方面存在的共性问题，以进一步明确裁判尺度、提示用工风险，为推动构建良性劳动关系、助力企业健康发展、优化法治营商环境贡献法院力量。

## 一、从化区劳动争议案件审理概况

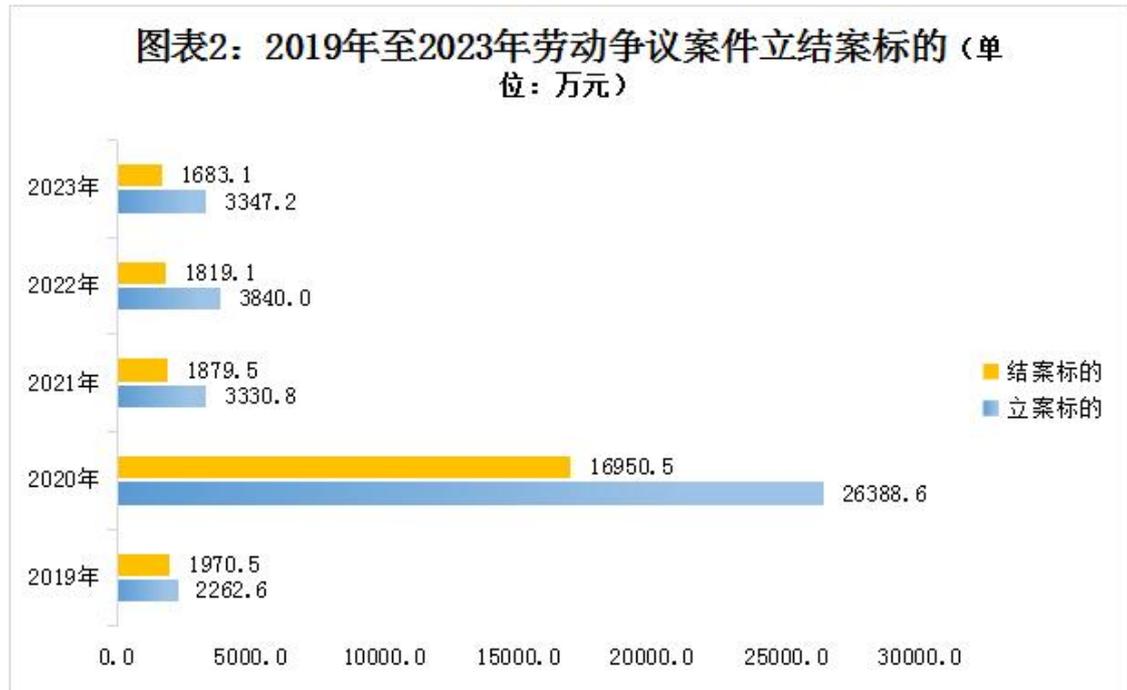
### (一) 收案数量稳中有降，呈现“凹”型态势

2019年至2023年，从化法院累计受理劳动争议案件2337件，审结2316件。从图表1可看出，2019年至2021年劳动争议案件数量逐年下降，2022年至2023年案件数量小幅增长，总体呈现先降后升的“凹”型态势。收案数量的变化，一方面反映出劳动者权利意识在增强；另一方面也反映出劳动争议案件数量与疫情防控、市场主体数量变化、辖区经济发展形势等因素密切相关。



从图表2可看出，2019年至2023年，从化法院受理劳动争议案件的立案标的总额为39169万元，结案标的总额为24302万元，其中判决支持当事人诉讼标的总额为22265万

元，占比 64.44%，特别是 2019 年，裁判支持的标的额占比达 87.91%。

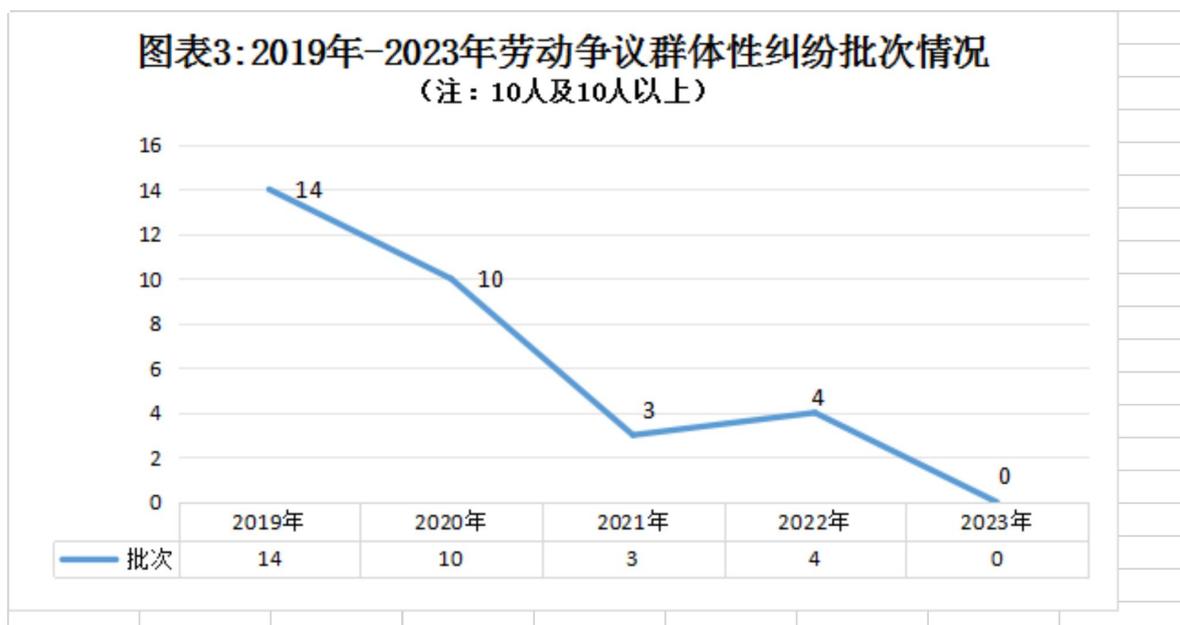


## （二）案由类型复杂多样，争议焦点分布集中

从化法院受理劳动争议案件的案由包括劳动争议、劳务合同纠纷、提供劳务者受害责任纠纷、确认劳动关系纠纷、人身保险合同纠纷、人事争议、追索劳动报酬纠纷等 13 类。从数量上看，主要集中在三类案由，其中劳动争议案件（含确认劳动关系、追索劳动报酬纠纷、社会保险纠纷、工伤保险待遇纠纷、养老保险待遇纠纷、福利待遇纠纷、经济补偿金纠纷等）1427 件，占比 61.17%；劳务合同纠纷案件 764 件，占比 32.75%；提供劳务者受害责任纠纷案件 104 件，占比 4.46%。

从劳动争议案件的诉讼主体来看，近五年内被起诉主体

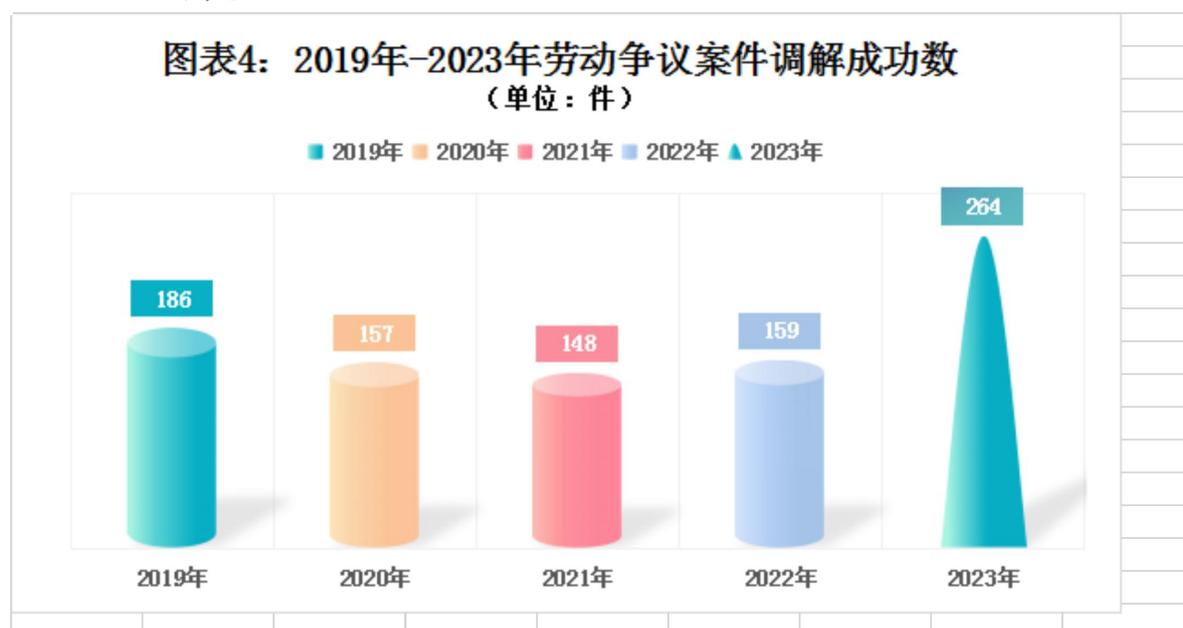
为同一企业（人）的 10 件以上群体性案件共有 31 批次，案件数量呈逐年下降趋势，2023 年降至 0 批次。群体性案件以追索劳动报酬、加班工资、解除劳动关系经济补偿金等诉求为主，该类案件数量下降，一方面与从化区产业转型升级等变化高度关联，另一方面也反映出企业规范用工意识在不断增强，劳动争议多元解纷机制发挥效用。



