

福建省人力资源和社会保障厅 福建省高级人民法院 文件

闽人社文〔2023〕93号

福建省人力资源和社会保障厅 福建省高级 人民法院关于联合发布劳动人事争议 典型案例的通知

各设区市人力资源和社会保障局、中级人民法院，平潭综合实验区社会事业局、人民法院：

为深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，推动主题教育走深走实，落实为民服务宗旨，切实提高劳动人事争议案件处理质效，全力维护劳动关系和谐和社会稳定，现发布我省劳动人事争议典型案例，请各地仲裁机构、人民法院在办案中予

以参照。

福建省人力资源和社会保障厅

福建省高级人民法院

2023年7月26日

（联系单位：福建省人力资源和社会保障厅调解仲裁管理处）

（此件主动公开）

劳动人事争议典型案例

目 录

- 案例 1. 平台企业、平台用工合作企业与配送员之间的劳动关系如何认定? (4)
- 案例 2. “租借资质”未驻场履职的, 能否构成劳动关系? ... (7)
- 案例 3. 劳动者冒用他人身份订立劳动合同, 是否可主张未订立劳动合同第二倍工资? (9)
- 案例 4. 混同用工的关联企业应否承担用工连带责任? (11)
- 案例 5. 男职工在工作场所性骚扰女职工, 用人单位是否可根据规章制度解除劳动合同? (14)
- 案例 6. 在计算经济补偿时应否以病假工资作为劳动合同解除前十二个月平均工资的计算基数? (16)
- 案例 7. 外卖骑手被要求注册为个体工商户, 其劳动关系如何认定? (18)
- 案例 8. 用人单位能否仅凭劳动合同约定对劳动者岗位及薪酬进行重大调整? (20)
- 案例 9. 赔偿协议排除用人单位法定义务时, 用人单位是否仍应向劳动者支付法定工伤保险待遇? (22)

案例 1. 平台企业、平台用工合作企业与配送员之间的劳动关系如何认定？（该案例由福建省劳动人事争议仲裁院提供）

基本案情

被申请人某人力资源服务有限公司（平台用工合作企业，以下简称“人资公司”）负责永辉生活福州地区配送平台（平台企业）配送员的招募和管理工作。申请人陈某于 2022 年 7 月 18 日入职人资公司，随即被安排至福州市台江区担任配送员。入职后人资公司未与陈某签订劳动合同及缴交社会保险，仅同陈某约定每月工资构成为底薪+单量提成，工资按月发放。从事配送工作期间，人资公司要求陈某每天 8:30 在永辉生活配送平台的 APP 上进行定位打卡并通过平台 APP 进行接单，配送期间必须服从平台调配，不得无故拒接平台派送单子，配送过程中必须着工作服。2022 年 8 月 13 日陈某在配送过程中受伤，受伤后人资公司通知永辉生活配送平台，强行关闭林某的 APP 使用权限。

申请人请求

请求确认陈某与人资公司 2022 年 7 月 18 日至 2022 年 8 月 13 日期间存在劳动关系。

处理结果

仲裁委员会裁决：确认陈某与人资公司 2022 年 7 月 18 日至 2022 年 8 月 13 日期间存在劳动关系。

案例分析

本案争议焦点: 陈某究竟是和永辉生活福州地区配送平台(平台企业), 还是和“人资公司”(平台用工合作企业)之间建立劳动关系?

本案中, 虽然陈某每天 8:30 必须要在永辉生活配送平台 APP 上进行定位打卡, 通过平台 APP 进行接单, 配送期间服从平台调配, 并不得无故拒接平台派送单子, 貌似陈某以永辉生活福州地区配送平台的名义对外配送, 而且接受了平台的用工管理。但仔细分析, 陈某上述所有行为均是“人资公司”所要求的, “人资公司”基于和永辉生活福州地区配送平台之间的合作协议, 将对陈某的调配接单管理权让渡给平台企业, 平台企业取得的仅是对陈某的调配接单管理权。而反观人资公司, 在要求陈某遵守平台的配送服务规则的同时, 对陈某的上线接单时间、接单量、服务质量、工作着装等工作环节均进行监督和管理, 双方之间存在较强的人格从属性。人资公司根据单方制定的单量提成结算办法向陈某按月结算工资, 且陈某从人资公司获得的劳动收入系其主要生活来源, 双方之间存在较强的经济从属性。陈某虽然以平台名义从事配送任务, 但人资公司将陈某招用为配送员, 并纳入公司的配送组织体系进行管理, 双方之间存在较强的组织从属性。综上, “人资公司”虽未与陈某签订劳动合同, 但对陈某存在明

