

辽宁高院发布五个劳动权益保护典型案例

紧盯传统用工、灵活用工、新就业形态等民生热点

4月29日,辽宁省高级人民法院召开依法保护劳动者合法权益有关情况新闻发布会,省法院副院长李成富,省法院审委会专职委员徐娴,省法院立案二庭庭长刘少方,省法院立案二庭副庭长梁恩福出席发布会。通报全省法院劳动争议审判工作情况,并发布五起劳动争议典型案例,聚焦工时认定、社保缴纳、劳动关系认定、混同用工、违法分包工伤责任等民生热点,明确裁判规则、统一司法尺度,为劳动者依法维权、用人单位规范用工提供清晰指引。

发布会介绍,2023年至2025年,全省法院审结劳动争议一审案件91812件、二审案件23678件,一审案件数量及占比连续两年下降,源头预防和前端化解成效显著。全省法院坚持依法保护劳动者权益与平等保护企业经营权益相统一,聚焦拖欠劳动报酬、工伤待遇、新就业形态用工等重点领域,通过快立快审快执、实质化解纠纷、深化裁审衔接、多元协同解纷等举措,切实守护劳动者合法权益。

本次发布的五起典型案例,覆盖传统用工、灵活用工、新就业形态、工程分包、混同用工等情形,每起案例均明确一项关键裁判规则,针对性破解审判实践中的难点堵点问题。

李成富副院长表示,全省法院将持续深化裁审衔接、多元解纷、规则供给,常态化发布典型案例,推动同案同判、类案类判,以更高水平司法服务守护劳动者权益、规范用工秩序、促进劳动关系和谐稳定,为辽宁经济社会高质量发展提供坚实司法保障。

案例一

陈某与某商业管理公司劳动争议案 ——不定时工作制未经审批不得适用

【案情情况】:2019年,某商业管理公司与陈某签订劳动合同,约定实行标准工时工作制。陈某于2023年8月起实行“上一休一”工作模式。2024年8月31日合同到期终止后,陈某要求公司支付未休年假工资、加班费等赔偿,经仲裁后诉至法院。法院经审理认为,因公司未向劳动行政部门办理特殊工时审批手续,且合同明确约定标准工时制,陈某“上一休一”工作期间不构成不定时工作制。综合考虑实际工作模式对休息权的影响,判决公司支付未休假工资及加班费等赔偿。

【典型意义】:本案针对性解决灵活用工场景下的工时认定

难题。明确特殊工时制度(如不定时工作制)须经劳动行政部门审批,用人单位未办理审批手续的,即便实际采用弹性工作模式,也不能当然认定为不定时工作制。另外,加班费认定应基于公平原则,综合考量加班频率、工作内容、实际休息条件等因素,既不因员工享有弹性休息时间而完全否定加班事实,也不机械套用标准工时制计算每周加班时长,合理平衡双方利益。该案对类似“上一休一”“值夜班”等灵活用工场景下的加班费纠纷具有重要参考价值,既提示用人单位须依法办理工时审批、规范用工管理,也引导劳动者理性主张自身维权诉求。

案例二

左某与某保安公司劳动争议案 ——社会保险缴纳的法定义务不得约定免除

【案情情况】:左某入职某保安公司时填写《自愿放弃办理各种社会保险申请》,并在签订劳动合同中再次约定某保安公司无需为左某缴纳社会保险。双方劳动关系存续期间,左某自行缴纳了养老保险费和医疗保险费。左某离职后要求某保安公司返还其垫付的社会保险费用,经仲裁后诉至法院。法院经审理认为,缴纳社会保险费是用人单位和劳动者的法定义务,除法律规定的事由外,不因双方约定而免除,双方有关不缴纳社会保险费的约定无效。遂判决某保安公司返还左某

已缴纳的保险费用中应由企业承担的部分。

【典型意义】:依法参加社会保险是用人单位和劳动者的法定义务,具有强制性,不得因双方约定或者劳动者单方承诺而免除。人民法院在本案中明确了相关裁判规则:用人单位与劳动者就不缴纳社会保险费用所作约定,因违反法律强制性规定而无效;劳动者垫付企业应缴纳的社会保险费用后,可以依法向用人单位追偿。