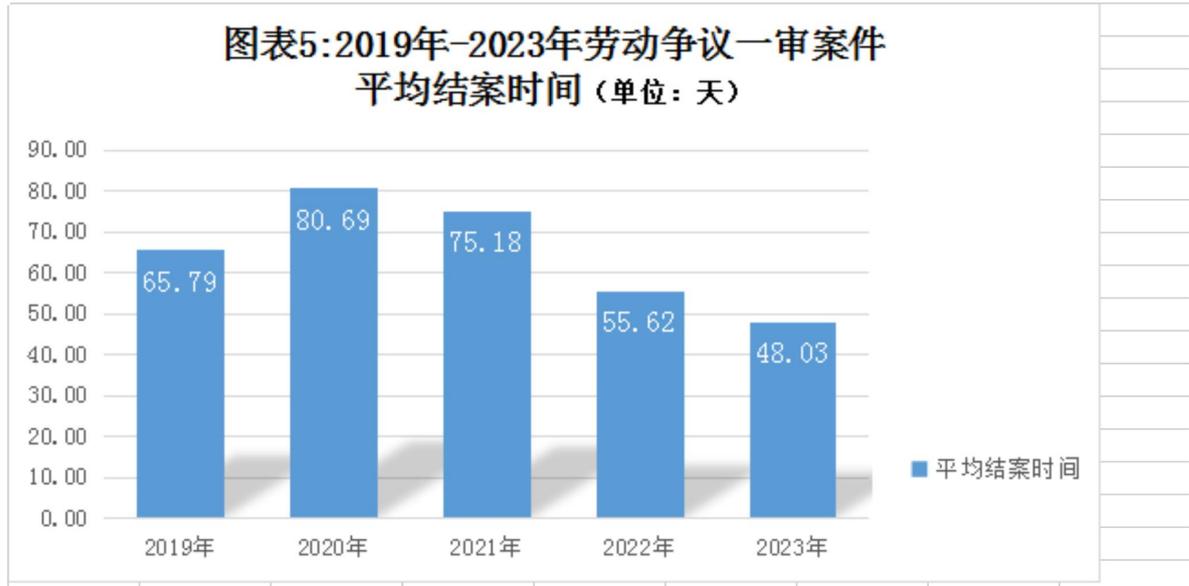
### (三) 建立劳动争议多元解纷机制，推动诉源治理

在妥善审理劳动争议案件的同时，从化法院积极参与全区劳动争议诉源治理、多元化解工作。2021年1月，在区委政法委的支持下，联合区人社局、区总工会、区工商联共建了劳动争议调裁诉衔接工作机制，通过不断深化改革，汇聚多方力量，大力推动劳动争议案件在诉前、诉中、诉后全流程多元化解。通过将解纷力量下沉至镇街、村居等，累计成功调解劳动争议案件共 914 件，为劳动者挽回经济损失

2086.94 万元。



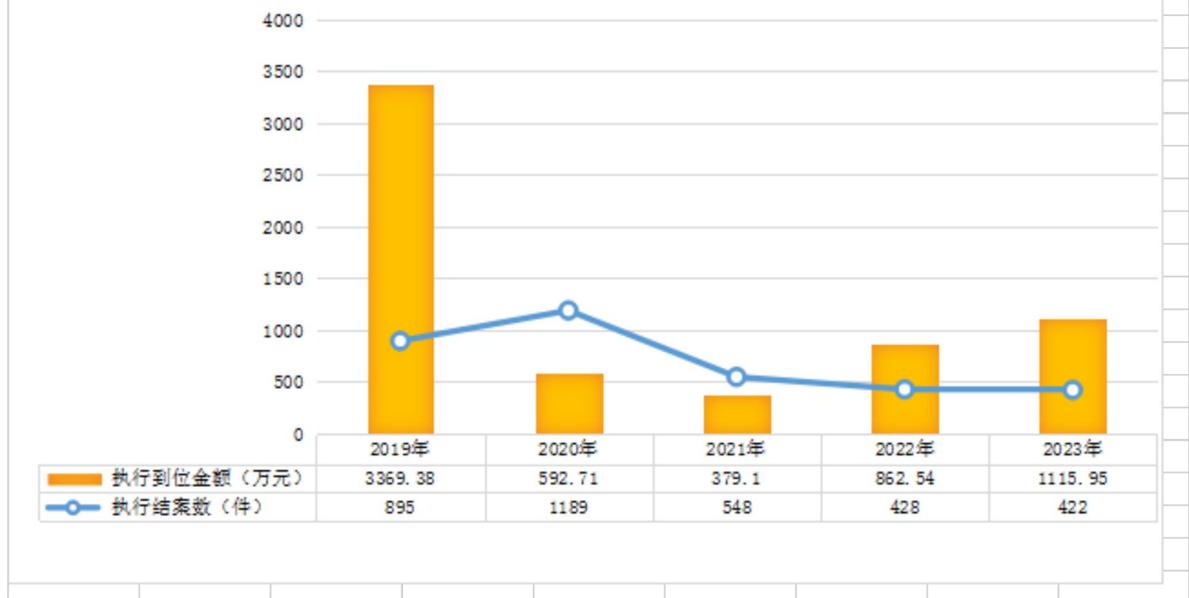
劳动争议多元解纷机制在为劳动者和用人单位双方极大节省了时间和诉讼成本的同时，也有效助推了从化法院劳动争议案件审理提质增速。2019年至2023年，民事一审劳动争议案件数量累计下降18.07%，案件审理周期从65.79天缩短至48.03天，提速17.76天，集约高效、便民快捷、智慧精准的诉源治理成效凸显。



#### (四) 积极兑现胜诉权益，力解劳动者烦“薪”事

2019年至2023年，从化法院共受理欠薪执行案件3510件，执结3482件，执行到位金额6319.68万元。针对劳动者欠薪案件，开辟“优先立案、优先执行、优先发放案款”的“三优先”通道，加快兑现劳动者胜诉权益。在东麟钻石有限公司785名工人申请强制执行系列案中，从化法院突破传统执行分配顺序瓶颈，优先保障工人权益，全额兑现工人工资、经济补偿金、社保费、公积金等权益3967.85万元，案件获中央政法委“长安评论”、《人民法院报》等中央媒体关注报道。2023年，从化法院抓住年底、春节关键时间节点，开展执行款“惠民·兑现百日行动”，确保群众安“薪”过年，发放涉民生执行案件案款达1115.95万元。

**图表6: 2019年-2023年劳动争议执行案件  
结案数及执行到位金额情况**



## 二、从化区劳动争议案件主要特点

### (一) 与经济形势发展紧密关联

劳资市场作为经济环境健康与否的晴雨表，与当前的经济发展存在高度关联性。当前社会经济发展进入新常态转型期，新行业、新业态不断涌现，催生了“共享用工”“灵活用工”等新型用工业态，例如，网约车司机、网约配送员、网约家政服务人员、网络主播等。相较于传统用工关系，新业态用工的模式多样化、参与主体多元化，各主体之间的法律关系复杂，权责尚需明晰，为用工关系、法律责任认定等带来新挑战，相关劳动争议案件处理的难度增加。