显的劳动管理行为，符合劳动关系特征，应当认定陈某与人资公司存在劳动关系。

典型意义

随着平台经济迅速发展，一些平台用工合作企业以外包或者劳务派遣等灵活方式组织用工，而且往往诱导或强迫劳动者在平台企业的 APP 上注册，在发生争议时主张劳动者系通过平台企业的 APP 自主接单，从而在形式上弱化劳动管理的特征，通过“去劳动关系化”规避用工责任，导致劳动者权益受损时维权难度增大。在处理此类劳动关系认定争议时，应当根据《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发〔2005〕12号）规定，立足于“劳动用工管理”，通过对用工行为的人格从属性、经济从属性、组织从属性等“三性”的判断，审慎区分劳动关系和民事关系，依法确定各方权利义务。

案例 2. “租借资质”未驻场履职的，能否构成劳动关系？（该案例由龙岩上杭县人民法院提供）

基本案情

2017年6月16日，黄某某与某建设公司签订《一级建造师聘用协议书》，约定聘用待遇、补贴费用（区分驻场与非驻场）、社保缴交、违约责任等权利义务，聘用期限为2017年10月18日至2020年10月17日。2017年8月，某建设公司为黄某某缴交社会保险。2017年8月21日，黄某某取得一级建造师注册证书，注册证书上的聘用企业为某建设公司。2017年11月30日，某建设公司将承建项目负责人变更为黄某某，但黄某某未实际到项目现场进行驻场管理。后因项目建设需要，自2019年10月1日起，黄某某才开始驻场履行项目经理职责。2020年10月，某建设公司提出续签聘用协议，黄某某则要求签订劳动合同，双方未达成一致意见，聘用协议未续签。后双方仍按原《一级建造师聘用协议书》履行直至该项目竣工验收。2022年3月2日，双方签订《一级建造师解聘协议书》。

原告诉讼请求

黄某某请求确认2017年8月1日至2022年3月1日期间其与某建设公司存在劳动关系等。

处理结果

一审法院判决：确认黄某某与某建设公司于2019年10月1日至2022年3月1日期间存在劳动关系。双方当事人均不服一审判决，提起上诉。二审法院判决：驳回上诉，维持原判。

案例分析

本案的争议焦点是，“人证分离”的“资质租借”期间，黄某某与某建设公司之间是否构成劳动关系？

2019年9月底前，黄某某将其一级建造师注册证书注册在某建设公司处，仅用于企业资质升级、资质年检及投标使用，未向建设公司实际提供劳动、未接受建设公司管理，2017年8月1日至2019年9月30日期间双方未实际发生用工关系，形成的是“人证分离”的“资质租借”关系，即所谓的“挂证”。该“资质租借”行为违反了《注册建造师管理规定》第二十六条第七项“注册建造师不得涂改、倒卖、出租、出借或以其他方式非法转让资格证书、注册证书和执业印章”的禁止性规定，违反了社会公共利益，对“挂证”期间黄某某主张存在劳动关系，不予支持。2019年10月1日起，黄某某开始项目驻场并实际提供劳动、接受管理，按月领取工资，直至2022年3月2日双方合意解除聘用关系，应认定黄某某与某建设公司于2019年10月1日至2022年3月1日期间存在劳动关系。

典型意义

实践中，有的建筑企业为满足行业准入要求，与资质证书持有人合作并支付相应费用，资质证书持有人将其资质证书注册到该企业，但未实际在该企业从事执业活动、履行执业义务。此类“人证分离”的“资质租借”行为，严重违反建筑法等法律法规和行业管理规定，扰乱行政监管、破坏行业秩序、损害社会公共利益，应予严令禁止。本案未认定资质证书持有人与“资质租借”企业之间构成劳动关系，其典型意义在于警醒资质证书持有人应

