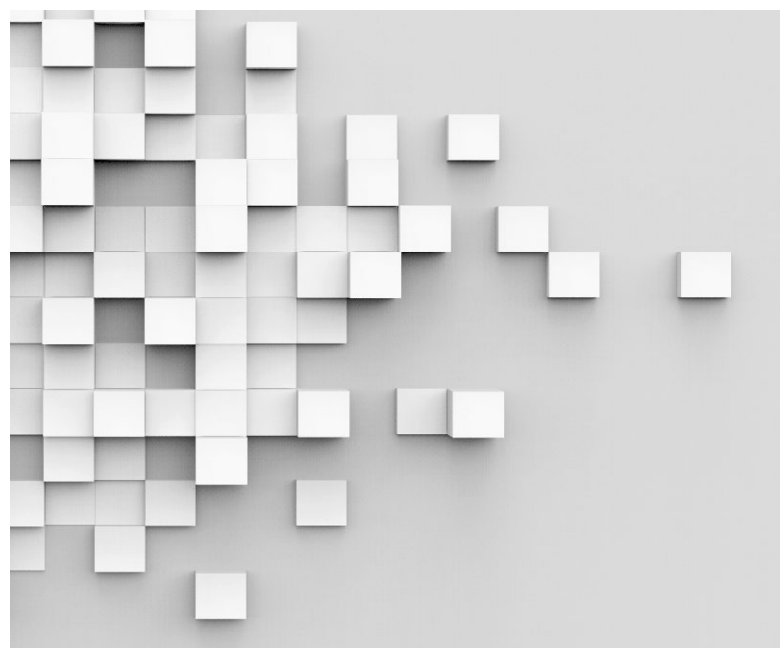


2021年 11期 (总18期)

四川恒和信律师事务所  
**劳动法律部**

HENGHEXIN LAW FIRM

恒力尚法 和美信达







# 目录 CONTENT

关于恒和信 01

劳动法律部 02

新法速递 03

重点法规 05

热点案例 12

专题探讨 16

经典判决 18





## 关于恒和信

四川恒和信律师事务所成立于2001年，系一家大型综合性律师事务所。2019年，经四川省司法厅批准，变更为“特殊的普通合伙”律师事务所，也是西南地区少有的同时具有律师事务所资质和专利代理资质的“双证所”之一。事务所秉承“恒力尚法、和美信达”的理念，着力建设“专业、责任、价值、奋进”的律师事务所。事务所拥有律师及工作人员近300名。多名律师具有在美国、欧洲留学经历，多名律师具有注册会计师资格、注册税务师资格、土地评估师、注册房地产估价师、专利商标代理人等专业职业资格。

## 劳动法律部

劳动法律部现由30余名专业理论深厚、执业经验丰富的律师组成，部门律师担任多家大型国有企业、上市公司、高新技术企业等常年法律顾问、人力资源专项常年法律顾问，积累了丰富的服务经验。

劳动法律部自成立以来，承办了大量案情复杂、标的额巨大的劳动争议案件。经过多年发展，劳动法律部形成了完整的专业服务体系，既能够为客户提供如用工风险测评、劳动合同设计、企业内训、员工手册制订、裁员安置、离职管理等传统劳动法领域的专项服务；也能为客户提供各种重大、复杂的劳动争议案件的代理服务。同时，劳动法律部紧跟经济发展趋势，时刻关注国内外前沿用工领域，能为客户提供如高端员工背景调查、“共享员工”、外国人用工管理、跨国用工等新兴劳动法领域的专业法律服务！



## 新法速递

### 国务院【关于开展根治欠薪冬季专项行动的通知】

2021年10月28日，国务院根治拖欠农民工工资工作领导小组办公室印发《关于开展根治欠薪冬季专项行动的通知》，决定从2021年11月1日至2022年春节前，在全国组织开展根治欠薪冬季专项行动。以工程建设领域和其他欠薪易发多发行业企业为重点，对欠薪问题实施集中专项治理：全面加快“全国根治欠薪线索反映平台”和地方其他渠道接收欠薪举报投诉的分类核实处置，做到案结事了。全面排查工程建

设领域工资专用账户、实名制管理、总包代发工资、工资保证金、维权信息公示等制度落实情况，督促企业落实主体责任。全面清查在建工程项目审批管理、工程款（人工费）拨付、资金监管情况，源头化解欠薪风险。全面强化欠薪违法惩戒，用好用足行政、刑事、信用等惩戒手段，加强行政执法和刑事司法衔接，对欠薪特别是恶意欠薪从严惩处。

### 江苏省【修改《江苏省工资支付条例》】

日前，江苏省第十三届人民代表大会常务委员会第二十五次会议审议通过修改《江苏省工资支付条例》。修改后的《条例》对以下方面作出规定：1.明确“开展劳动保障守法诚信等级评价”，行政部门将会根据企业的诚信等级评价来监督企业的日常经营活动，若果评价较低可能会受到重点关注；2.增加“限期责令企业改正”的前置程序，只有出现企业逾期不支付的情况下，才会要求企业承担应付金额百分之五十至百分之百的赔偿金；3.明确了加班加点工资、劳动者工资低于当地最低工资标准的差额部分也需按时支付；

4.增加“限期责令企业改正”的前置程序，对单位的罚款金额进行提高，同时将罚款的范围由“法定代表人或主要负责人”扩大到“直接负责的主管人员和其他直接责任人员”，在此情况下，发放工资的经办人员或HR部门负责人都可以成为罚款的对象；5.对用人单位的罚款增加至“二万元以上五万元以下”，对其法定代表人或者主要负责人的罚款提高至“一万元以上三万元以下”，加大了处罚力度。

## 山东省高级人民法院【劳动争议热点难点问题诉讼指引】

10月27日，山东省高级人民法院印发了《山东省高级人民法院劳动争议热点难点问题诉讼指引》（鲁高法办[2021]37号），在山东全省范围内适用。该诉讼指引包括七个部分：1.劳动争议案件受理范围；2.确认劳动关系争议；3.劳动合同效力、订立和变更

争议；4.劳动合同的解除、终止及经济补偿金、赔偿金争议；5.劳动报酬、加班费、未休年假待遇争议；6.工伤保险待遇等社会保险争议；7.劳动争议处理的程序。

## 黑龙江发布《黑龙江省女职工劳动保护条例》

日前，《劳动人事争议仲裁术语》发布，该文件按照GB/T1.1—2020《标准化工作导则第1部分：标准化文件的结构和起草规则》的规定起草，由中华人民共和国人力资源和社会保障部提出，由全国劳动管理与保护标准化技术委员会（SAC/TC535）归口。

文件界定了劳动人事争议仲裁的基本概念、机构、人员、场所、程序、文书及评价的术语。文件适用于劳动人事争议仲裁活动的管理、服务、学术研究和国际交流。





## 重点法规：

### 《江苏省工资支付条例》

（2004年10月22日江苏省第十届人民代表大会常务委员会第十二次会议通过根据2010年9月29日江苏省第十一届人民代表大会常务委员会第十七次会议《关于修改〈江苏省工资支付条例〉的决定》第一次修正根据2021年9月29日江苏省第十三届人民代表大会常务委员会第二十五次会议《关于修改〈江苏省河道管理条例〉等二十九件地方性法规的决定》第二次修正）

#### 第一章 总则

第一条 为了保护劳动者取得劳动报酬权利，规范用人单位的工资支付行为，加强对用人单位工资支付行为的监督管理，根据《中华人民共和国劳动法》和有关法律、行政法规，结合本省实际，制定本条例。

第二条 在本省行政区域内的企业、个体工商户、民办非企业单位（以下统称用人单位）和与之形成劳动关系的劳动者，适用本条例。

国家机关、事业单位、社会团体和与之形成劳动合同关系的劳动者，依照本条例执行。公务员和参照公务员管理的人员工资支付及国家另有规定的除外。

第三条 县级以上地方人民政府根据本地区社会经济发展和劳动力供求状况等，定期制定和发布工资水平宏观调控指导政策。

用人单位应当按照政府工资分配的宏观调控指导政策的要求，结合劳动力市场价格和本单位经济效益，合理确定本单位的工资水平。

用人单位应当建立正常的工资增长机制，根据本单位的经济效益增长情况、当地政府发布的工资指导线、工资指导价位和本地区、行业的职工平均工资水平等，逐步增加劳动者的工资。