### (二) 劳动者诉讼请求复合化

劳动争议案件诉讼请求复合化特征明显，当事人往往在同一案件中就多个请求一并主张权利，部分劳动者的诉讼请

求甚至多达十余项。具体诉请的内容集中反映在确认劳动关系、拖欠劳动报酬、解除劳动合同经济补偿或赔偿金、未签劳动合同二倍工资差额、未休带薪年假工资、加班工资、提成、佣金、绩效奖励、工伤保险待遇、生育保险待遇等。同时，由于双方劳动关系存续时间跨度长，涉及证据多，事实认定及法律适用均存在一定难度。当事人诉求复合化导致案件标的额呈逐年上升趋势，亟待查明的案件事实增多，进一步加大了处理难度。

### （三）中小微企业用工不够规范

从用人单位来看，民营企业是吸纳劳动力的重要主体，涉及行业分布广泛，既包括土木工程、建筑、酒店餐饮、制造加工、批发零售、交通运输和仓储物流等劳动力密集型企业，也包括商务服务、专业技术服务、教育培训、金融服务、软件和信息技术服务、管理咨询服务等技术密集型企业。实践中，部分中小微企业的内部规章制度相对欠缺、管理手段简单粗放，在员工招录、合同签订和日常管理、解聘过程中存在较大的随意性，如随意修改员工考勤、调岗降薪，不规范出具辞退通知书、解除劳动合同证明书，不保存工资发放记录、会议记录等。尤其是当劳动合同约定内容出现重大变更时，中小微企业未能及时启动与劳动者沟通协商程序，或沟通协商方式流于形式，在协商未果的情况下处理方式简单粗暴，容易激化劳资双方的矛盾。此外，由于欠缺合同意识、程序意识和证据意识，中小微企业败诉率较高，主要体现在

未与劳动者签订劳动合同或无固定期限劳动合同、未购买社会保险、解除劳动关系、拖欠加班工资等。此外，部分用人单位存在不诚信行为，如与劳动者签订劳务合同或其他协议，以掩盖双方事实劳动关系；有些企业甚至在纠纷发生后，伪造对自身有利的证据以达到胜诉目的。

#### （四）劳动者诉讼能力有待提高

虽然劳动者的维权意识不断提升，但部分劳动者的诉讼请求缺乏理性，存在过度维权的情况。另一方面，部分劳动者举证能力弱，法律知识和举证维权能力不相匹配，导致举证不能而败诉。例如，主张追索高额加班费，但无法提供证据证明加班事实；主张证明劳动关系，但无法提供工资发放凭证、工作证等证据，或认为举证责任一概在用人单位。部分劳动者以不到岗等简单粗暴的方式对抗公司的调岗，或超过仲裁时效申请劳动仲裁，或提交的证据与其主张没有关联性等等，亟需相关部门予以合理指引。

### 三、从化区劳动争议多元解纷工作机制

#### （一）立足劳动争议多元解纷，创新纠纷解决新模式

坚持和发展新时代“枫桥经验”，推动构建大调解、中仲裁、小诉讼的劳动争议处理格局。充分发挥“法院+工会+N”劳动争议调裁诉衔接工作机制的作用，持续强化对劳动争议案件，尤其是群体性纠纷案件的预警对接和联合调处制度，将劳资纠纷化解端口前移，最大限度地将矛盾化解在基层，消除在萌芽状态，及时修复劳资双方的劳动关系。加强

与相关部门的联系，注重统一裁判尺度，梳理总结裁决、判决不一致的情形，发布典型案例，确保劳动争议在调、裁、审各阶段处理尺度一致。不断提升裁审衔接力度，联合区仲裁委建立制度化、常态化、精细化裁审衔接工作机制。通过定期召开联席会议，建立日常工作联络制度、开展联合调研等方式，畅通裁审沟通渠道，及时掌握案件动态，实现裁审信息共享，提升裁审效率。

## （二）繁简分流，打造专业化审判团队

构建专业化审判模式，促进劳动争议精细化审理。结合从化区劳动争议案件体现的特点，建立专门审判团队，进一步优化司法资源配置，提高司法裁判精准度。深化案件研判，针对劳动争议中疑难、复杂、新类型、社会关注度高的案件，通过召开专业法官会议或研讨会进行科学研判，确保裁判的政治效果、社会效果、法律效果“三效统一”。制定案件分流指引，建立多层次、全流程的案件繁简分流体系，实现简案快审、繁案精审。对诉请单一、事实清楚的案件分流至诉前调解阶段，探索推行要素式审判，切实做到简案快立、快审、快结；疑难案件由专业化审判团队主动攻坚、积极化解；对群体性劳动争议案件实行集中送达、集约审理，提高审判效率；对农民工欠薪等涉民生案件设立“绿色通道”，优先立案、优先审理、优先执行，实现精准识别、简案快审、繁案精审、群案集审、欠薪先审。

## （三）司法前瞻，护航新业态稳健发展

坚持促进平台经济健康规范发展和保障新就业形态劳动者权益并重的司法理念，贯彻落实上级关于《新就业形态劳动者休息和劳动报酬权益保障指引》《新就业形态劳动者劳动规则公示指引》《新就业形态劳动者权益维护服务指南》等要求。在充分尊重新业态用工模式的市场法则的基础上，依法维护新业态用工企业或平台的经营管理自主权，保持新业态经济活力。同时，坚持全面保护新业态从业人员的合法权益，促进新业态经济健康有序发展。聚焦新业态关于劳动关系、劳动报酬、职业伤害、劳动保护等急难愁盼问题，完善劳动争议诉调对接机制和多方协同治理机制，形成保障从业者权益的合力。充分发挥工商联、行业协会、工会组织的自治、协调、解纷功能，引导新业态用工企业规范用工行为，必要时推动制定行业用工合同示范文本，及时向企业传达规范用工要求及用工风险点，不断提升企业用工管理水平，切实保护从业人员的合法权益。实际办案中，在认定新业态用工企业与从业人员是否构成劳动关系时，始终坚持实质性审查标准，灵活把握传统裁判观点，以传统劳动关系的认定标准为基础，围绕“劳动管理”的核心要素，综合判断企业和劳动者之间是否具有人身从属性、经济从属性和组织从属性，进而正确认定双方法律关系的性质，防止劳动关系的泛化，防止用工企业为规避经营风险掩盖实际用工情况。

#### （四）主动作为，积极延伸司法职能

精准服务源头治理，为企业、劳动者送服务。针对审理中发现用人单位管理中的突出及共性问题，及时向相关部门及案件高发企业发出针对性司法建议和“体检报告”，提示职能部门加强监管、用人单位规范管理，做到防风险、补漏洞、促发展。大力推进普法宣传工作，传递审判价值导向，积极开展送法进园区、进企业、进高校等法治宣传活动，提升劳资双方法治意识，促使双方依法履行权利义务。运用线上线下各种宣传手段，通过发布审判白皮书及典型案例、组织公众开放日及观摩庭审等形式，会同有关部门宣传劳动保障方针政策和法律法规，切实保障辖区劳动关系和谐稳定。

#### **附：劳动争议审判典型案例**

## 案例一 李某与广州某电器制造公司劳动争议案

### ——合理调岗属于企业的自主用工权，

### 劳动者辞职不构成被迫离职

#### 基本案情

李某在工作期间与同事兰某发生争吵及肢体冲突。李某报警，辖区派出所组织双方调解，并出具调解书，其中载明：“违法事实：2021年11月18日早上10时许，违法行为人兰某在广州市从化区明珠工业园某公司冲压课C车间，与同事李某因工作问题发生口角，接着违法行为人兰某用脚踹了李某左脚大腿一下，经法医对李某的伤情进行鉴定，认为李某体表未检见损伤……经调解，违法行为人兰某一次性支付李某1200元，双方不再追究对方法律责任……”该协议已履行完毕。事件发生当天，公司作出通报及处理，确认该事件是两个员工之间由于工作关系引发的轻微冲突，认为两人均有过错，对两人的行为提出批评，调整两人的工作岗位，脱离接触，减少今后工作中产生冲突的机会。随后，李某向公司提出辞职申请，填写辞工申请书，辞职事由为“换下环境”，该申请经公司逐级批准后，原告离职。及后，李某申请劳动仲裁，认为公司对其打击报复，在其养伤期间恶意调整其工作岗位，新岗位噪音大、环境差、需要长时间站立，因被兰某踢伤后无法胜任该岗位，