严格遵守法律规定，杜绝“资质租借”不法行为。

案例 3. 劳动者冒用他人身份订立劳动合同，是否可主张未订立劳动合同第二倍工资？（该案例由三明市人社局、三明市劳动人事争议仲裁院提供）

基本案情

2021 年 2 月，方某经陈某介绍到 A 公司承揽的某物流园建设项目工地工作，上班时接受 A 公司员工陈某的管理。2021 年 2 月 28 日，方某冒用其儿子方来某的姓名与 A 公司订立简易劳动合同书，并提供其子方来某的银行卡接收工资。2021 年 10 月 7 日，方某在工作中被石头砸伤左眼，要求 A 公司帮其申请工伤认定，遭到 A 公司拒绝，方某遂申请仲裁。

申请人请求

请求确认与 A 公司之间存在劳动关系，并要求 A 公司支付未订立劳动合同的第二倍工资 99408 元。

处理结果

仲裁委员会裁决：确认方某与 A 公司存在劳动关系，驳回方某要求 A 公司支付未订立劳动合同第二倍工资的仲裁请求。

案例分析

依据《中华人民共和国劳动合同法》第三条和第十七条的规定，订立劳动合同应当遵循诚实信用原则，劳动者的姓名属于劳动合同内容中的必备条款，劳动者就姓名等身份情况对用人单位负有如实说明的义务。在本案中，虽然方某以方来某姓名入职，

但 A 公司系对方某进行了实际的劳动管理，方某与 A 公司存在劳动关系。方某冒用其儿子方来某的姓名与单位订立劳动合同，虽然 A 公司未尽审慎审核义务，但签订合同的行为已充分说明 A 公司主观上有积极主动与方某订立书面劳动合同的意思表示，A 公司并没有逃避应承担的法律义务或存在过失逾期不订立劳动合同的行为，不存在违反法律规定不与劳动者订立劳动合同的情形。相反，方某冒用他人身份签订劳动合同，违反诚信原则，A 公司未与实际用工的方某订立劳动合同，过错在方某，在此情形下，方某要求 A 公司支付二倍工资的仲裁请求不能成立。

典型意义

在建设施工项目用工过程中，建设单位应当认真核实劳动者身份信息，避免劳动者因年龄、健康状况等因素不符合要求冒用他人身份入职，从而引发劳动关系确认、工伤认定等纠纷。一般来说，劳动者冒用他人身份与用人单位订立劳动合同系违反诚信原则的违法行为，所订合同属于无效劳动合同。但劳动合同无效和是否存在劳动关系是两个概念，双方订立劳动合同的行为是一种法律行为，而存在劳动关系是一种法律事实状态，合同的无效不等同于劳动关系不存在，因此，劳动关系双方的合法权益仍然受法律保护。另一方面，劳动合同的无效不能等同于双方未订立劳动合同，《中华人民共和国劳动合同法》规定用人未签订劳动合同应支付劳动者第二倍工资，是对用人单位主观故意或怠于订立劳动合同行为的一种惩罚。如果劳动合同的无效或未订立系由于劳动者隐瞒身份等主观原因所致，劳动者反过来要求用人单位

支付未签订书面劳动合同的第二倍工资，其主张不应得到支持。

案例 4. 混同用工的关联企业应否承担用工连带责任？（该案例由漳州市中级人民法院、漳浦县人民法院提供）

基本案情

某天然气公司系某能源公司的下属子公司。2017年6月，某天然气公司投资入股某环境科技公司，占股34%。2017年7月，张某担任某天然气公司总经理助理，后委派到某环境科技公司从事行政工作，先后担任该公司董事、副总经理。张某在某环境科技公司任职期间，某天然气公司两次发出班子成员分工调整的通知，均载明：张某协助总经理工作，衔接某环境科技公司工作。张某数次以公司员工身份作为某环境科技公司及某天然气公司的委托代理人参与诉讼。2020年12月30日，某市国资委批复同意某能源公司转让某环境科技公司34%股权。2021年5月13日，股权转让完成。某环境科技公司拖欠张某2018年11月至2021年5月工资及2017年8月至2021年5月绩效工资，经某天然气公司及某能源公司多次会议研究张某工资支付事宜，均未果。张某申请仲裁，请求某天然气公司、某环境科技公司支付其2018年11月至2021年5月基本工资、2017年8月至2021年5月绩效工资。仲裁裁决：某天然气公司支付张某2018年11月至2021年5月工资、2017年8月至2019年7月的绩效工资。张某、某天然气公司均不服，诉至法院。