第四条 工资分配应当遵循按劳分配的原则，实行同工同酬；工资支付应当遵循诚实信用的原则，按时以货币形式足额支付。

第五条 县级以上地方人民政府人力资源和社会保障行政部门（以下简称人力资源社会保障行政部门）

负责对本行政区域内的工资支付行为进行指导和监督检查。

县级以上地方人民政府工业和信息化、住房城乡建设、市场监督管理等部门和人民银行在各自职责范围内，依法对本行政区域内的工资支付行为进行管理和监督。

工会、妇联等组织依法维护劳动者获得劳动报酬的权利。

#### 第二章 一般规定

第六条 用人单位（个体工商户除外）应当就工资分配、工资支付等事项依法制定规章制度。制定规章制度应当听取本单位职工代表大会（职工大会）或者工会组织的意见，并及时在本单位公布，告知本单位全体劳动者。对职工代表大会（职工大会）或者工会组织提出的合理意见，用人单位应当采纳。

第七条 工资分配制度应当包括以下内容：

- （一）各岗位的工资分配办法；
- （二）工资正常增长分配办法；
- （三）奖金分配办法；
- （四）津贴、补贴分配办法；
- （五）患病、休假等特殊情况下的工资分配办法。

第八条 工资支付制度应当明确以下内容：

- （一）工资支付项目、标准、形式；

- (二) 工资支付周期和日期;
- (三) 加班加点工资计算标准;
- (四) 假期工资支付标准;
- (五) 依法代扣工资的情形及标准。

第九条 用人单位与职工一方就职工年度工资调整水平和调整部分的分配办法等签订集体合同或者工资专项集体合同,应当采取集体协商的方式。

第十条 用人单位与劳动者应当在劳动合同中约定与其岗位相对应的工资分配及支付办法等事项,双方的约定不得违反本单位工资分配和支付制度、集体合同或者工资专项集体合同。

第十一条 实行计件工资制的,用人单位确定、调整劳动定额或者计件报酬标准应当遵循科学合理的原则;确定、调整的劳动定额应当使本单位同岗位百分之九十以上劳动者在法定工作时间内能够完成。

第十二条 劳动者提供了正常劳动,用人单位应当按照劳动合同约定的工资标准支付劳动者工资。劳动合同约定的工资标准不得低于当地最低工资标准。

劳动者有下列特殊情形之一,但提供了正常劳动的,用人单位支付给劳动者的工资不得低于当地最低工资标准,其中非全日制劳动者的工资不得低于当地小时最低工资标准:

- (一) 在试用期内的;
- (二) 因用人单位实行预付部分工资、分批支付工资的;
- (三) 违反用人单位依法制定的规章制度,被用人单位扣除当月部分工资的;
- (四) 给用人单位造成经济损失,用人单位按照劳动合同的约定以及依法制定的规章制度的规定需要从工资中扣除赔偿费的;
- (五) 因用人单位生产经营困难不能按工资标准支付工资,经用人单位与本单位工会或者职工代表协商一致后降低工资标准的。

前款第三项规定的情形,用人单位扣除劳动者当月工资的部分不得超过劳动者当月应发工资的百分之二十;第四项规定的情形,用人单位和劳动者在经济损失发生后另有约定的除外。

当地最低工资标准由设区的市人民政府根据省人民政府公布的最低工资标准确定;最低工资标准每两年至少调整一次。

劳动合同履行地与用人单位所在地的当地最低工资标准不一致的,适用当地最低工资标准时应当遵循有利于劳动者的原则。

第十三条 用人单位应当自劳动者实际履行劳动义务之日起计算劳动者工资。

工资支付周期最长不得超过一个月。确定工资支付周期应当遵守下列规定:

- (一) 实行月、周、日、小时工资制的,工资支付周期可以按月、周、日、小时确定;
- (二) 实行年薪制或者按考核周期支付工资的,应当每月预付部分工资,年终或者考核周期期满后结算并付清;
- (三) 实行计件工资制或者其他相类似工资支付形式的,工资支付周期可以按计件完成情况约定;
- (四) 以完成一定工作任务计发工资的,在工作任务完成后结算并付清。结算周期超过一个月的,用人单位应当每月预付工资。

第十四条 用人单位应当在与劳动者约定的日期支付工资;没有约定工资支付日期的,按照用人单位规定的日期支付工资。

工资支付日期如遇法定节假日或者休息日,应当在此之前的工作日提前支付。

第十五条 用人单位应当以货币形式支付劳动者工资,不得以实物、有价证券等形式替代,不得规定劳动者在指定地点、场合消费,也不得规定劳动者的消费方式。

第十六条 用人单位可以与银行签订代为支付工资协议,在银行设立工资专用账户,并在本单位工资支付日前将劳动者工资足额纳入工资专用账户,由银行在协议约定的时间内代为支付劳动者工资。

第十七条 用人单位应当书面记录支付劳动者工资的应发项目及数额、实发数额、支付日期、支付周期、依法扣除项目及数额、领取者姓名等内容。

用人单位应当建立劳动考勤制度,书面记录劳动者的出勤情况,每月与劳动者核对并由劳动者签字。用人单位保存劳动考勤记录不得少于二年。

用人单位不得伪造、变造、隐匿、销毁工资支付记录及劳动者出勤记录。

第十八条 用人单位应当将工资支付给劳动者本人,并同时提供本人的工资清单。劳动者实际取得的

工资与工资清单以及用人单位的工资支付记录应当一致。

劳动者有权查询和核对本人的工资。

第十九条 用人单位与劳动者依法解除或者终止劳动关系的，应当在劳动关系解除或者终止之日起两个工作日内一次性付清劳动者的工资。双方另有约定的除外。

劳动者死亡的，用人单位应当按照满一个工资支付周期支付其工资。

### 第三章 特殊规定

第二十条 用人单位安排劳动者加班加点，应当按照下列标准支付劳动者加班加点的工资：

（一）工作日延长劳动时间的，按照不低于本人工资的百分之一百五十支付加点工资；

（二）在休息日劳动又不能六个月之内安排同等时间补休的，按照不低于本人工资的百分之二百支付加班工资；

（三）在法定休假日劳动的，按照不低于本人工资的百分之三百支付加班工资。

前款第一项、第三项的加班加点工资支付周期自加班加点当日起最长不得超过一个月；第二项的加班工资支付周期自加班当日起最长不得超过六个月，但劳动合同履行期限不足六个月的，应当在劳动合同剩余时间内支付完毕。

第二十一条 实行计件工资制的，劳动者在完成计件定额任务后，用人单位安排其在法定工作时间以外加班加点的，应当根据本条例第二十条的规定，分别按照不低于其本人法定工作时间计件单价的百分之一百五十、百分之二百、百分之三百支付加班加点工资。

第二十二条 经人力资源社会保障行政部门批准实行综合计算工时工作制的，劳动者在综合计算周期内总的工作时间超过总法定工作时间的部分，视为延长工作时间，用人单位应当依照本条例第二十条第一款第一项的规定支付劳动者加点工资。劳动者在法定休假日劳动的，用人单位应当依照本条例第二十条第一款第三项的规定支付劳动者加班工资。

第二十三条 实行轮班工作制的，劳动者在法定休假日遇轮班的，用人单位应当执行本条例第二十条第一款第三项的规定。

第二十四条 妇女节、青年节等国家规定部分公民

节日放假期间，用人单位安排劳动者休息、参加节日活动的，应当视同其正常劳动支付工资。节日与休息日为同一天，用人单位安排劳动者加班的，应当执行本条例第二十条第一款第二项的规定。

第二十五条 经人力资源社会保障行政部门批准实行不定时工作制的，不执行本条例第二十条的规定。

第二十六条 劳动者有下列情形之一的，用人单位可以不予支付其期间的工资：

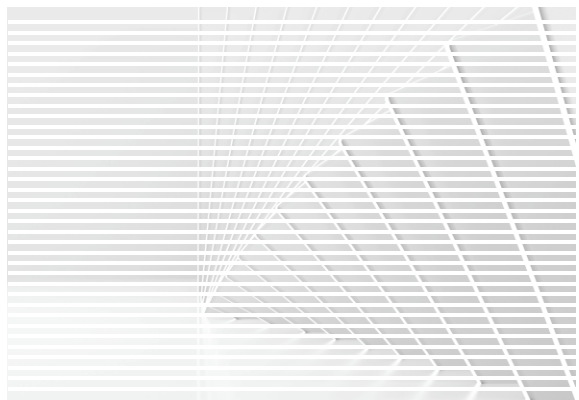
- （一）在事假期间的；
- （二）无正当理由未提供劳动的；
- （三）由于劳动者本人的原因中止劳动合同的。

第二十七条 劳动者患病或者非因工负伤停止劳动，且在国家规定医疗期内的，用人单位应当按照工资分配制度的规定以及劳动合同、集体合同的约定或者国家有关规定，向劳动者支付病假工资或者疾病救济费。