公司属于违法解除，故提出确认劳动关系、公司支付其被迫离职经济补偿金等请求。

### 裁判结果

法院经审理认为，一方面，双方均确认被告会根据工作需要调整各个岗位的工人，原告入职至今，并非一直在某个固定岗位工作，其曾在不同时期根据公司的安排在包含新岗位在内的其他岗位工作。另一方面，虽然原告多次强调因自己被兰某踢伤，无法胜任新岗位，但其并未提交相关证据予以证明。公司在两个员工发生冲突后，为避免双方矛盾激化，根据公司实际调整二人的工作岗位属于公司的自主经营和内部管理范畴，具有客观性和合理性，故驳回原告的全部诉讼请求。

### 法官提醒

《中华人民共和国就业促进法》第八条第一款规定：“用人单位依法享有自主用人的权利。”用人单位作为市场主体，根据自身生产经营需要而对劳动者的工作岗位、工作地点进行适当调整，是行使用工自主权的重要内容，对其正常生产经营不可或缺。必须提醒，前述调整必须符合必要性、合理性与正当性。此外，用人单位用工自主权的行使必须在相关法律和政策的框架内，符合一定条件和范围，不能滥用企业自主权，如用人单位须对岗位或工作地点的调整作出合理说明，调整不能带有惩罚性和侮辱性，不能恶意降低劳动者的工资待遇，更不能借此打击报复或变相逼迫劳动者主动离职，否则应承担相应

的法律责任。建议用人单位因生产经营或管理调整劳动者工作岗位时，首先应当与劳动者充分协商，尽量通过变更或补充签订劳动合同方式完成调整；若未能协商一致，在基于用工自主权调整时，也要完善程序，充分考虑劳动者的权益保护问题，不能简单粗暴对劳动者调岗或者因劳动者不服从调岗安排而直接停止向劳动者提供工作条件，否则极易引起纠纷。

## 案例二 潘某与广州某房地产公司劳动争议案 ——出具《解除劳动关系证明书》应合法有据

### 基本案情

潘某于2021年7月入职广州某房地产公司，后于2022年2月14日以公司拖欠延时工作报酬及休息日加班报酬等为由向该公司邮寄《解除劳动合同通知函》，于2022年2月14日与公司人力行政人员表示希望公司尽快配合交接，并向其上级领导发送《工作交接表》等资料。公司于2022年2月21日、2022年2月22日、2022年2月23日分别向潘某邮寄《催促返岗通知书》，潘某未返岗，后公司于2022年2月24日向其邮寄《解除劳动合同通知书》，以潘某旷工等为由解除劳动合同，并拒不出具《解除劳动关系证明书》。潘某申请劳动仲裁，仲裁请求包括公司出具《解除劳动关系证明书》、公司支付加班费及经济补偿金等。仲裁期间公司出具《解除劳动关系证明书》，载明：“兹有潘某身份证号码……，工作岗位……，

劳动合同期限……。因该员工无故旷工，故我司根据相关法律规定及规章制度于2022年2月24日解除与其的劳动关系及终结社保关系。我司开具该证明书时，该员工与公司存在劳动争议，案件号……”仲裁委作出仲裁裁决书，驳回潘某全部仲裁请求。潘某不服，向法院提起诉讼，请求公司重新出具《解除劳动关系证明书》等。

### 裁判结果

法院经审理认为，潘某邮寄《解除劳动合同通知函》在先，表达了解除劳动合同的意思表示，并于2022年2月17日回到公司拟办理交接，但公司未予配合。公司在收到《解除劳动合同通知函》后连续发了三份《催促返岗通知书》要求潘某返岗，并视其要求解除劳动合同后未上班的时间为旷工，这是不合理的，故《解除劳动关系证明书》载明潘某无故旷工与事实不符。此外，根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定，用人单位出具解除或终止劳动合同证明，仅限于写明劳动合同期限、解除或终止劳动关系日期、工作岗位、在本单位的工作年限，并未包括解除劳动关系的原因或涉及劳动者能力、品行等情况的描述。该公司向潘某出具的《解除劳动关系证明书》载明双方劳动关系解除原因不符合上述规定，应严格按照上述条文的规定向潘某重新出具劳动关系解除的证明。

### 法官提醒

解除劳动合同证明的功能主要是呈现劳动者之前的供职

信息，方便劳动者再就业，以及供离职的劳动者办理失业登记。

《中华人民共和国劳动合同法》第五十条第一款规定：“用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。”第八十九条规定：“用人单位违反本法规定未向劳动者出具解除或者终止劳动合同的书面证明，由劳动行政部门责令改正；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。”可见，为劳动者出具解除或终止劳动关系书面证明是用人单位的法定义务，绝不是用人单位对于劳动者的“权力”。法律并没有对用人单位向劳动者出具前述证明设置其他前提或者条件，用人单位不能因劳动者未办理离职手续、未交接或者与劳动者存在纠纷等理由不向劳动者出具证明。无论是主动离职还是被动离职，只要双方劳动关系解除或终止，用人单位都有义务及时给员工出具解除或终止劳动关系书面证明，否则，可能因此承担赔偿责任。

《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定：“用人单位出具的解除、终止劳动合同的证明，应当写明劳动合同期限、解除或者终止劳动合同的日期、工作岗位、在本单位的工作年限。”上述法定内容均属于劳动合同履行的基本信息，具有客观性，不带有主观性，且易于证明、不容易起争议。因此，解除劳动合同证明载明的内容必须有事实和法律依据，对于双方争议的事项，例如是否严重违反规章制度、是

否旷工等，应由仲裁机构或法院作出认定，用人单位作为争议一方，不能就双方之间争议事项向离职劳动者作出有利于己方的、带有主观倾向的、结论性的认定，也不能作出含有价值评判性质、不属于法定内容、不利于劳动者的记载，给劳动者的再就业制造障碍，损害劳动者的合法权益。

### 案例三 孙某与广州某合伙企业劳动争议案

#### ——判断用人单位解除劳动合同合法性时，应以用人单位向劳动者发出的解除通知的内容为认定依据

##### 基本案情

广州某企业为合伙企业，孙某于2020年4月入职该公司。公司于2022年7月向孙某发出《解除劳动合同通知书》，载明：“孙某：鉴于你在职期间怠于履行回款职责，导致公司流动资金极度困难，亦无工资可向你发放，现根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条第（三）款的规定，我司于2022年4月30日起与你正式解除劳动合同关系，请你接到本通知后即时按公司规定办理离职手续。今后你不得再以公司名义开展任何业务活动，否则造成的一切后果由你本人承担，同时公司保留对你追究法律责任的权利。特此通知！”双方确认解除劳动关系的时间为2022年7月。孙某提起劳动仲裁，请求公司支付拖欠的工资、提成及违法解除劳动合同经济赔偿金。后双方均不服仲裁裁决，均提起诉讼。

仲裁及诉讼期间，广州某合伙企业认为，孙某未向公司披露配偶王某的任职情况，伙同公司前合伙人覃某向其配偶王某担任法定代表人的公司进行关联交易及利益输送，与覃某、王某绑定利益共同体控制两公司之间的交易价格损害公司利益，向对方公司提供远低于市场价格的产品，构成严重失职，营私舞弊，给公司造成重大损害，存在前述第三十九条第（三）项规定的违纪行为，是合法解除。