原告诉讼请求

张某请求：判决某环境科技公司支付其 2018 年 11 月至 2021 年 5 月基本工资、2017 年 8 月至 2021 年 5 月绩效工资，某天然气公司对上述款项支付承担连带责任。

某天然气公司请求：判决某天然气公司无需支付张某 2018 年 11 月至 2021 年 5 月工资、2017 年 8 月至 2019 年 7 月的绩效工资。

处理结果

一审法院判决：某环境科技公司应于判决生效之日起十日内支付张某 2018 年 11 月至 2021 年 5 月工资、2017 年 8 月至 2021 年 5 月绩效工资，某天然气公司承担连带给付义务。某天然气公司不服一审判决，提起上诉。二审法院判决：驳回上诉，维持原判。

案例分析

本案争议焦点是，某天然气公司应否对张某工资承担连带给付义务？

根据公司法的规定，关联关系是指控股股东、实际控制人、董事、监事、高级管理人员与其直接或间接控制的企业之间的关系，以及可能导致公司利益转移的其他关系。本案中，某天然气公司作为某环境科技公司的控股股东，二者在 2017 年 8 月至 2021 年 5 月期间系关联企业。张某由某天然气公司委派至某环境科技公司工作，与某环境科技公司签订劳动合同，张某与某环境科技公司建立劳动关系事实清楚。张某在某环境科技公司工作期间，某天然气公司安排其协助总经理工作，参与某环境科技公司董事

会及日常管理工作，说明其工作内容包括某天然气公司的工作事务。某天然气公司召开几次会议研究支付张某工资事宜，说明张某受其管理，且张某也数次以某天然气公司员工的身份代理公司诉讼案件。据此可以确认某环境科技公司与某天然气公司对张某存在混同用工的情况，在混同用工期间，如无特别约定，关联公司应承担用工连带责任。

典型意义

现实生活中，关联公司混同用工现象较为常见，甚至有的用人单位故意成立关联公司，以关联经营、混同用工行为，恶意规避、相互推诿劳动法律规定的用工主体责任，损害劳动者合法权益，引发矛盾纠纷。本案的典型意义在于，在依法认定构成关联公司混同用工的情况下，适用法人人格否认制度，明确关联公司对劳动者承担用工连带责任，保护劳动者合法权益。

案例 5. 男职工在工作场所性骚扰女职工，用人单位是否可根据规章制度解除劳动合同？（该案例由福州市人社局、永泰县劳动人事争议仲裁院提供）

基本案情

林某于 2011 年入职某生物公司，先后担任电工兼机修、机电主管、车间厂长、资产管理部经理等岗位。2019 年 10 月 22 日，林某在与公司女员工交谈的过程中，拍打女员工的臀部数下，该女员工立即向公司反映情况。公司通过调取监控录像、获得三名女职工签名证言等方式，发现林某在职期间多次有对女职工“动手动脚”等不良行为。因此，公司认为林某的行为符合《员工手册》“对女职工进行性骚扰属严重违反公司规章制度，应予以开除”的规定，经通报工会研究后，于 2019 年 11 月 11 日解除与林某的劳动关系。林某认为，他就是“开玩笑”，没有性骚扰的目的，公司解除劳动关系违法。

申请人请求

请求裁决某生物公司向其支付违法解除劳动合同赔偿金。

处理结果

仲裁委员会裁决：驳回林某仲裁请求。

案例分析

本案争议焦点：男员工有性骚扰行为，用人单位可否根据规章制度解除劳动合同？

本案中，林某在工作场所拍打女员工臀部数下，并用手触碰

女员工敏感部位，林某对女职工“动手动脚”的行为受到了女职工的抵制，该行为显然已经超出了“开玩笑”的范畴，在主观上有性骚扰的故意，客观上也实施了性骚扰的行为，认定林某对女员工进行性骚扰并无不当。同时，公司的《员工手册》明确规定，性骚扰行为属于严重违反规章制度，可以解除劳动关系，该规章制度与《中华人民共和国妇女权益保障法》、《女职工劳动保护特别规定》等法律法规的精神相符，故林某的行为符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条中可以解除劳动关系的情形，用人单位依法解除与林某的劳动关系符合法律规定，林某的仲裁请求应予驳回。