病假工资、疾病救济费不得低于当地最低工资标准的百分之八十。国家另有规定的，从其规定。

第二十八条 对依法被列为甲类传染病或者采取甲类传染病控制措施的疑似病人或者其密切接触者，经隔离观察排除是病人或者疑似病人的，其隔离观察期间，用人单位应当视同劳动者提供正常劳动并支付其工资。

第二十九条 劳动者依法享有的法定节假日以及年休假、探亲假、婚丧假、晚婚晚育假、节育手术假、女职工孕期产前检查、产假、哺乳期内的哺乳时间、男方护理假、工伤职工停工留薪期等期间，用人单位应当视同劳动者提供正常劳动并支付其工资。



第三十条 劳动者因依法参加下列社会活动占用工作时间的，用人单位应当视同劳动者提供正常劳动并支付其工资：

- （一）行使选举权或者被选举权；
- （二）人大代表、政协委员依法履行职责；
- （三）当选代表，出席政府、党派以及工会、青年团、妇联等召开的会议；（四）出任人民法院的陪审员；
- （五）出席劳动模范、先进工作者大会；
- （六）基层工会非专职工作人员履行职责；
- （七）担任集体协商代表期间，参加集体协商、签订集体合同；
- （八）参加兵役登记等应征事宜和预备役人员参加军事训练；
- （九）法律、法规、规章规定的其他社会活动。

第三十一条 用人单位非因劳动者原因停工、停产、歇业，在劳动者一个工资支付周期内的，应当视同劳动者提供正常劳动支付其工资。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。国家另有规定的，从其规定。

第三十二条 用人单位依照本条例第二十七条、第三十一条的规定，按照当地最低工资标准的百分之八十支付给劳动者病假工资、疾病救济费和生活费的，必须同时承担应当由劳动者个人缴纳的社会保险费和住房公积金。

第三十三条 劳动者依法被取保候审、判处管制、适用缓刑或者被假释、监外执行期间，劳动合同未解除且劳动者继续在原单位正常劳动的，用人单位应当按照劳动合同的约定及本单位规章制度支付其工资。

第三十四条 用人单位依法变动劳动者工作岗位降低其工资水平，应当符合用人单位依法制定的规章制度的规定，但不得违反诚信原则滥用权力，对劳动者的工作岗位作出不合理的变动。

第三十五条 除下列款项外，用人单位不得从劳动者的工资中代扣：

- （一）劳动者应当缴纳的个人所得税；
- （二）劳动者个人应当缴纳的社会保险费和住房公积金；
- （三）人民法院发生法律效力的法律文书中载明应当由劳动者承担的抚养费、抚养费、赡养费等；
- （四）法律、法规规定代扣的其他款项。

#### 第四章 保障规定

第三十六条 用人单位未按时足额支付劳动者工资的，应当自拖欠发生之日起五日内向县级人力资源社会保障行政部门书面报告，并提出处理方案。

第三十七条 用人单位按照劳动合同约定或者经与劳动者协商一致指派劳动者到其他单位（以下称实际用人单位）工作，实际用人单位克扣、无故拖欠劳动者工资的，由用人单位承担对劳动者的义务，实际用人单位承担连带责任。

第三十八条 合伙企业克扣、无故拖欠劳动者工资的，合伙人承担连带责任。企业无力支付或者合伙人逃匿的，其他合伙人应当支付劳动者的工资。

第三十九条 由于不可抗力原因，导致延期支付劳动者工资的，应当在不可抗力原因消除后三十日内支付劳动者工资。

用人单位确因生产经营困难，资金周转受到严重影响无法在约定的工资支付周期内支付劳动者工资的，应当以书面形式向劳动者说明情况，在征得工会或者职工代表大会（职工大会）的同意后，可以延期支付工资，但最长不得超过三十日。

第四十条 县级以上地方人民政府根据本行政区域内工资支付的实际情况，建立欠薪预警制度。对连续拖欠劳动者工资二个月以上或者累计拖欠达三个月以上的用人单位，人力资源社会保障行政部门视其欠薪情况，可以实施工资支付重点监察，并且可以向社会公布。

纳入工资支付重点监察的用人单位，必须按照政

府欠薪预警制度的规定提交由金融机构出具的保函或者预交工资支付保证金。工资支付保证金专户储存，专款专用，用于保障该单位劳动者的工资支付。

纳入工资支付重点监察的用人单位付清原拖欠的劳动者工资，且在六个月期限内未再发生新的拖欠的，人力资源社会保障行政部门应当解除其重点监察。纳入工资支付重点监察时向社会公布的，应当在原公布范围内公示解除重点监察。

第四十一条 国有资金投资或者国家融资的建设项目、服务项目以及政府采购项目的招标人，应限制已实施工资支付重点监察，且经人力资源社会保障行政部门认定属于恶意拖欠劳动者工资的用人单位投标。

前款所列项目招标人应当向人力资源社会保障行政部门征询有关投标人的工资支付信用情况，人力资源社会保障行政部门应当及时出具意见。

第四十二条 用人单位破产、撤销或者解散的，经依法清算后的财产应当优先安排偿还所欠的劳动者的工资、应当缴纳的社会保险费、经济补偿金。

## 第五章 监督检查和争议处理

第四十三条 人力资源社会保障行政部门应当建立健全对用人单位工资支付行为的监督检查制度，规范监督检查程序，依法对用人单位工资支付情况进行监察，对违法行为进行处理。

人力资源社会保障行政部门依法对用人单位工资支付情况进行执法检查时，用人单位应当如实报告情况，提供用人情况、工资支付记录、考勤记录、财务账册、财务报表、开户银行账号等必要资料和证明，不得弄虚作假、阻碍、拒绝。

第四十四条 人力资源社会保障行政部门应当建立健全对工资支付违法行为的举报制度，设立举报信箱，公布举报电话，为劳动者举报提供便利条件，并为举报人保密。

人力资源社会保障行政部门接到举报后，应当在七个工作日决定是否立案并告知举报人；立案后对违法行为的查处，应当自立案之日起三十日内办结；情况复杂确需延长时间的，应当人力资源社会保障行政部门负责人批准，但延长时间最长不得超过三十日。

第四十五条 人力资源社会保障行政部门应当建立健全包括工资支付情况在内的用人单位劳动保障守法诚信档案，开展劳动保障守法诚信等级评价；对克扣、无故拖欠劳动者工资情况严重的用人单位，可以

通过传播媒体或者在职业介绍场所、用人单位工作场所等地点予以公布，并将有关情况告知市场监督管理、公安、税务等有关部门和人民银行。

第四十六条 县级以上地方人民政府应当加强对人力资源社会保障行政部门工资支付执法情况的监督检查。上级人力资源社会保障行政部门应当加强对下级人力资源社会保障行政部门工资支付执法情况的监督检查，发现下级人力资源社会保障行政部门对用人单位工资支付的违法行为不作为或者作出的行政处理决定违法、不当的，应当责令其限期改正。

第四十七条 工会组织依法对用人单位遵守有关工资支付的法律、法规、规章的情况进行监督，发现违法违规行，有权要求其改正。用人单位拒不改正的，工会可以向本级人力资源社会保障行政部门提出处理建议；人力资源社会保障行政部门在接到工会的建议后，应当依照本条例第四十四条第二款的规定依法作出处理，并将处理结果告知工会。

劳动者申请劳动仲裁或者提起诉讼的，工会应当依法予以支持和帮助。

第四十八条 因用人单位克扣、无故拖欠劳动者工资引发停工、怠工事件的，工会应当代表职工与用人单位进行交涉。用人单位应当及时采取措施，按照规定支付劳动者工资。工会应当协助用人单位恢复生产、工作秩序。

第四十九条 用人单位有下列情形之一的，劳动者有权举报，也可以依法申请调解、仲裁，或者依法提起诉讼：

- (一) 未按照约定支付劳动者工资的；
- (二) 违反最低工资保障规定的；
- (三) 克扣、无故拖欠劳动者工资的；
- (四) 不按照规定支付劳动者加班加点工资的；
- (五) 未按照劳动合同、集体合同的约定增加劳动者工资的；
- (六) 其他的侵害劳动者劳动报酬等合法权益的行为。

第五十条 用人单位对工资支付承担举证责任。用人单位拒绝提供或者在规定时间内不能提供有关工资支付凭证等证据材料的，人力资源社会保障行政部门、劳动争议仲裁委员会和人民法院可以按照劳动者提供的工资数额及其他有关证据直接作出认定。

用人单位和劳动者都不能对工资数额举证的，由人力资源社会保障行政部门、劳动争议仲裁委员会和人民法院参照本单位同岗位的平均工资或者当地在岗职工平均工资水平，按有利于劳动者原则计算确定。