### 裁判结果

法院经审理认为，根据广州某合伙企业出具的《解除劳动合同通知书》，以“怠于履行回款职责，导致公司流动资金极度困难”作为解除劳动合同的理由。结合该案相关证据，该公司在出具前述通知书前已经知道各方的利害关系并进行了内部审计，却未在通知书中记载前述内容作为解除劳动合同的依据或理由。直到仲裁及诉讼阶段才对孙某在职期间的行为进行“怠于履行回款职责，导致公司流动资金极度困难”以外的解释，属于劳动合同解除之后新增加的理由。劳动关系的解除权属于单方形成权，自解除劳动关系的意思表示到达对方即生效，此时解除人、解除事由等均已固定。故解除事由应以双方在合同解除时作出的意思表示为准，广州某合伙企业事后提出与解除劳动关系时不同的解除事由，对解除事由进行扩大解释，认为孙某存在其他违反规章制度的情形，且并未举证证明孙某存在“怠于履行回款职责，导致

公司流动资金极度困难”的情况。因此，法院认定广州某合伙企业属于违法解除劳动关系，并判决其向孙某支付赔偿金。

### 法官提醒

《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条规定：“劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；（二）严重违反用人单位的规章制度的；（三）严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；（四）劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；（五）因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；（六）被依法追究刑事责任的。”这是用人单位合法解除劳动合同的法律依据。司法实践中，对用人单位解除劳动合同的合法性进行评价时以其作出解除劳动合同决定时的事实、证据和相关法律规定为依据，劳动合同解除后新增加的理由不能作为之前解除行为合法与否的认定依据。用人单位向劳动者作出解除劳动合同的意思表示，对用人单位具有法律约束力，法院审查时一般不宜超出解除劳动合同通知书载明的内容和范围。为此，建议用人单位在作出解除决定时一定要准备充分，确定解除依据、事由及相关的证据材料，若发生纠纷后再收集证据，在仲裁及诉讼程序中补充解除劳动合同的依据及事实可

能得不到支持，需承担败诉风险。

## 案例四 周某等四人与广州某电子公司劳动争议四案 ——用人单位因自身经营原因不安排劳动者正常出勤， 应按规定支付工资

### 基本案情

周某等四人均入职广州某电子公司多年，在生产车间从事相关工作。2020年5月，周某等四人分别以公司未提前说明理由、未协调调岗降薪、不安排上班、无故降薪等理由向公司提交辞职申请并离职，后要求公司支付违法解除劳动合同的经济补偿金。公司认为，周某等四人均是主动提交离职申请，劳动者的应发工资构成为“基本工资（2100元/2300元）+延时工资+绩效奖金+补贴”，总薪资的降低，主要是因未提供正常劳动导致基本工资有所减少，更不存在延时工资或加班工资，因整体工作量减少导致绩效奖金下降，属于合理范围内的波动，周某等四人工资降低是客观原因造成的，不构成降薪，亦不构成拖欠报酬或存在工资差额问题，故引发相关纠纷。

### 裁判结果

法院经审理认为，根据查明的事实，四名劳动者的工资构成为“基本工资（2100元/2300元）+延时工资+超时工资+法定节假日加班工资+奖金/福利待遇（绩效奖金、技能补贴、话费补贴、伙食补贴、其他）”，每月绩效奖金、补贴

并不固定，存在浮动的情况；广州某电子公司产能减少、销售额下降，在此情况下，安排员工出勤的天数亦有所减少。因该公司生产效益下降减少了劳动者的出勤时间，并导致绩效奖金出现波动，从而影响劳动者的总薪资，属于合理范围的调整，不属于公司恶意降薪、拖欠劳动报酬的情形。但是，该公司因为自身经营原因，无法安排劳动者按照当月正常工作时间上班，导致劳动者出勤天数减少，并扣除劳动者未出勤对应的基础工资，故该公司存在未足额发放基础工资的情况，且每次均不超过一个工资支付周期。根据《广东省工资支付条例》第三十九条的规定，公司应对基础工资予以补足。因此，法院按照广州市最低工资标准（2018年7月至2021年11月为2100元/月，2021年12月起为2300元/月）核算该公司未安排正常工作时间上班月份的工资，并判决该公司将不足基础工资部分予以补足。因计算标准、误差等原因导致基础工资数额存在出入，金额较小，且该公司不存在恶意降薪、拖欠劳动报酬的情形，未达到劳动者被迫离职程度，故法院对劳动者关于公司支付经济补偿金的诉求不予支持。

#### 法官提醒

《广东省工资支付条例》第三十九条规定：“非因劳动者原因造成用人单位停工、停产，未超过一个工资支付周期（最长三十日）的，用人单位应当按照正常工作时间支付工资。超过一个工资支付周期的，可以根据劳动者提供的劳动，按照双

方新约定的标准支付工资；用人单位没有安排劳动者工作的，应当按照不低于当地最低工资标准的百分之八十支付劳动者生活费，生活费发放至企业复工、复产或者解除劳动关系。”第六十二条规定第（二）项规定：“正常工作时间工资，是指劳动者在法定工作时间内提供了正常劳动，用人单位依法应当支付的劳动报酬。正常工作时间工资不包括下列各项：1. 延长工作时间工资；2. 中班、夜班、高温、低温、井下、有毒有害等特殊工作环境、条件下的津贴；3. 法律、法规和国家规定的劳动者福利待遇等。”用人单位存在相关情况，应根据前述规定向劳动者支付劳动报酬，而不能把自身经营原因导致的停工停产成本转嫁到劳动者身上，通过扣减劳动者工资实现降低经营成本的目的。另外，需要提醒，如果拖欠的时间较长、金额较高，劳动者被迫解除劳动合同的行为后果与用人单位违法行为的严重程度相当，足以认定劳动者离职的情况属于被迫离职的，则需向劳动者支付经济补偿金。

## 案例五 广州某高校与梁某某等劳动争议系列案

### ——拒签无固定期限劳动合同，用人单位面临赔偿的风险

#### 基本案情

梁某某等十二名劳动者在广州某高校担任保安员一职，该校与劳动者均签订了两期固定期限劳动合同。2022年10月起，上述劳动者第二期劳动合同陆续到期，在劳动合同到

期前，劳动者均明确提出要求与广州某高校签订无固定期限劳动合同，但该校以安保业务已外包为由拒绝与劳动者签订，遂引发纠纷。十二名劳动者认为广州某高校属违法终止劳动合同，要求该校支付违法终止劳动合同赔偿金；广州某高校则称其为摆脱困境，降低用工成本和风险，将安保业务外包属于客观情况发生重大变化，可以与劳动者终止劳动关系，其只需要向劳动者支付经济补偿金。

### 裁判结果

法院经审理认为，广州某高校与劳动者已连续签订了二次固定期限劳动合同，在第二期劳动合同到期前，劳动者已明确提出要求与广州某高校签订无固定期限的劳动合同，符合法律规定，该校应与劳动者签订无固定期限劳动合同。广州某高校未举证证明其将安保业务外包属于客观情况发生重大变化且未与劳动者进行协商的情况下，其拒绝与劳动者签订无固定期限劳动合同的行为属于违法解除，应向劳动者支付赔偿金。最终，法院判决广州某高校向梁某某等十二名劳动者支付违法终止劳动关系赔偿金共计约 100 万元。

### 法官提醒

《中华人民共和国劳动合同法》第十四条第二款第三项规定：“用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。有下列情形之一的，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”，故用人单位与劳动者连续订立二次固定期限劳动合同且劳动者没有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，在第二期固定期限劳动合同到期时，劳动者要求签订无固定期限劳动合同的，用人单位应当与劳动者签订。

《中华人民共和国劳动合同法》第四十条第三项规定：

“有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：……（三）劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。”依法订立的劳动合同具有法律约束力，用人单位和劳动者都应该严格执行，不能任意变更，故司法实践中对认定“客观情况发生重大变化”的情形相对严格。一般来说，因不可抗力以及受法律法规或政策变化导致的用人单位迁移或停产、转产、改制等发生的重大变化符合上述规定，其他因企业亏损或组织架构调整等内部原因是否符合“客观情况发生重大变化”需要用人单位举证证明，且用人单位以此规定解除与劳动者的劳动合同前应当与劳动者进行协商，否则属于违法解除，用人单位将面临支付违法解除劳动关系赔偿金的风险。