典型意义

近年来，女员工在工作场所遭受性骚扰的现象频发，严重损害了女职工的人格尊严和劳动权益，但大多数女员工又因为取证难、界定难、害怕丢工作、害怕受歧视等原因敢怒不敢言。因此，不论从保护女职工的合法人身权益的角度还是从保护合法用工秩序的角度，都应当对工作场所性骚扰行为说不喊停，对实施性骚扰的违法行为进行制裁，为女职工提供安全、公平、友好的工作环境。实践中，一方面，企业应制定明确的规章制度，阐述性骚扰行为的严重后果，采取在必要场所安装监控、开展职工遵守道德和职业准则培训等措施加强对性骚扰行为的约束；另一方面，一旦发现性骚扰行为，应及时通过电话录音、视频、文字记录等方法积极保存证据、保护受侵害员工名誉，对实施性骚扰的违法行为作出严肃处理，切实维护女职工合法权益。

案例 6. 在计算经济补偿时应否以病假工资作为劳动合同解除前十二个月平均工资的计算基数？（该案例由泉州市中级人民法院提供）

基本案情

2011年6月底，赖某入职某客运公司，岗位为客运驾驶员。2019年3月19日，双方签订劳动合同，合同期限为2019年3月19日至2022年3月18日。赖某月工资构成为每趟客运基本工资加营业收入抽成。2020年6月29日，赖某因患急性白血病前往医院治疗，未再回客运公司工作，客运公司按最低工资标准每月1720元的80%支付工资。后赖某请求与客运公司解除劳动关系，由客运公司支付相应经济补偿金。双方就计算经济补偿金的工资标准产生争议。

原告诉讼请求

某客运公司请求：依法计算赖某的经济补偿金为18060元（1720元×10.5个月）等。

处理结果

一审法院判决：某客运公司应于判决生效之日起十日内支付赖某解除劳动合同经济补偿60939.38元。某客运公司不服一审判决，提起上诉。二审法院判决：驳回上诉，维持原判。

案例分析

《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条第一款规定：“经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资

的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。”该条第三款规定，“本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。”《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十七条规定：“劳动合同法第四十七条规定的经济补偿的月工资按照劳动者应得工资计算，包括计时工资或者计件工资以及奖金、津贴和补贴等货币性收入。”本案中，客运公司主张应按最低工资标准每月1720元支付经济补偿，但最低工资标准不能反映劳动者正常提供劳动状态下的收入水平，故依法认定应根据赖某的工作年限与正常提供劳动情况下前十二个月平均工资标准支付经济补偿金。

典型意义

在劳动者无过失的情况下，劳动合同解除或终止时，用人单位应依照法律规定的条件和标准，向劳动者支付经济补偿。《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十七条规定“劳动合同法第四十七条规定的经济补偿的月工资按劳动者应得工资计算”，将此处规定的“应得工资”理解为劳动者在具备正常劳动条件下通过正常劳动所获得的工资，符合公平原则和劳动法保护劳动者合法权益的立法目的。

案例 7. 外卖骑手被要求注册为个体工商户，其劳动关系如何认定？（该案例由泉州市人社局、石狮市劳动人事争议仲裁院提供）

基本案情

某网络科技有限公司（以下简称科技公司）是上海某公司在某市的区域代理，承接上海某公司所运营的网络外卖平台在某市区域的餐饮外送业务。2019年3月1日，周某入职科技公司成为一名外卖骑手，2019年7月，该科技公司引导周某通过扫码在线上注册成为个体工商户，同时与案外江苏某公司签订了《项目转包协议》，协议约定周某独立承包江苏公司的配送业务。协议签订后，周某仍继续从事科技公司所承接的送餐业务，科技公司仍继续为周某投保雇主责任险。2020年5月周某在配送途中发生交通事故，为认定工伤，周某向仲裁委申请仲裁。周某认为双方自2019年3月1日起存在劳动关系，科技公司则认为2019年7月周某已注册为个体工商户并与第三方签订协议，双方的劳动关系因此终止。