第五十一条 劳动争议仲裁委员会和人民法院审理劳动争议案件时，对不及时支付工资可能造成劳动者生活困难的，可部分裁决先予支付劳动者部分工资。

第五十二条 用人单位与劳动者之间因工资支付发生劳动争议的，劳动争议发生之日应当从用人单位明示拒绝支付工资之日起算；用人单位未明示拒绝支付工资的，应当从劳动者实际追偿之日起算。



## 第六章 法律责任

第五十三条 用人单位有下列行为之一的，由人力资源社会保障行政部门责令限期支付劳动者工资、加班加点工资、劳动者工资低于当地最低工资标准的差额部分；逾期不支付的，责令用人单位按照应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金：

- （一）克扣、无故拖欠劳动者工资的；
- （二）拒不支付劳动者加班加点工资的；
- （三）违反最低工资规定支付劳动者工资的。

第五十四条 用人单位违反本条例第六条规定，未制定、公布工资分配、工资支付规章制度，或者制定工资分配、工资支付规章制度未听取本单位职工代表大会（职工大会）或者工会组织的意见的，由人力资源社会保障行政部门责令限期改正；逾期不改正的，处一千元以上一万元以下的罚款，并可以对其法定代表人或者主要负责人处一千元以上五千元以下的罚款。

用人单位违反本条例第十七条、第十八条第一款规定，未记录劳动者出勤情况、出勤记录保存期限少于二年的，或者未提供劳动者工资清单，由人力资源社会保障行政部门责令限期改正；逾期不改正的，对单位处二万元以上五万元以下的罚款，对其法定代表人或者主要负责人、直接负责的主管人员和其他直接责任人员处一万元以上三万元以下的罚款。

第五十五条 违反本条例第十二条第二款第五项规定，用人单位降低劳动者工资标准未与本单位工会或者职工代表协商一致，给劳动者造成工资损失的，由人力资源社会保障行政部门责令限期改正；逾期不改正的，可以责令给予劳动者工资损失的一倍以上二倍以下的赔偿。

第五十六条 用人单位违反本条例第十五条规定，未以货币形式支付劳动者工资，或者指定劳动者消费地点、场合、限制消费方式的，由人力资源社会保障行政部门责令限期改正；逾期不改正的，对用人单位处以二万元以上五万元以下的罚款，对其法定代表人或者主要负责人处一万元以上三万元以下的罚款。

第五十七条 用人单位违反本条例第三十六条规定未报告的，由人力资源社会保障行政部门责令限期改正；逾期不改正的，处一千元以上五千元以下罚款。

第五十八条 用人单位违反本条例第四十三条第二款规定，弄虚作假或者阻碍、拒绝监督检查的，由人力资源社会保障行政部门责令改正，处以二千元以上二万元以下的罚款；构成违反治安管理行为的，由公安机关依法予以处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第五十九条 人力资源社会保障行政部门及其工作人员违反本条例规定，有下列行为之一的，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处分：

- （一）未如实向社会公布用人单位克扣、无故拖欠工资等有关情况的；
- （二）未建立用人单位工资支付违法行为举报制度的；
- （三）未为举报人保密的；
- （四）未依法及时处理劳动者举报或者工会组织处理建议的。

第六十条 人力资源社会保障行政部门及其工作人员违反本条例规定有下列行为之一的，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任：

- （一）玩忽职守、滥用职权的；
- （二）利用职权谋取利益的；
- （三）泄露用人单位的商业秘密或者其他保密资料的。

## 第七章 附则

第六十一条 本条例所称工资是指用人单位根据国家规定或者劳动合同的约定，依法以货币形式支付给劳动者的劳动报酬，包括计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、加班加点工资以及特殊情况下支付的工资等，不包括用人单位承担的社会保险费、住房公积金、劳动保护、职工福利和职工教育费用。

第六十二条 本条例所称正常劳动是指劳动者按照依法签订的劳动合同，在法定工作时间或者劳动合同约定的工作时间内从事的劳动。

克扣工资是指用人单位违反本条例规定扣减劳动者工资的行为。

无故拖欠工资是指用人单位除本条例第三十九条规定外，延期未支付或者未足额支付劳动者工资的行为。

第六十三条 本条例第二十条用于计算劳动者加班加点工资的标准，第二十四条、第二十八条、第二十九条、第三十条用于计算劳动者提供正常劳动支付月工资的标准，第二十六条用于计算不予支付月工资的标准应当按照下列原则确定：

（一）用人单位与劳动者双方有约定的，从其约定；

（二）双方没有约定的，或者双方的约定标准低于集体合同或者本单位工资支付制度标准的，按照集体合同或者本单位工资支付制度执行；

（三）前两项无法确定工资标准的，按照劳动者前十二个月平均工资计算，其中劳动者实际工作时间不满十二个月的按照实际月平均工资计算。

第六十四条 劳动者的工资需要折算为日工资和小时工资的，应当按照国家规定计算。

国家有关部门或者行业确定、推荐的日工资标准或者劳动定额、计件报酬标准低于以当地最低工资标准折算后的日工资标准的，以当地最低工资标准折算后的日工资标准为准。

第六十五条 本条例自2005年1月1日起施行。本条例施行前本省制定的有关工资支付的规定与本条例不一致的，以本条例为准。

## 热点案例

### 01 事业单位工作人员可以主张加班费吗？

#### 新闻简介（齐鲁壹点）



贾XX于1986年10月进入无锡市政设施管理处工作，属事业编制。该单位改革后不再开展生产经营活动，仅对保留事业身份人员工资、档案等事项管理，其原有生产经营业务由无锡市市政设施建设工程有限公司执行。贾XX签订了无固定期限《聘用合同书》，从事泵站值班工作。贾XX起诉称，其与妻子两人在市政建设公司管辖的广勤泵房全天二十四小时值守，无休息日、节假日和年假，每人每天的工作时间至少十二小时，但市政建设公司既未安排调休，亦未支付加班工资。贾XX请求判令市政建设公司支付其自2005年3月31日至2019年4月30日的加班费合计2,212,576元。市政建设公司答辩称，贾XX不应割裂无锡市市政设施管理处和市政建设公司实为同一主体的关系，贾XX作为编制人员，按照法律规定并不存在加班工资的待遇，而且其亦未提供证据证明有加班的事实。

法院审理认为，事业单位工作人员的工资包括基本工资、绩效工资和津贴补贴，并无加班工资项；事业单位实行岗位绩效工资制度，事业单位工作人员的工资依据人事管理工资制度进行核定，故贾XX主张加班工资无法律依据，依法不予支持。

#### 点评分析



（1）事业单位在编人员加班工资问题不适用《中华人民共和国劳动法》的规定。劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第4条明确规定，公务员和比照实行公务员制度的事业组织和社会团体的工作人员，以及农村劳动者（乡镇企业职工和进城务工、经商的农民除外）、现役军人和家庭保姆等不适用劳动法。另外，《最高人民法院关于人民法院审理事业单位人事争议案件适用法律若干问题的规定》（法释〔23〕13号）第一条规定，事业单位与其工作人员之间因辞职、辞退及履行聘用合同所发生的争议，适用《中华人民共和国劳动法》的规定处理。《最高人民法院关于事业单位人事争议案件适用法律等问题的答复》（法函〔24〕3号）明确，《最高人民法院关于人民法院审理事业单位人事争议案件适用法律若干问题的规定》（法释〔23〕13号）第一条规定，事业单位与其工作人员之间因辞职、辞退及履行聘用合同所发生的争议，适用《中华人民共和国劳动法》。这里适用《中华人民共和国劳动法》的规定处理是指人民法院审理事业单位人事争议案件的程序运用《中华人民共和国劳动法》的相关规定。人民法院对事业单位人事争议案件的实体处理应当适用人事方面的法律规定，但涉及事业单位工作人员劳动权利的内容在人事法律中没有规定，适用《中华人民共和国劳动法》的有

关规定。四川省高级人民法院《关于审理涉及事业单位人事争议案件有关问题的意见》第八条也规定，人民法院审理事业单位人事争议案件的程序运用《中华人民共和国劳动法》的相关规定。对事业单位人事争议案件的实体处理应当适用人事方面的法律规定，但涉及事业单位工作人员劳动权利的内容在人事法律中没有规定的，适用《中华人民共和国劳动法》的有关规定。第九条规定，在具体适用中，对相关问题的处理，依据有关行政法规、地方性法规并参照有关规章、规定以及人事政策等规范性文件处理。法规、规章、规定及规范性文件均未明确，而纠纷的性质与劳动争议又相似的，参照处理劳动争议的方法处理。虽然加班工资明显属于工作人员劳动权利的内容，但因在《四川省人民政府关于机关和事业单位工作人员加班及其待遇问题答复意见的通知》中有明确规定，故对在编人员加班工资问题不适用《中华人民共和国劳动法》的规定。