## 案例六 广州某食品公司与彭某某劳动争议互诉案

### ——“临时工”与用人单位是否存在劳动关系

#### 基本案情

彭某某于2022年6月20日入职广州某食品公司，由该公司厂长招入，入职时未签订入职表、劳动合同等书面材料。彭某某入职后从事食品包装工作，工作地点在广州某食品公司厂房内，上班需要打卡考勤，平时接受该公司工作人员管理，工资由该公司工作人员通过私人微信发放。2022年8月，彭某某在下夜班回家途中发生交通事故，因认定工伤需要，彭某某提起劳动仲裁要求确认其与广州某食品公司存在劳动关系，并要求该公司支付未订立书面劳动合同二倍工资。广州某食品公司认为，彭某某属于临时工人，双方不存在劳动关系。

#### 裁判结果

法院经审理认为，原劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》（〔2005〕12号）第一条规定：“用人单位招录劳动者未订立书面劳动合同，但同时具备下列情形的，劳动关系成立：（一）用人单位和劳动者是否具备法律、法规规定的主体资格；（二）用人单位依法制定的各项劳动规章制度是否适用于劳动者，劳动者是否受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动；（三）劳动

者提供的劳动是否为用人单位业务的组成部分。”可见，认定双方是否存在劳动关系，应根据劳动者在工作中的受管理程度，是否与用人单位之间具有人身、经济及组织从属性等进行综合判定。本案中，首先，广州某食品公司与彭某某均符合劳动法律法规规定的主体资格。其次，彭某某在广州某食品公司所在地工作，有相关人员以广州某食品公司名义对其进行管理，请假亦需征得同意或报备，对其有上班时间的汇总，并根据其工作量获取相应的报酬。另彭某某在广州某食品公司上班需要打卡考勤，接受广州某食品公司的管理。最后，彭某某提供的食品包装劳动是广州某食品公司的业务组成部分。由此可见，彭某某与广州某食品公司之间存在较强的人身从属性、经济从属性和组织从属性，符合劳动关系认定的核心要素。广州某食品公司仅以考勤表中注明的“临时工”及非该公司直接发放工资的理由不足以排除劳动法律法规的适用，故法院依法认定双方存在劳动关系，且广州某食品公司应向其支付未订立书面劳动合同二倍工资。

#### 法官提醒

现实中，很多企业认为其招用的按计件方式计发工资的工人属于“临时工”，双方存在的是劳务关系，日常管理比较随意，未订立劳动合同、未缴纳工伤保险属于普遍现象，但对于“临时工”与用人单位之间建立的是劳动关系还是劳务关系，需要根据上述两种法律关系的特征予以区分，视双

方之间的关系的紧密程度而定，若用人单位与“临时工”之间关系紧密，形成了管理与被管理的人身关系，且具有经济从属性、组织从属性等特征，则应认定为劳动关系。

《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条第一款规定：“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。”对认定存在劳动关系的案件，若用人单位未订立书面劳动合同，则需要向劳动者支付未订立书面劳动合同二倍工资。

司法实践中，不乏因工作期间受伤需认定工伤而请求确认劳动关系的案例，在双方被认定为劳动关系时，若企业未为员工购买工伤保险，则用人单位应依据《工伤保险条例》相关规定向劳动者支付工伤保险待遇。退一步讲，即使未被认定存在劳动关系，“临时工”也可通过主张提供劳务者受害责任维护自身权益，接受劳务的企业依旧面临巨额赔偿的风险。故企业在生产经营时应规范用人管理，依法依规按时为员工购买工伤保险或其他商业保险，以保障劳动者及企业双方的权益。

## 案例七 广州某家具公司与俞某某劳动争议案

### ——未休年休假工资、产假工资等国家法定假期 工资标准的认定

## 基本案情

俞某某于2021年6月20日入职广州某家具公司，双方签订劳动合同。俞某某在入职广州某家具公司前在其他公司工作，其称在前已连续工作满12个月，故入职广州某家具公司后应享受当年年休假。经查，俞某某2021年6月20日至2022年6月19日在广州某家具公司任职期间未享受年休假，2022年7月11日至2023年2月3日休产假。广州某家具公司称俞某某在该公司工作第一年不应享受年假，另社保部门已向其支付生育津贴，故不应再支付产假工资。

## 裁判结果

法院经审理认为，俞某某社保记录显示其在入职广州某家具公司前已累计工作满一年且连续工作12个月以上，依法应当享有年休假，广州某家具公司未为俞某某安排年休假，故应向其支付未休年休假工资差额2万余元。《广东省职工生育保险规定》第十七条规定：“职工按照规定享受的生育津贴，由用人单位按照职工原工资标准先行垫付，再由医疗保障经办机构按照规定拨付给用人单位……职工已经享受生育津贴的，视同用人单位已经支付相应数额的工资。生育津贴高于职工原工资标准的，用人单位应当将生育津贴余额支付给职工；生育津贴低于职工原工资标准的，差额部分由用人单位补足……本条所称职工原工资标准，是指职工依法享受产假或者计划生育手术休假前12个月的月平均工

资……”，俞某某领取的生育津贴低于其休产假前在广州某家具公司前12个月的月平均工资，故广州某家具公司应补足其产假工资差额4万余元。

### 法官提醒

《职工带薪年休假条例》第三条规定：“职工累计工作已满1年不满10年的，年休假5天；已满10年不满20年的，年休假10天；已满20年的，年休假15天。”《企业职工带薪年休假实施办法》第三条规定：“职工连续工作满12个月以上的，享受带薪年休假。”劳动者在进入新的用人单位前已经连续工作满12个月的，劳动者在新单位依法享有年休假，用人单位不得以必须在本单位连续工作满12个月为由第一年不为劳动者安排年休假，否则应按照劳动者日工资收入的300%（包含用人单位已支付的职工正常工作期间的工资收入）向劳动者支付未休年休假工资。

产假是为保护女职工和胎儿身体健康而设立的一种法定休息权，任何单位和个人不得剥夺生育女职工享受产假和领取生育津贴、产假工资的权利。为保障女职工产假期间的工资待遇，《广东省职工生育保险规定》明确规定女职工在产假期间的待遇应以生育津贴或该职工休产假前12个月平均工资两者间较高的标准进行发放，即在生育津贴高于该职工休产假前12个月平均工资的，用人单位不得以任何理由克扣职工生育津贴，在生育津贴低于该职工休产假前12个

月平均工资的，用人单位应当补足差额，不得以已享受生育津贴为由不予支付。

## 案例八 广州某人力公司与张某某劳动争议案 ——以其他单位名义为劳动者购买社保， 发生工伤后，用人单位的责任认定

### 基本案情

张某某于2021年1月18日入职广州某人力公司，后被该公司派遣至北京某公司工作。广州某人力公司以其关联单位北京某公司名义为张某某购买了2021年2月至2021年9月期间北京市的社会保险。2021年4月，张某某工作期间受伤，劳动能力障碍等级被鉴定为捌级，张某某向北京市社会保险部门申请领取工伤保险，该部门以广州某人力公司作为用人单位未为张某某购买工伤保险为由不予赔付，张某某遂要求广州某人力公司承担责任。

### 裁判结果

法院经审理认为，广州某人力公司为张某某的用人单位，其应当依据法律法规为张某某缴纳社会保险，现其以北京某公司名义为张某某购买北京市的社会保险，不符合法律法规的规定。在社会保险部门明确不予赔付的情况下，张某某工伤待遇的各项损失应由广州某人力公司承担赔偿责任。最终法院判决广州某人力公司应向张某某支付医疗费、停工

留薪期工资、护理费、一次性伤残补助金、一次性工伤医疗补助金、一次性伤残就业补助金等共约 100 万元。

### 法官提醒

《中华人民共和国社会保险法》第四十一条规定：“职工所在用人单位未依法缴纳工伤保险费，发生工伤事故的，由用人单位支付工伤保险待遇。”《工伤保险条例》第六十二条第二款规定：“依照本条例规定应当参加工伤保险而未参加工伤保险的用人单位职工发生工伤的，由该用人单位按照本条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。”可见，为劳动者依法缴纳社会保险是用人单位的法定义务，若未依法为劳动者缴纳社会保险，用人单位应承担相应的责任。但现实中很多企业为规避用工主体责任，通过其他公司为劳动者购买社会保险。目前我国社会保险登记实行属地管理，各地社会保险政策并不完全一致，且未完全实现跨地域统筹，用人单位通过其他公司为劳动者购买社会保险而无法获得工伤保险待遇的情况并不少见，因此用人单位通过其他公司为劳动者购买社会保险存在极高风险，不仅可能面临行政处罚，在劳动者发生工伤时还可能面临巨额赔偿，得不偿失。