申请人请求

请求确认周某和科技公司之间存在劳动关系。

处理结果

仲裁委员会裁决：确认周某与科技公司之间自2019年3月1日起存在劳动关系。本案经一审、二审程序，结果与仲裁裁决一致。

案例分析

本案的争议焦点：2019年7月周某注册成为个体工商户并与

第三方签订承包协议后,其与科技公司之间的劳动关系是否终止。

本案中,周某被要求注册成为个体户并与第三方签约后,双方之间完全延续了此前的劳动管理方式,周某仍需按手印考勤,送餐地点、时间均系科技公司安排。科技公司利用平台数据对周某进行各项考核并计算报酬,精确控制着周某的配送行为。在劳动报酬方面,科技公司制定了审核标准并通过江苏某公司提供的平台确认送餐量,同时在该平台预存款后划扣支付报酬,案外江苏某公司实质上是受科技公司委托代为支付周某报酬。综上,周某虽注册成为个体工商户并与第三方签订承包协议,但其在科技公司所从事的工作内容和性质没变,周某的工作内容属于科技公司的业务经营范围,科技公司也为周某投保雇主责任险。因此,科技公司与周某之间存在人格、经济、组织方面的从属性,应认定科技公司对周某进行了劳工用工管理,对周某要求确认与科技公司存在劳动关系请求,应予以支持。

典型意义

新就业形态下,极具灵活性的网络平台用工发挥着传统就业形态难以替代的作用,但同时也容易造成劳动者与用工平台及其合作企业之间法律关系的混淆。尤其是部分平台企业引导劳动者注册成为个体工商户,再让劳动者以个体工商户的名义与第三方企业签订承包或承揽协议,并由此主张双方劳动关系因劳动者与第三方形成承揽关系而终止,或主张因劳动关系主体不适格双方建立的并非劳动关系。对此,仲裁实践中,应通过用工行为的人格从属性、经济从属性、组织从属性等“三性”特征分析,实质判断双方法律关系,而不能仅仅进行形式审查判断。

案例 8. 用人单位能否仅凭劳动合同约定对劳动者岗位及薪酬进行重大调整？（该案例由龙岩市人社局、永定区劳动人事争议仲裁院提供）

基本案情

2021 年 3 月，史某到某建筑公司工作，岗位为采购部副经理，双方签订 3 年期劳动合同，约定月薪 13000 元，并约定单位可以根据工作需要或业绩考核结果调整史某的工作岗位，调岗后相应调整薪酬。2023 年 4 月 15 日，建筑公司在企业正常经营、也没有公司规章制度依据的情况下，决定把史某的工作岗位调整为仓管员，并相应降低薪酬为月薪 7000 元，史某不同意调岗降薪。2023 年 4 月 19 日，建筑公司以劳动合同中已约定职工应接受工作岗位调整但史某不同意为由，直接与史某解除劳动合同并不予支付经济补偿。

申请人请求

请求裁决建筑公司支付违法解除劳动合同赔偿金。

处理结果

仲裁委员会调解：建筑公司同意向史某支付违法解除劳动合同赔偿金 65000 元。

案例分析

劳动合同是明确劳动关系当事人权利义务的协议。《中华人民共和国劳动合同法》第三条规定，“依法订立的劳动合同具有约束力，用人单位和劳动者应当履行劳动合同约定的义务”。另，

《中华人民共和国劳动合同法》第三十五条规定，“用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同应当采用书面形式。”因此，劳动合同订立后应当履行。如用人单位需要对劳动者的岗位薪酬进行重大调整，应根据《中华人民共和国劳动合同法》相关规定与劳动者充分协商，达成一致。用人单位也可以根据《中华人民共和国劳动合同法》第四条规定，依法通过民主程序制定的规章制度，依法行使用工管理权。本案中，某建筑公司仅以劳动合同中已有约定为由，在单位规章制度没有作出相关规定的情况下，未与史某协商一致，对史某的工作岗位作出重大调整，大幅降低史某工资薪酬，并随意解除劳动合同，这一做法既不符合劳动合同约定，也不符合法律规定，应当承担相应法律责任。