(2) 无编制人员加班后，事业单位依法应当向其支付加班工资。劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第3条明确规定，国家机关、事业组织、社会团体实行劳动合同制度的以及按规定应实行劳动合同制度的工勤人员；实行企业化管理的事业组织的人员；其他通过劳动合同与国家机关、事业组织、社会团体建立劳动关系的劳动者，适用劳动法。并且，《中华人民共和国劳动合同法》第二条的规定，国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，依照本法执行。可见，事业单位与无编制人员建立的是劳动关系，适用《中华人民共和国劳动法》和《中华人民共和国劳动合同法》的调整。《中华人民共和国劳动法》第四十四条规定，有下列情形之一的，用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间的工资报酬：（一）安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬；（二）休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的百分之二百的工资报酬；（三）法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。据此，如果事业单位安排无编制人员延长工作时间，在休息日工作又不能安排补休的或者法定休假日工作的，依法应当支付加班工资。

(3) 如果单位资金主要来源于财政拨款，不属于实行企业化管理，则不能向有编制人员发放加班工资。《中华人民共和国公务员法》第七十六条规定：“公务员按照国家规定享受福利待遇。国家根据经济社会发展水平提高公务员的福利待遇。公务员实行国家规定的工时制度，按照国家规定享受休假。公务员在法定工作日之外加班的，应当给予相应的补休。”

并且，《四川省人民政府关于机关和事业单位工作人员加班及其待遇问题答复意见的通知》（川人工[1995]10号）规定：“各单位在正常情况下不得安排职工加班加点。国家机关、事业单位职工由于需要完成紧急任务加班加点的，应及时安排同等时间的补休，不实行发加班工资的办法。对实行企业化管理的事业单位确实不能安排补休的，可参照国家对企业加班加点的有关规定发给加班加点工资。”据此，如果资金主要来源于财政拨款，不属于实行企业化管理的，则在正常情况下不得安排职工加班加点。需要完成紧急任务加班加点的，应及时安排同等时间的补休，不实行发加班工资的办法，不能向有编制人员发放加班工资。

(4) 资金主要来源于财政拨款，不属于实行企业化管理的事业单位，可以通过绩效工资或加班补助的形式解决解决加班费用问题。按照《关于事业单位试行人员聘用制度有关工资待遇等问题的处理意见（试行）》的规定：“经费来源主要由财政拨款的事业单位，以及经费来源部分由财政支持的事业单位，受聘人员的岗位工资待遇主要包括以下三部分：一是国家规定工资构成中的固定部分，根据所聘岗位的等级（专业技术职务等级、职员等级、工人技术职务和技术等级，下同）确定；二是国家规定工资构成中活的部分及单位收入中按国家有关规定可用于个人分配部分，由单位根据实际情况搞活分配；三是国家规定的津贴补贴，按现行政策执行。”《事业单位人事管理条例》第三十二条也规定：“国家建立激励与约束相结合的事业单位工资制度。事业单位工作人员工资包括基本工资、绩效工资和津贴补贴。”故此，要解决加班、值班问题，可在单位收入中按国家有关规定可用于个人分配部分中提取一定数额用于支付加班、值班的绩效工资或补贴。据了解，通过绩效工资和补助的方式解决加班、值班费问题，也是目前比较普遍的做法。但是，计算方式上不能按劳动法规定的加班工资计算方式计算，否则，就等于变相发放加班费。

综上，根据现有法律法规和相关政策规定，无编制人员加班后，事业单位依法应当向其支付加班工资。事业单位在编人员加班工资问题不适用《中华人民共和国劳动法》的规定。资金主要来源于财政拨款，不属于实行企业化管理的事业单位不能向有编制人员发放加班工资，但可以通过绩效工资或加班补助的形式解决解决加班费用问题。

## 02 担心员工离职要求交6万押金？

### 新闻简介（齐鲁壹点）



小陈与张经理隶属于同一公司，张经理是小陈的直属上级。2019年8月，小陈入职后，张经理以担心小陈离职为由，要求小陈提交押金60000元，张经理承诺，如果小陈在合同期内不离职，2020年5月即退回押金给小陈。小陈于2019年9月3日向张经理转账40000元、2019年11月4日向张经理转账10000元、2019年12月10日向张经理转账10000元，共计60000元。到2020年5月期满，小陈于2020年6月向张经理主张返还，张经理至今未付，小陈遂以要求张经理返还不当得利为由诉至法院。法院经过审理，判决支持小陈的诉讼请求。

### 点评分析



本案中，张经理虽然是小陈领导，但其无权代表公司，其以个人担心小陈离职为由，收取小陈押金60000元，不具有合法性，可认定张经理构成不当得利，应予返还。那么用人单位是否可以要求小陈缴纳押金？我国《劳动合同法》规定，用人单位招用劳动者，不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件，不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物；用人单位违反本法规定，扣押劳动者居民身份证等证件的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并依照有关法律规定给予处罚。用人单位违反本法规定，以担保或者其他名义向劳动者收取财物的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并以每人500元以上2000元以下的标准处以罚款；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。劳动者依法解除或者终止劳动合同，用人单位扣押劳动者档案或者其他物品的，依照前款规定处罚。因此，即使是用人单位，仍然无权要求劳动者以支付押金的形式提供担保。

### 03 女子上班时间回家哺乳发生交通事故，公司不认工伤？

#### 新闻简介（现代快报）



2019年6月，周某生下一个女儿。当年12月初，还处于哺乳期的周某在工作时间驾驶车辆回家哺乳，在回公司的路上和他人发生交通事故。交警大队认定周某无责。2020年7月，周某向江宁区人社局（以下简称区人社局）申请工伤认定。

2020年8月27日，周某任职的上海某服饰公司收到区人社局的工伤认定书，但公司对这样的结果并不认可。2020年10月19日，这家公司将区人社局起诉至南京江北新区人民法院，要求撤销工伤认定。

法院认为，区人社局在收到周某工伤认定申请后，经过调查并结合证据材料，认定周某从单位回家给小孩哺乳途中，受到非本人主要责任的交通事故伤害而受伤，属于因在上下班途中发生非本人主要责任的交通事故受伤的情形，属于工伤认定范围，符合法律规定。

法院经审理后判决，区人社局作出行政行为合法，驳回上海某服饰公司的诉讼请求。

#### 点评分析



本案的争议焦点为周某上班时间返回家中哺乳是否属于工伤认定情形中的“上下班途中”。根据《女职工劳动保护特别规定》，对哺乳未满1周岁婴儿的女职工，用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动。用人单位应当在每天的劳动时间内为哺乳期女职工安排1小时哺乳时间。根据《工伤保险条例》第十四条第六项规定，职工有下列情形之一的，应当认定为工伤：（六）在上下班途中，受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的。同时，依据《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》第六条规定，对社会保险行政部门认定下列情形为“上下班途中”的，人民法院应予支持：（一）在合理时间内往返于工作地与住所地、经常居住地、单位宿舍的合理路线的上下班途中；（二）在合理时间内往返于工作地与配偶、父母、子女居住地的合理路线的上下班途中；（三）从事属于日常工作生活所需要的活动，且在合理时间和合理路线的上下班途中；（四）在合理时间内其他合理路线的上下班途中。

本案中，周某于2019年6月生下女儿，一直到事发时，仍处于哺乳期内。上海某服饰公司应当为周某安排1小时的哺乳时间，并及时与周某沟通协商哺乳时间的安排。周某在上海某服饰公司没有和她沟通明确哺乳时间的情况下，根据工作时间灵活安排每日的哺乳时间，往返途中发生的交通事故伤害应视为工伤认定的合理范畴。

## 专题探讨



### 员工违反保密协议，是否需要支付违约金？

#### 案例简介（中国裁判文书网）



闵某于2019年3月25日入职中某智汽车技术公司，工作岗位为软件工程师，双方签订了书面劳动合同，合同期限自2019年3月25日至2022年3月25日。闵某于2019年6月4日离职。

2019年3月25日双方签订了《保密协议》，协议约定：第三条，乙方的保密义务。（3）未经甲方同意不得以泄露、告知、公布、发布、出版、传授、转让或者其他任何方式使任何第三方知悉属于甲方或属于第三方但甲方承诺有保密义务的技术秘密或其他商业秘密信息的机密性。第六条，违约责任。乙方如违反本合同任一条款，应当一次性向甲方支付违约金，违约金总额为乙方违约前三个月的总工资。如因乙方前款违约给甲方造成的，乙方在支付违约金的同时，还应当赔偿甲方因此所遭受的损失。

2019年5月12日闵某在一个约700名成员的QQ交流群聊天时，发送了部分代码截图。闵某称截图中只含有

少量代码，目的只是吐槽公司代码写得很烂，没有泄露技术秘密，而且这个群只是一个考研交流群。中某智汽车技术公司主张闵某的上述行为泄露了其技术秘密，且该技术秘密涉及4项专利。