案例三

王某与某咖啡公司、某劳服公司劳动争议案 ——企业不得以其他协议形式规避订立劳动合同义务

【案情情况】:王某入职某劳服公司,为某咖啡公司提供外卖配送服务。王某与某劳服公司签订了《订单配送承揽协议》,某咖啡公司与某劳服公司签订《配送服务框架协议》。某日,王某在配送时发生交通事故受伤,诉至法院请求确认其与某咖啡公司、某劳服公司存在劳动关系。法院经审理认为,劳动关系认定应进行实质性审查,“承揽”协议约定了固定的工作时间及地点、王某受公司配送要求和规章制度约束,接受排班及考勤,且劳动报酬根据跑单量及公司奖惩机制计算并持续稳定发放,故虽双方签订承揽协议,但实际符合劳动关系从

属性特征,遂判决王某与某劳服公司存在劳动关系。

【典型意义】:本案针对新就业形态下劳动关系认定难的问题,坚持事实优先原则,从人格从属性、经济从属性等维度对合同履行情况进行实质审查,准确认定外卖骑手与用工单位之间的劳动关系。该案明确,不能仅因双方签订“承揽”“外包”等协议,即否定劳动关系成立;对于名实不符的协议安排,应当结合实际用工管理方式作出判断。该裁判规则为同类案件提供了较为清晰的审查路径,对规范新就业形态用工、依法保护劳动者基本权益具有积极意义。

案例四

林某与俊某餐饮公司、雷某餐饮公司劳动争议案 ——混同用工情形下劳动关系以实际用工事实认定

【案情情况】:雷某餐饮公司与俊某餐饮公司的股东为夫妻,二人经营多家餐饮类公司。林某入职俊某餐饮公司,从事直播切肉工作,未签订书面劳动合同。其工资由微信名“雷某餐饮××”等人员通过微信转账支付。林某因个人原因离职,为索要拖欠工资以及经济补偿等经过仲裁后诉至法院。法院经审理认为,俊某与雷某餐饮公司存在关联关系,在入职、工作内容、工资支付及用工管理方面交叉重合,构成混同用工。因混同用工,林某首次仲裁产生时效中断,再次申请未超一年时效,判决俊某餐饮公司向林某支付拖欠工资及经济补偿。

【典型意义】:本案明确了关联公司混同用工的司法认定标准。在关联企业劳动者混同用工但未订立书面劳动合同的情况下,法院通过用工管理行为,综合考虑工作时间、工作内容、劳动报酬支付及社保缴纳等因素确定劳动关系。同时,本案厘清了混同用工情形下仲裁时效中断的适用规则,即劳动者因关联公司混同用工而误认被申请人并提出仲裁申请的,属于合理行使权利救济,认定仲裁时效中断。该案纠正了企业借混同用工规避法律义务的行为,有利于保障劳动者合法权益,引导用人单位规范用工。

案例五

丁某与某实业公司、第三人高某工伤保险待遇纠纷案 ——违法分包情形下承包人应承担工伤保险责任

【案情情况】:某实业公司将其承包的某项目电气工程分包给高某,丁某受高某雇佣在工地工作。施工期间,丁某被石板砸伤,后被认定为工伤。某实业公司未为丁某缴纳工伤保险。丁某诉至法院请求某实业公司支付工伤保险待遇。法院经审理认为,某实业公司将案涉电气工程分包给不具有合法经营资格的个人高某,丁某由高某雇佣在施工过程中受伤并被认定为工伤,虽然丁某与某实业公司不构成劳动关系,但某实业公司是承担用工主体责任的单位,遂判决某实业公司给

付丁某相应工伤保险待遇。

【典型意义】:本案紧扣工程分包领域劳动者工伤维权问题,明确了违法分包情形下工伤保险责任的承担规则,即承包人将工程分包给不具备合法经营资格的个人,该个人招用的劳动者被认定为工伤的,即使承包人与劳动者之间不存在劳动关系,承包人仍应承担相应的用工主体责任并支付工伤保险待遇。该裁判规则对于规范工程领域用工秩序、督促相关主体依法用工具有积极意义。

本报记者 张帆