典型意义

近年来，用人单位在用工过程中，经常遇到以工作需要为由随意单方调整劳动者工作岗位，并因此引发工资、解除劳动合同、社会保险、经济补偿等纠纷。如何认定用人单位对劳动者进行岗位薪酬调整的合法性、合理性，保护好劳动者的合法劳动权益和用人单位正当的用工管理权，需要综合考虑《中华人民共和国劳动合同法》中有关劳动合同变更协商一致的规定、劳动合同约定及用人单位规章制度，并充分考虑用人单位岗位薪酬调整是否存在侮辱性、惩罚性、歧视性及不违反公序良俗等正当合理性，实现保护用人单位正当合理用工管理权与劳动合同履行过程劳动者合法权益的有效平衡，从而更好预防和减少调岗调薪纠纷，促进

劳动关系的和谐稳定。

案例 9. 赔偿协议排除用人单位法定义务时，用人单位是否仍应向劳动者支付法定工伤保险待遇？（该案例由漳州市人社局、漳州市仲裁院提供）

基本案情

张某在某建设公司承建的项目工地从事木工工作，张某所在的工地项目有参加建筑项目工伤保险。2018年9月，张某在工作中滑倒致伤，并于同年12月被认定为工伤。2019年2月，张某伤情被鉴定为劳动功能障碍九级，停工留薪期七个月。2019年3月，张某与某建设公司签订协议，约定某建设公司支付张某本次工伤赔偿款为78668元。协议签订后，张某从工伤保险基金先后申领一次性伤残补助金49860元、一次性工伤医疗补助金28808元，共计78668元。张某认为某建设公司故意隐瞒双方约定的赔偿全款即为工伤保险基金赔付金额的事实，于2020年3月以“某建设公司未支付应当承担的工伤赔偿”为由，向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，要求建设公司支付停工留薪期工资、一次性伤残就业补助金、护理费等工伤保险待遇。

申请人请求

请求裁决某建设公司支付申请人停工留薪期工资、一次性伤残就业补助金、护理费等工伤保险待遇。

处理结果

仲裁委员会裁决：某建设公司应支付张某一次性伤残就业补助金、停工留薪期工资、护理费。

案例分析

根据《工伤保险条例》规定，参保工伤职工除依法享受从工伤保险基金支付的工伤待遇外，在停工留薪期内用人单位还应支付停工留薪工资，工伤职工与用人单位劳动关系终止的，用人单位还应依法支付其一次性伤残就业补助金等法定工伤待遇。本案中，由于某建设公司未提前告知张某工伤保险基金支付金额，以工伤保险基金支付的工伤待遇作为工伤职工的全额工伤待遇予以赔偿，免除了某建设公司支付一次性伤残就业补助金、停工留薪期工资等工伤保险的法定责任。在此情况下，虽然某建设公司与张某签订了赔偿协议，但由于某建设公司隐瞒了项目参保工伤职工依法应获得的工伤待遇，导致张某存在重大误解，对张某要求某建设公司支付一次性伤残就业补助金、停工留薪期工资等法定工伤保险待遇责任的仲裁请求，应予以支持。

典型意义

协商调解是解决劳动争议的有效手段，工伤职工因工伤赔偿事宜与用人单位自行协商达成工伤赔偿协议，有利于及时保障工伤职工的合法权益、化解双方矛盾、有利于社会稳定。但由于用人单位相较于劳动者处于优势地位，工伤赔偿协议内容可能存在重大误解、排除用人单位的法定义务或双方的权利义务严重不对等、协议赔偿金额与法定赔偿金额差距过大等严重损害劳动者权益的情形，此时工伤职工应依法拿起法律武器，通过仲裁或诉讼程序向用人单位主张应获得的工伤保险法定待遇。仲裁办案实践中，各级调解仲裁办案机构应当对工伤职工与用人单位达成的工伤赔偿协议进行实质性审查，切实发挥好仲裁职能作用，维护好工伤职工的合法权益。