中某智汽车技术公司申请劳动仲裁，请求裁决闵某支付违反保密协议违约金16614.39元、赔偿因违反保密协议所造成的经济损失，包括项目重新开发所需开发费3200000元。仲裁庭驳回中某智汽车技术公司全部仲裁请求。

中某智汽车技术公司不服仲裁裁决，向一审法院起诉，请求判决闵某支付违反保密协议违约金16614.39元、赔偿因泄密而造成的技术补救措施直接经济损失35000元。

#### 裁判结果



深圳市南山区人民法院认为，闵某未经同意通过聊天群向外发送含有部分代码截图的行为确实不当，但中某智汽车技术公司未提交有效证据证明该截图的内容与泄露公司技术秘密及相应专利之间的关联性，所以认定闵某发送截图泄露了公司技术秘密的主张，依据不足，难以采信。判决驳回中某智汽车技术公司的全部诉讼请求。

中某智汽车技术公司不服，提起上诉。深圳市中级人民法院于2020年5月6日判决：撤销一审判决，判决闵某向中某智汽车技术公司给付违约金人民币5738.94元，驳回中某智汽车技术公司的其他诉讼请求。

## 案例评析



关于劳动者违反保密义务应否支付违约金的问题，实践中有不同的观点。

第一种观点认为：用人单位与劳动者关于违反保密义务由劳动者支付违约金的约定应属无效。理由是劳动者承担违约金必须有法律的明确规定，不允许用人单位和劳动者随意约定。《劳动合同法》第23条第1款中并未规定可以约定由劳动者支付违约金，仅是第2款关于竞业限制中规定劳动者离职后违反竞业限制协议约定，应向用人单位支付违约金。在法无明文规定的情况下，由劳动者承担违约金的约定应当无效。

第二种观点认为：用人单位与劳动者关于违反保密义务由劳动者支付违约金的约定应当有效。理由如下：

首先，商业秘密是用人单位的重要无形资产，不是为公众所知悉，能为用人单位带来经济利益，具有实用性并经其采取保密措施的技术信息和经营信息。保护商业秘密有利于提高权利人以及全社会在产品研发和科技创新方面的投入，有利于人类社会的整体进步。劳动者对用人单位负有忠诚义务，当然不得损害用人单位的利益。

其次，《劳动合同法》并未禁止用人单位与劳动者约定违反保密义务的，劳动者需要承担支付违约金的责任。《劳动合同法》第25条规定，除本法第22条和第23条规定的情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者支付违约金，而从《劳动合同法》第23条第1款的规定来看，并未将劳动者违反保密义务的情形排除在外。因此《劳动合同法》实际上并未禁止约定劳动者违反保密义

务由劳动者向用人单位支付违约金，双方就此约定违约金的，如不存在其他无效事由，应当认定为有效。

关于违约金与赔偿损失标准如何确定的问题。

劳动者违反保密协议承担的是民事责任，包括违约责任和侵权责任。依照《民法典》第一百八十六条规定，用人单位作为受损害方有权选择要求劳动者承担违约责任或者要求其承担侵权责任。

如果违约金约定畸高或者畸低，双方可以要求适当降低或提高。如果员工违反保密义务的行为给用人单位造成了实际损失，用人单位可以要求员工赔偿损失。但基于劳动关系产生的赔偿责任与平等民事主体之间产生的赔偿责任法院在处理时存在一定区别：一是用人单位负有严格的举证义务。按照《劳动合同法》第九十条，用人单位主张劳动者赔偿责任，应对劳动者违反保密协议的行为、违反保密协议的行为造成了损失、损害事实与违反保密协议的行为存在因果关系进行举证。如果对上述构成要件不能举证，用人单位的请求将不能得到支持。二是应根据劳动者主观过错程度和经济状况酌情确定赔偿标准。如果是劳动者故意违反保密协议，一般应赔偿大部分损失直至全部损失。如果劳动者系过失违反保密协议给用人单位造成了实际损失，应根据过失行为轻重程度、结合用人单位的管理责任、劳动者的收入水平等减轻劳动者的责任。

## 经典判决



### 案件要旨

根据《中华人民共和国建筑法》第四十八条规定，为职工参加工伤保险缴纳工伤保险费系建筑施工企业必须履行的法定义务，为从事危险作业的职工办理意外伤害保险并支付保险费系倡导性要求。建筑施工企业已为从事危险工作的职工办理意外伤害保险的，并不因此免除企业为职工缴纳工伤保险费的法定义务。根据《中华人民共和国保险法》第三十九条规定，投保人为与其有劳动关系的劳动者投保人身保险，不得指定被保险人及其近亲属以外的人为受益人。建筑施工企业作为投保人为劳动者投保团体意外伤害险，该保险的受益人只能是劳动者或其近亲属。劳动者在工作中发生人身伤亡事故，建筑施工企业或实际施工人以投保人身份主张在赔偿款中扣除意外伤害保险金，变相成为该保险受益人的，有违立法目的，依法不予支持。

### 范XX、俞XX、高X诉上海祥龙虞吉建设发展有限公司、黄XX 提供劳务者受害责任纠纷案

案件来源：《最高人民法院公报》2021年第10期（总第300期）第43-48

审理法院：江苏省南通市中级人民法院

案号：（2019）苏06民终3278号

案由：提供劳务者受害责任纠纷

裁判日期：2020年1月6日

上诉人（原审原告）：范XX

上诉人（原审原告）：俞XX

上诉人（原审原告）：高X

三上诉人共同委托诉讼代理人：顾X，上海XX律师事务所律师。

被上诉人（原审被告）：上海祥龙虞吉建设发展有限公司。

法定代表人：谢XX，该公司执行董事。

被上诉人（原审被告）：黄XX。

两被上诉人共同委托诉讼代理人：崔X，XXXXXX法律服务所律师

上诉人范XX、俞XX、高X因与被上诉人上海祥龙虞吉建设发展有限公司（以下简称祥龙公司）、黄XX提供劳务者受害责任纠纷一案，不服江苏省启东市人民法院（2018）苏0681民初9482号民事判决，向本院提起上诉。本院依法组成合议庭对本案进行了审理。本案现已审理终结。

范XX、俞XX、高X上诉请求：撤销一审判决，依法改判。事实和理由：1.根据《最高人民法院关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》第十一条第二款的规定，祥龙公司和黄XX应当承担连带赔偿责任。2.祥龙公司和黄XX应当对上诉人的全部损失承担赔偿责任，范某在本起事故中没有任何责任。3.上诉人获赔的10万元团体意外伤害保险金不应当扣除，根据《中华人民共和国保险法》第四十六条规定，被保险人遭受人身损害后，可以获得两种不同性质的赔偿。4.上诉人基于诉讼额外支付的尸体保管费，已经超出法律规定的丧葬费范畴，应当由祥龙公司、黄XX承担。综上，一审判决认定事实有误，请求二审法院撤销一审判决，依法改判。

祥龙公司、黄XX辩称，1.根据《中华人民共和国侵权责任法》第三十五条规定，一审法院认定祥龙公司承担20%责任正确。2.在本案中，范某确实因为工地上的方料导致其受伤，但其死亡的原因还有交通事故，所以一审法院认定范某承担30%的责任有事实依据。3.10万元的团体意外险是雇主黄XX为范某投保的，保险费也是黄XX缴纳，该保险的获益人应当是黄XX。4.尸体保管费属于丧葬费范畴，本案已经计算了丧葬费。综上，一审法院认定事实清楚，适用法律正确，应当维持原判。

范XX、俞XX、高X向一审法院起诉请求：1.判令祥龙公司、黄XX共同赔偿范XX、俞XX、高X医疗费、死亡赔偿金、丧葬费、被扶养人生活费、尸体保管费（截止至2019年6月3日）等各项损失共计1065987.73元；2.判令祥龙公司、黄XX自2019年6月4日起至判决生效之日起按照100元/天的标准支付尸体保管费；3.诉讼费用由祥龙公司、黄XX承担。

一审法院认定事实：自2018年2月份至10月份，范某受雇于黄XX，工资为180元/天。2018年10月3日下午，范某在江苏沃地生物科技有限公司位于启东市高新技术产业开发区车间建设工程中工作时被坠落的方料砸到头部。2018年10月6日，范某骑电瓶车发生单车交通事故，后因抢救无效，于次日死亡。2018年10月9日，启东市公安局交通警察大队事故调处中队委托苏州同济司法鉴定所对范某死亡原因进行法医学鉴定，该所于2018年12月18日出具的鉴定意见载明：范