## 案例九 广州某科技公司与郭某某、曾某某劳动争议两案 ——停工停产期间工资的发放及经济性裁员的认定

### 基本案情

郭某某、曾某某均为广州某科技公司员工。2022年1月至3月、10月至12月期间，广州某科技公司以受疫情影响公司效益不好为由通知员工停工放假。2023年1月5日，该公司向郭某某、曾某某发出《终止劳动合同通知书》，以受疫情影响订单严重萎缩，后续无订单生产为由解除与郭某某、曾某某的劳动关系。广州某科技公司称其解除与郭某某、曾某某的劳动关系属于经济性裁员，并提交了其于2022年10月28日向从化区明珠工业园区管委会劳监中队、总工会出具的《用工情况报告》，郭某某、曾某某则认为经济性裁员需严格遵守法定程序。

### 裁判结果

法院经审理认为，用人单位生产经营发生严重困难需要裁员的，应制定包括裁减人员名单、裁减时间、拖欠每个员工工资差额支付时间、员工经济补偿金计算年限、补偿月数、补偿金额、支付时间、补缴社保数额及补缴时间等事项在内的裁员方案，且需提前三十日向工会或全体职工说明情况，并将裁减人员方案向劳动行政部门报告。广州某科技公司解除与郭某某、曾某某的劳动关系并不符合经济性裁员的相关程序，属于违法解除，依法应向郭某某、曾某某支付赔偿金共计20余万元。另广州某科技公司停工停产期间应依法依规向劳动者支付工资及生活费。

### 法官提醒

《广东省工资支付条例》第三十九条规定：“非因劳动者原因造成用人单位停工、停产，未超过一个工资支付周期（最长三十日）的，用人单位应当按照正常工作时间支付工资。超过一个工资支付周期的，可以根据劳动者提供的劳动，按照双方新约定的标准支付工资；用人单位没有安排劳动者工作的，应当按照不低于当地最低工资标准的百分之八十支付劳动者生活费，生活费发放至企业复工、复产或者解除劳动关系。”用人单位因生产经营严重困难停工停产的，可根据劳动合同法第四十条第三项规定解除劳动合同并支付经济补偿，也可以与劳动者协商约定停工停产期限，停工停产期间应按规定支付工资及生活费。

《中华人民共和国劳动合同法》第四十一条第一款规定：“有下列情形之一的，需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的，用人单位提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员：（一）依照企业破产法规定进行重整的；（二）生产经营发生严重困难的；（三）企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；（四）其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。”经济性裁员涉及劳动者切身利益，必须严格遵守相关程序，用人单位确需进行经济性

裁员的，应事先到当地劳动行政部门了解相关要求再严格落实，否则面临大额赔偿风险。

## 案例十 东莞某电子公司与甘某某劳动争议案 ——劳动者竞业限制期限内入职存在竞争关系的 其他单位需要承担违约责任

### 基本案情

甘某某在东莞某电子公司担任技术部门管理岗，双方签订了竞业限制协议书。甘某某离职后，东莞某电子公司一直按约定向甘某某支付竞业限制补偿金。后东莞某电子公司调查发现，甘某某在竞业限制期限内，入职存在竞争关系的某科技公司，因此认为甘某某违反了竞业限制约定，请求甘某某归还已经支付的竞业限制补偿金 20 余万元并支付违约金 300 万元。

### 裁判结果

法院经审理认为，甘某某和东莞某电子公司签订的竞业限制协议书中对竞业限制义务、竞业限制补偿金以及违约金进行了约定，是双方的真实意思表示。甘某某从东莞某电子公司离职后在竞业限制期限内，入职存在竞争关系的科技公司，违反了竞业限制义务，需向东莞某电子公司归还已经支付的补偿金 20 余万元。结合甘某某离职前的工作岗位、工资水平及东莞某电子公司每月支付的竞业限制补偿金的标

准，甘某某应向东莞某电子公司支付违约金 300 万元。

### 法官提醒

用人单位与劳动者约定竞业限制的，应当在竞业限制期限内依法给予劳动者经济补偿，用人单位未按约定支付经济补偿的，劳动者可要求用人单位履行竞业限制协议。负有竞业限制义务的劳动者在竞业限制期限内入职存在竞争关系的其他用人单位，该行为违反竞业限制义务，应承担相应的违约责任。竞业限制约定的履行有利于营造尊重知识产权、保护商业秘密的法治营商环境。

### 案例十一 刘某与某制衣公司劳动争议纠纷案

——用人单位未足额缴纳医保，在未发生医疗费的情况下，  
仍应赔偿劳动者个人账户损失

#### 基本案情

刘某与某制衣公司于 2003 年 8 月 25 日至 2016 年 6 月 1 日存在劳动关系，某制衣公司在 2018 年 3 月、4 月为刘某补缴了 2003 年 9 月至 2010 年 10 月期间的社会保险，2010 年 10 月之后的社会保险为正常缴纳。刘某主张虽某制衣公司已为其补缴了 2003 年 9 月至 2010 年 10 月的社会保险，但导致其医疗保险个人账户不予补付职工社会医疗保险待遇 86 个月，产生医疗保险待遇损失 8165.79 元及相应利息损失，故引发相关纠纷。

## 裁判结果

法院经审理认为，关于刘某主张的 2003 年 9 月至 2010 年 10 月的医疗保险待遇损失及利息损失，由于该地区医疗保险在 2006 年 3 月开始征收，某制衣公司没有为刘某缴纳 2003 年 9 月至 2006 年 2 月的医疗保险并非公司的过错，刘某要求公司支付此期间的医疗保险待遇损失于法无据，不予支持。至于 2006 年 3 月至 2010 年 10 月期间，某制衣公司没有为刘某缴纳医疗保险确属违法行为，导致刘某无法享受医疗保险返还给个人的医保账户费用，根据医疗保险管理办公室核算的结果，在此期间应返还给刘某个人的医疗保险费用为 3456.8 元，故某制衣公司应向刘某支付损失 3456.8 元及同期利息 155.6 元。

## 法官提醒

根据《广州市社会医疗保险办法》第三十六条规定，用人单位在欠缴之日起 3 个月后补缴欠缴费用的，统筹基金应该划拨到劳动者个人账户的金额不再补付，故会因此产生劳动者个人账户相应金额损失。根据《广州市社会医疗保险办法》第十五条、《广州市社会医疗保险条例》第十七条、第十八条规定，劳动者个人账户的资金属于其个人财产，可以继承，可以自己使用，也可以给近亲属使用，属于特定账户的特定财产。据此，用人单位没有履行法定义务足额为劳动者缴纳医保，虽然欠缴期间发生的医疗费由单位负担，但在

未发生医疗费的情况下，仍会导致劳动者个人账户损失，故用人单位应当承担赔偿责任，具体损失金额应以社保机构核算结果为准。

## 案例十二 黄某英与某电子公司养老保险待遇纠纷案

### ——用人单位应向职工赔偿因未及时

### 缴纳养老保险造成的损失

#### 基本案情

黄某英于2000年8月31日入职某电子公司，某电子公司于2003年7月起为黄某英购买社保（仅缴工伤保险，未缴养老保险），2008年1月开始为黄某英购买养老保险。2017年8月25日，黄某英年满50周岁，达到退休年龄，与某电子公司解除劳动关系。2017年9月28日，因黄某英养老保险未缴满十五年，不能享受养老保险待遇。黄某英申请补缴2008年1月之前的养老保险，某社会保险基金管理局以超过法定追缴时效为由对其的申请不予受理。2018年1月10日，黄某英申请延缴养老保险。2018年1月至2020年7月期间，黄某英以6000元为基数延缴养老保险，自行延缴的养老保险支出金额共计41471.22元。

#### 裁判结果

法院经审理认为，依法为职工缴纳社会保险是用人单位的法定义务。某电子公司未依法为黄某英缴纳养老保险导致

黄某英在达到法定退休年龄后无法享受退休养老保险待遇，黄某英为享受养老保险待遇，不得不自行支付了延缴相应养老保险的费用。该损失是因某电子公司的过错导致的，故某电子公司应承担相应的法律责任。