某的死因是重型颅脑外伤及胸部外伤，颅脑外伤是导致死亡的主要原因，胸部外伤为死亡发生的次要原因；关于致伤方式及两次外伤在范某死亡发生中的作用，摔跌作用不能引起头颅崩裂、轻度变形，摔跌作用不足以解释全部的胸部外伤，即头颅损伤和右胸背部损伤考虑系第一次外伤砸击所致，但在头颅和胸部已有外伤的基础上，身体摔跌致使面部、胸部受力完全能够加剧前述头颅和胸部已有的外伤，这可能正是范某单车事故发生后深昏迷、自主呼吸弱等病理学基础。

另查明，祥龙公司为范某在中国人寿保险股份有限公司投保了团体意外伤害保险，事故发生后，范XX、俞XX、高X已获赔保险金10万元。

还查明，祥龙公司承建江苏沃地生物科技有限公司位于启东市高新技术产业开发区车间工程，并提供案涉工程用的脚手架、方料等材料。黄XX自祥龙公司处承接木工劳务，黄XX并无相应施工资质；范某父亲范XX于1933年1月13日出生，其父另有两女高彩萍、高彩芹。

一审法院认为，公民的生命健康权受法律保护。根据法律规定，个人之间形成劳务关系，提供劳务一方因劳务自己受到损害的，根据双方各自的过错承担相应的责任，本案争议焦点为各方当事人在本次事故中过错问题。根据《中华人民共和国侵权责任法》相关规定，死者范某在提供劳务中受伤，应当由接受劳务方与提供劳务者根据双方各自过错承担责任。本案中，范某在工作时被坠落的方料砸中头部，造成头颅损伤和右胸背部损伤，单车事故中身体的再次摔跌加剧了之前的伤情，进而导致死亡，鉴定意见亦表明颅脑外伤是导致死亡的主要原因，胸部外伤为死亡的次要原因，故范某对本起事故的发生自身存在过错；黄XX作为接受劳务的一方，对范某在提供劳务过程中所遭受的损害亦应当承担相应的赔偿责任。祥龙公司将案涉木工劳务发包给不具备相应施工资质的黄XX，对现场疏于管理，未能提供安全的施工环境，对本起事故的发生存在过错，因此祥龙公司亦应承担相应的赔偿责任。一审法院综合各方过错程度，酌定由黄XX负担损失中的50%、祥龙公司负担损失中的20%，其余损失由范XX、俞XX、高X自行承担。苏州同济司法鉴定所是具有相应鉴定资质的机构，其出具的鉴定意见可作为范XX、俞XX、高X主张相关损失的依据，该鉴定意见就两次事故在范某死亡原因中的作用已作出了解释和说明，祥龙公司、黄XX并未提交任何证据证明该鉴定符合重新启动的情形，故祥龙公司、黄XX关于重新启动鉴定的申请，不予准许。



关于损失的认定。范XX、俞XX、高X主张的医疗费16443.7元，因有相应的医疗费票据、用药明细等予以佐证，一审法院予以确认；范XX、俞XX、高X主张的住院伙食补助费36元（18元/天×2天）、护理费396元（2天×99元/天×2人）、误工费360元（180元/天×2天）、被扶养人生活费46210元（27726元×5年÷3人），于法有据，一审法院照准；范XX、俞XX、高X主张的丧葬费36342元，符合法律规定，予以支持，范XX、俞XX、高X主张的尸体保管费，因该项支出属丧葬费范畴，范XX、俞XX、高X在其主张的丧葬费获得支持的情况下再行主张该项费用，系重复主张，故对范XX、俞XX、高X主张的尸体保管费用，不予支持；范XX、俞XX、高X主张的死亡赔偿金896800元（47200元/年×19年），因范某生前以非农收入为其生活主要来源，原告按照城镇标准计算死亡赔偿金，有相应的事实和法律依据，予以支持；范XX、俞XX、高X主张的受害人亲属为处理事故、办理丧葬事宜而支出的交通费、住宿费、误工损失等，酌定3000元。以上范XX、俞XX、高X的各项损失合计为999587.7元，扣除祥龙公司为范某投保团体意外伤害保险而获赔的保险金10万元，范XX、俞XX、高X的实际损失为899587.7元。由黄XX负担其中的50%，即为449793.85元，祥龙公司负担其中的20%，即为179917.54元，其余损失由范XX、俞XX、高X自行负担。关于范XX、俞XX、高X主张的精神损害抚慰金，因范某的死亡给范XX、俞XX、高X造成较为严重的精神损害，结合双方的过错程度，从彰显法律正义的本意和有利于公序良俗的形成角度，酌定范XX、俞XX、高X的精神损害抚慰金为30000元，由黄XX赔偿20000元，由祥龙公司赔偿10000元。据此，依照《中华人民共和国侵权责任法》第十六条、第二十二条、第二十六条、第三十五条，《最高人民法院关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》第十条、第十七条、第十八条规定，判决：一、黄XX于判决发生法律

效力之日起十日内赔偿范XX、俞XX、高X各项损失合计469793.85元；二、祥龙公司于判决发生法律效力之日起十日内赔偿范XX、俞XX、高X各项损失合计189917.54元；三、驳回范XX、俞XX、高X其他诉讼请求。如果未按判决指定的期间履行给付金钱义务，应当按照《中华人民共和国民事诉讼法》第二百五十三条之规定加倍支付迟延履行期间的债务利息。案件受理费13636元，保全费5000元，合计18636（范XX、俞XX、高X已预交），由范XX、俞XX、高X负担7103元，由黄XX负担8213元，由祥龙公司负担3320元。

二审中，范XX、俞XX、高X提交两组证据：1.中国人寿保险股份有限公司南通市分公司的团体意外保险单，2.尸体保管费、运输费发票，拟证明：1.投保人为祥龙公司而非黄XX，被保险人为范某，2.尸体保管费、运输费应当由祥龙公司、黄XX负担。祥龙公司、黄XX质证认为，对该保单信息的真实性予以认可，该保单证明意外伤害保险费由祥龙公司负担，祥龙公司应该为受益人。尸体保管费、运输费属于丧葬费范畴，不应另行计算。祥龙公司、黄XX向本院提交为其他人投保的工伤保险、意外伤害保险单，并提交一组证人证言，拟证明祥龙公司没有投保意外伤害保险的法定义务，其为员工投保意外伤害保险、工伤保险的费用均由祥龙公司负担，并未在员工工资中予以扣除。范XX、俞XX、高X质证认为，对工伤保险、意外伤害保险单的真实性予以确认，但与本案无关联性，对其余证据的真实性、关联性不予确认。本院认证认为，对范某的意外伤害保险单、尸体保管费、运输费发票的真实性予以确认；祥龙公司、黄XX提供的证人证言仅为书面证言，真实性不予确认；对其他证据的关联性不予确认。

经审理查明，原审法院查明的基本事实正确，本院予以确认。

本院认为，本案二审争议焦点为：一、祥龙公司与黄XX是否应当承担连带赔偿责任；二、案涉10万元意外伤害保险金是否应当在祥龙公司、黄XX的赔偿数额中予以扣除；三、本案责任比例的认定是否正确；四、尸体保管费、运输费是否属于丧葬费范畴。

关于争议焦点一，祥龙公司应当与黄XX承担连带赔偿责任。

《最高人民法院关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》第十一条第二款规定，雇员在从事雇佣活动中因安全生产事故遭受人身损害，发包人、分包人知道或者应当知道接受发包或者分包业务的雇主没有相应资质或者安全生产条件的，应当与雇主承担连带赔偿责任。祥龙公司将工程分包给不具备施工资质的黄XX，受害人范某在施工过程中受伤后死亡，对该人身损害，祥龙公司应当与实际施工人黄XX承担连带赔偿责任。

关于争议焦点二，祥龙公司、黄XX无权主张在赔偿款中扣除10万元意外伤害保险金。

首先，《中华人民共和国建筑法》第四十八条规定，建筑施工企业应当依法为职工参加工伤保险缴纳工伤保险费。鼓励企业为从事危险作业的职工办理意外伤害保险，支付保险费。即为职工缴纳工伤保险系建筑施工企业的法定义务，而为从事危险工作的职工办理意外伤害保险为倡导性规定，不具有强制性。法律鼓励施工企业为从事危险工作的职工办理意外伤害保险的目的在于为职工提供更多的保障，但并不免除施工企业为职工缴纳工伤保险的法定义务，如施工企业可以通过为职工办理意外伤害保险获赔的保险金抵销其对员工的赔偿责任，则相当于施工企业可以通过为职工办理意外伤害保险而免除缴纳工伤保险的法定义务，显然与该条的立法目的相违背。

其次，从意外伤害险的属性分析。团体意外伤害保险并非雇主责任险，该人身保险的受益人一般为被保险人或其指定的人。《中华人民共和国保险法》第三十九条规定，人身保险的受益人由被保险人或者投保人指定。投保人指定受益人时须经被保险人同意。投保人为与其有劳动关系的劳动者投保人身保险，不得指定被保险人及其近亲属以外的人为受益人。该条的立法本意在于，雇主和劳动者通常处于不平等状态，雇主在为劳动者投保意外伤害险时，可能会利用自身的强势地位将受益人指定为雇主，该行为势必损害处于弱势地位的劳动者合法权益，故该条明确雇主为劳动者投保人身保险时，受益人只能是被保险人及其近亲属。如施工单位或雇主为员工投保意外伤害险后可

以直接在赔偿款中扣除该保险金，施工单位或雇主即成为实质意义上的受益人，有违本条立法本旨。本案中，祥龙公司作为投保人为范某购买团体意外险，该人身保险的受益人为范某，范某死亡后，其继承人有权继承该意外伤害保险金。即便祥龙公司为范某投保意外伤害险的主观目的在于减轻自己的赔偿责任，但意外伤害险系人身险而非责任财产险，祥龙公司或黄XX如要减轻用工风险，应当依法为范某缴纳工伤保险或购买雇主责任险，而非通过办理团体人身意外伤害险的方式替代强制性保险的投保义务。

其三，意外伤害险的被保险人有权获得双重赔偿。《中华人民共和国保险法》第四十六条规定，被保险人因第三者的行为而发生死亡、伤残或者疾病等保险事故的，保险人向被保险人或者受益人给付保险金后，不享有向第三者追偿的权利，但被保险人或者受益人仍有权向第三者请求赔偿。根据该条规定，由于被保险人的生命、健康遭到损害，其损失无法用金钱衡量或弥补，被保险人或受益人可获得双重赔偿，此时不适用财产保险中的损失填补原则。本案中，范某在为黄XX提供劳务的过程中受伤后死亡，其继承人有权依据意外伤害保险向保险公司主张保险金，也有权请求范某的雇主黄XX承担雇主赔偿责任。但保险公司给付保险金后，不享有向雇主黄XX的追偿权。换言之，人身意外伤害保险金和人身损害死亡赔偿金均归属于范某的继承人所有，投保人祥龙公司不享有任何权益，雇主黄XX更无权主张从赔偿款中扣除10万元的意外伤害保险金。

关于争议焦点三，本案中，司法鉴定意见书载明：

“综上分析，范某的死因是重型颅脑外伤及胸部外伤，颅脑外伤是导致死亡发生的主要原因，胸部外伤为死亡发生的次要原因。头颅损伤和右胸背部损伤考虑第一次外伤砸击所致，但在头颅和胸部已有外伤的基础上，身体摔跌致面部、胸部受力完全能够加剧前述头颅和胸部已有的外伤。“范某在提供劳务过程中受伤后并未第一时间到医院检查，而是第二天继续上班，最终因骑车摔倒后送医院无法医治身亡，其怠于治疗并骑车摔倒对于死亡具有一定的原因力，一审法院据此酌定范某承担30%的责任比例，并无不当。

关于争议焦点四，丧葬费系定型化赔偿项目，即不考虑为处理丧葬事宜所花费的具体数额，依据当地统一标准认定赔偿数额。尸体保管费、运输费均为处理丧葬过程中发生的费用。且本案中，受害人范某于2018年10月7日死亡，同年10月9日启动鉴定程序，10月26日尸检后，于同年12月18日由苏州同济司法鉴定所出具《鉴定意见书》，死者家属直至2019年10月4日才予以处理，对于该部分费用系扩大的损失，即便超出丧葬费定型化赔偿的数额，也应由死者家属自行承担。

基于前述，范XX、俞XX、高X因范某死亡产生总的损失为999587.7元，黄XX承担70%的赔偿责任即699711.39元，精神损害抚慰金30000元，合计729711.39元；祥龙公司对该部分损失承担连带赔偿责任。

综上所述，范XX、俞XX、高X的上诉请求部分成立，对该部分予以支持。依照《中华人民共和国民事诉讼法》第一百七十条第一款第二项规定，判决如下：

一、撤销江苏省启东市人民法院（2018）苏0681民初9482号民事判决；

二、黄XX于本判决发生法律效力之日起十日内赔偿范XX、俞XX、高X各项损失合计729711.39元；

三、上海祥龙虞吉建设发展有限公司对黄XX的上述赔偿义务承担连带赔偿责任；

四、驳回范XX、俞XX、高X的其他诉讼请求。

如果未按本判决指定的期间履行给付金钱义务，应当按照《中华人民共和国民事诉讼法》第二百五十三条之规定加倍支付迟延履行期间的债务利息。

一审案件受理费13636元，保全费5000元，合计18636元（范XX、俞XX、高X已预交），由范XX、俞XX、高X负担6403元，由黄XX、上海祥龙虞吉建设发展有限公司共同负担12233元；二审案件受理费13636元（范XX、俞XX、高X已预交），由范XX、俞XX、高X负担4685元，由黄XX、上海祥龙虞吉建设发展有限公司共同负担8951元。

本判决为终审判决。

审判长 韩兴娟

审判员 王作杰

审判员 谷昔伟

二〇二〇年一月六日

书记员 任蕴涵

## 本刊主编



### 梁辉律师

---

四川恒和信律师事务所劳动法律部副部长

多家上市公司劳动人事专项法律导师，为超2000家企业提供劳动人事法律培训。



### 邱鑫锐律师

---

毕业于西南大学法学院，深度了解劳动人事、民商事诉讼、建设工程合同纠纷、民间借贷纠纷等多个领域。



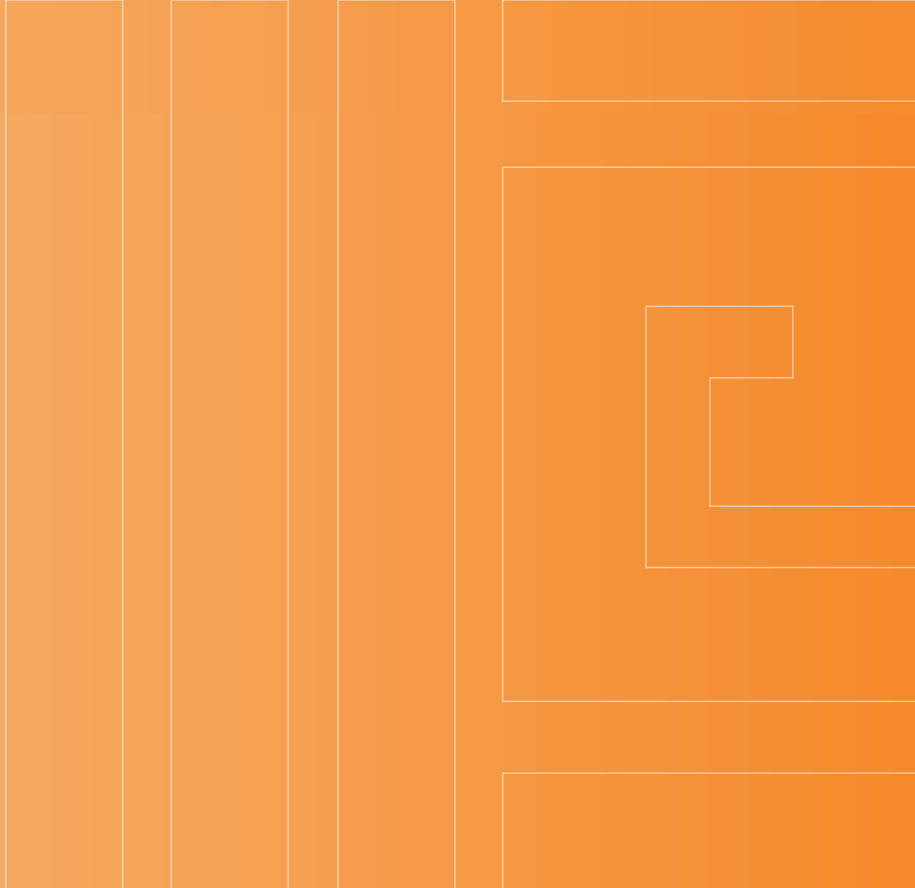
### 闵太全律师

---

闵太全律师本科毕业于安徽财经大学，目前在四川大学攻读法律硕士。曾就职上海某外企法务部门，2017年从公证处转行从事律师职业至今，在非诉法律服务、公司法律服务、民商事诉讼等领域具有丰富实务经验。



恒和信公众号



---

◎ 本期编辑：梁辉、邱鑫锐、闵太全

 恒和信律师事务所  
HENGHEXIN LAW FIRM