但黄某英自行延缴的养老保险费用中包括个人承担部分和用人单位承担部分，个人承担部份应由黄某英自行承担；此外，养老保险待遇的发放数额需视缴纳的费用而定。本案中，黄某英自行延缴养老保险的基数远远超过其历年参保缴费基数。因双方均未提交证据证明黄某英离职前的工资标准，且黄某英从未就某电子公司原为其缴纳养老保险的基数提出过异议，故根据公平原则，二审法院认为黄某英2018年1月至2020年7月期间自行延缴的养老保险费用基数亦应按原缴纳保险费基数计算。据此计算出2018年1月至2020年7月某电子公司应承担的养老保险费用数额为8802.3元，并判决由某电子公司赔偿给黄某英。

### 法官提醒

社会保险制度是劳动法规范保障的重要内容。我国劳动法规定，用人单位必须依法为劳动者缴纳社会保险，社会保险项目主要包括养老保险、工伤保险、医疗保险、生育保险和失业保险五个项目。为劳动者缴纳养老保险是用人单位的法定义务，本案系体现劳资关系中用人单位的责任问题。

劳动者与用人单位之间存在劳动关系是引发养老保险

损失纠纷的基本前提。社会保险法和劳动法调整的是国家监管下的社会关系，更多地体现了国家的意志，劳动者与用人单位的协商性空间无法达到平等民事主体民商事交往的程度，国家为保护相对弱势的劳动者，要求用人单位必须保障劳动者基本的生存和发展需要，故将为劳动者参加社会保险作为用人单位的法定责任予以确立。本案将用人单位应当承担的养老保险费用纳入社会保险的损失争议范围，并明确了具体的计算标准，从司法角度完善和维护了法定的社会保险制度。

### 案例十三 某物流公司诉黄某等人劳动争议案

#### ——民事侵权赔偿不能免除用人单位的工伤保险责任

##### 基本案情

谢某为某物流公司的司机，物流公司未为其缴纳工伤保险费。谢某在工作过程中因第三人过失发生交通事故而死亡，被认定为工伤。谢某的家属黄某等人提起机动车交通事故责任纠纷，法院判决肇事司机承担 583111.57 元赔偿责任。此后，黄某等人申请劳动仲裁，请求工伤保险待遇。物流公司不服仲裁裁决向法院起诉，主张黄某等人已获得民事侵权赔偿，无权再获得工伤保险待遇。

##### 裁判结果

法院经审理认为，《广东省工伤保险条例》规定，职工所

在用人单位未依法缴纳工伤保险费，发生工伤事故的，由用人单位支付工伤保险待遇。物流公司未为谢某缴纳工伤保险费，其应承担相应的工伤保险责任，该责任是法定责任，不因谢某家属获得民事侵权赔偿而减轻或免除。遂判令物流公司向黄某等人支付工伤保险待遇 897788 元。

### 法官提醒

工伤保险属于社会保险范畴，与私权救济性质的民事损害赔偿存在根本的差别。但是，由于工伤保险赔付是基于工伤的发生或者劳动者罹患职业病，与劳动安全事故或者劳动保护瑕疵等原因有关，因此，工伤事故在民法上被评价为民事侵权，这就产生了工伤保险赔偿与民事损害赔偿的竞合问题。劳动者因工伤事故遭受人身伤害，若因用人单位之外的第三人侵权造成的，劳动者有权向侵权人主张损害赔偿，且不影响其依法享有的工伤保险待遇。用人单位有义务为职工缴纳工伤保险费用，其主体责任不因权利人获得民事侵权赔偿而免除。本案对于引导用人单位依法为劳动者缴纳工伤保险费用具有推动作用。

## 案例十四 黄某诉某材料公司工伤保险待遇纠纷案 ——达到法定退休年龄劳动者被认定为工伤，用人单位未为 劳动者参加工伤保险的应承担工伤保险支付责任

### 基本案情

黄某，女，生于1966年9月9日，于2016年9月9日达到退休年龄。2021年2月20日，黄某在某材料公司车间工作时不慎被贴膜机器压伤手指。2021年4月26日，黄某的事故伤害被广州市增城区人力资源和社会保障局认定为工伤。经鉴定确认，黄某的劳动功能障碍等级为十级，停工留薪期为3个月。黄某诉至法院，要求某材料公司承担工伤赔偿责任。

### 裁判结果

法院经审理认为，某材料公司应向黄某支付停工留薪期工资、一次性伤残补助金、一次性工伤医疗补助金、医疗费、劳动能力鉴定费。

### 法官提醒

用人单位雇请达到或超过法定退休年龄的劳动者，理应依法为劳动者参加工伤保险。劳动者因工作原因受到人身伤害，并被社会保险行政部门认定为工伤，用人单位未依法为劳动者参加工伤保险的，应当承担工伤保险待遇支付责任。本案中，黄某达到法定退休年龄后因工作原因受到人身伤害，并被认定为工伤。黄某可要求某材料公司按照《广东省工伤保险条例》规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用，但不包括一次性伤残就业补助金。

## 案例十五 广州某琴业有限公司执行系列案分配和解案

——探讨如何确定工人工资、社保费、经济补偿金、

## 抵押债权、普通债权的受偿顺序

### 基本案情

因某琴行公司拖欠了 200 多名工人的工资和经济补偿金，而琴行公司老板宣布停工，工人工资未发放，出现了大批工人聚集公司的情况，处理不慎，极易出现严重的群体事件。执行过程中，执行工作人员积极释法，耐心引导，工人最终撤离了现场。随后，我院通过与首封法院沟通，获得土地处置权，并与首封法院摇号确定的评估公司联系了现场勘查的时间，在勘查完毕后十个工作日内出具评估报告，及时挂网拍卖。通过定向高频宣传、积极组织意向购买人实地考察等充分的前期准备工作，通过两百多次出价，延时 2 小时 4 分钟，从起拍价的一千两百多万元到成交价的三千九百多万元，溢价比例高达 210%，溢价率、出价次数、延时时间都创下了从化法院当年网拍新高。

### 裁判结果

经办法官坚持工人工资债权（工人工资、社保费、经济补偿金）→抵押债权→普通债权的受偿顺序，通过情理法相结合，充分考虑和听取全部债权人的人诉求，兼顾公平与效率，在某琴行公司系列执行案中使工人工资、社保费、经济补偿金优先受偿，同时所有债权人放弃利息、罚息、复利、迟延履行金等 2000 余万元，所有执行案件最终以和解执行完毕的方式结案。

## 法官提醒

本案中，某琴行公司执行系列案件中涉及的债权种类分别为：工人工资、经济补偿金、欠缴的社保费、抵押债权、普通债权。在执行程序中，归根到底是解决上述债权的受偿顺序问题。一般而言，债权具有平等性，但这种平等并非绝对。我国多部法律均赋予特定债权人债权的相对优先性，并非否定债权的一般平等性，而是在特定的情形下，维护特定债权人的合法权益，从而实现法律公平正义的价值目标。

工人工资、社保费、经济补偿金均具有工人工资债权性质。工人工资是基于劳动合同关系产生的，维持劳动者生存的特种债权，具有生存权的基本属性。工人工资债权可以优先于抵押债权受偿。从权利保护价值分析。工人工资债权是劳动者劳动力的对价，对于保障劳动者维系自身和家庭成员最起码的生存具有重要意义，保障的是劳动者的生存权。工人工资债权和担保物权均具有法定优先性，二者的不同在于，工人工资债权的生存权属性决定了其优先权实现针对的标的是债务人的全部财产，而担保物权债权的实现针对的标的是债务人的特定财产，在债务人除抵押财产外没有其他财产可供清偿债务的情况下，实现工人工资债权的标的应当及于抵押财产。即在执行分配中，工人工资债权应当优先于抵押债权受偿。两相比较，工人工资债权应优先于抵押债权予以受偿。

工人追索劳动报酬案件往往为系列案件，具有群体性的特

点，关乎工人的基本生存和社会的和谐稳定。在敏感节点众多的情况下，本院确定工人工资债权（工人工资→社保费→经济补偿金）→抵押债权→普通债权的受偿顺序，大力促进了某琴行公司执行系列案件和解结案，依法依规地保障了工人的合法权益，维护了社会发展的良好秩序，切实做到了政治效果、法律效果和社会效果的有机统一。