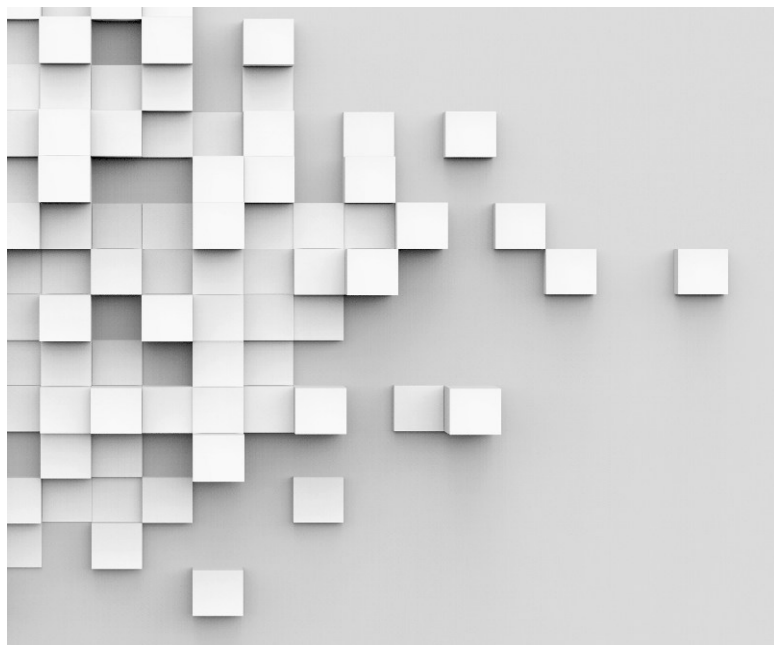


2024年 03期 (总46期) 月刊

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

01 关于恒和信

02 劳动法律部

03 新法速递

04 重点法规

08 热点案例

10 专题探讨

13 经典判决



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。恒和信秉承“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300余名。20余名律师具有在美国、欧洲留学经历，30余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。

四川恒和信律师事务所20余次荣获全国、省、市优秀律师事务所，50余名律师担任省、市、区律师协会及其他社团组织和专业机构重要职务。



四川恒和信律师事务所在政府法律顾问、公司并购与重组、金融与证券、私募股权、房地产开发与城市基础设施建设、项目投融资、涉外法律事务、知识产权、合同法律事务的处理等方面具有丰富的法律服务经验，为了高标准满足客户的需求，事务所一直以团队协作方式优化资源配置，以集体智慧解决法律问题，坚持走精品化的道路，向客户提供专业、优质、高效的法律服务，得到了客户广泛好评，赢得众多客户支持和信赖，成为中外客户出色的合作伙伴。



劳动法律部

恒和信劳动法律部现由30余名专业理论深厚、执业经验丰富的律师组成，10余名律师担任省市劳专委委员和劳动人事争议仲裁委员会兼职仲裁员。

◎ **办案经验丰富**：劳动法律部自成立以来，为数十家大型央企、地方国企、民营上市公司、高新技术企业等提供人力资源常年法律顾问服务，承办了大量案情复杂、标的巨大的劳动争议案件。

◎ **服务体系完整**：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人力资源合规管理、规章制度制定、裁员安置、用工架构调整、股权激励等常规劳动法领域的专项服务，也能为客户提供各类重大、复杂劳动争议案件的代理服务。

◎ **企业劳动合规**：将劳动合规贯穿于“入职-在职-离职”全流程，协助企业做好人力资源管理，对已发生的劳动争议分析其发生原因，归纳出预防办法及法律对策，最大限度降低同类纠纷的发生。

◎ **关注新兴领域**：劳动法律部紧跟经济发展趋势，关注国内外前沿用工领域，能为客户提供如用灵活用工、涉外用工等劳动法新兴领域的专业法律服务。

◎ **变革思维**：提供跨领域“劳动法+”业务，从单一到复合型法律服务



近年来，越来越多的案件不再是简单的劳动争议纠纷，而是和多重法律关系交织在一起。劳动法和公司法、合同法等法律问题发生了交叉，从而使业务类型由单一变成了复合。恒和信劳动法律部加强专业融合，促进团队协作，提供跨领域专业化的“劳动法+”业务，满足客户的多元化需求。



（一）人力资源社会保障部【出台新就业形态劳动者休息和劳动保障指引与相关指南】

2月23日，人社部公布《关于印发〈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〉的通知》。

《指引》明确企业要制定完善新就业形态劳动者休息办法，科学确定劳动者工作量和劳动强度，确保劳动者获得必要休息时间；劳动者达到连续最长接单时间和每日最长工作时间的，系统应推送休息提示，并停止推送订单一定时间；不完全符合确立劳动关系情形但企业对劳动者进行劳动管理的新就业形态劳动者，适用劳动者实际工作地人民政府规定的小时最低工资标准；符合确立劳动关系情形的新就业形态劳动者，休息和适用最低工资标准等按照《中华人民共和国劳动法》《最低工资规定》等法律法规规章执行。

（二）最高人民法院、全国总工会【关于协同推进运用“一函两书”制度保障劳动者权益工作的通知】

2月22日，最高人民法院、中华全国总工会联合下发《关于协同推进运用“一函两书”制度保障劳动者权益工作的通知》，预防和化解劳动领域矛盾纠纷，及时纠正用工违法行为，特别是推动根治欠薪、违法安排超时加班等社会关注问题，切实维护劳动者的合法权益。

《通知》所指的“一函两书”制度，是工会及相关单位为提醒用人单位落实好劳动法律法规，或纠正其违法劳动用工行为而适用相关文书的制度简称。“一函”是指工会劳动法律监督提示函，“两书”是指工会劳动法律监督意见书和工会劳动法律监督建议书。

在检察监督与“一函两书”衔接协作方面，《通知》要求，检察机关可就发现或掌握的劳动用工违法线索与工会及时会商，推动问题解决。涉及新就业形态劳动者和女性、未成年、残疾、老年劳动者等特定群体权益，或者涉及社保欠缴、拖欠农民工工资等群体性纠纷且用人单位不予配合的，县级以上总工会可将相关线索材料移送检察机关，由检察机关依法启动法律监督程序。

（三）人力资源社会保障部 财政部 国家卫生健康委【关于开展工伤保险跨省异地就医直接结算试点工作的通知】

近日，人力资源社会保障部、财政部、国家卫生健康委联合印发《关于开展工伤保险跨省异地就医直接结算试点工作的通知》。自2024年4月1日起，在部分地市启动为期1年的工伤保险跨省异地就医直接结算试点工作，依托全国工伤保险异地就医结算信息系统，实行试点地市人员持社会保障卡（含电子社保卡）直接结算跨省异地就医住院工伤医疗费用、住院工伤康复费用和辅助器具配置费用。

《通知》提出，试点工作按照统一管理、结算便捷、循序渐进、联动共促、安全稳健的原则组织实施。参加工伤保险并已完成工伤认定、工伤复发确认、工伤康复确认或辅助器具配置确认的异地长期居住、常驻异地工作和异地转诊转院等工伤职工，可以申请办理跨省异地就医相关费用直接结算。对提出异地就医需求的人员实行备案管理。《通知》明确了试点期间工伤职工跨省异地就医相关待遇政策、就医流程、备案手续办理途径、费用结算范围及要求等事项，并对异地就医资金管理、信息系统建设等提出要求。



重点法规：

关于印发<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>的通知

人社厅发〔2023〕50号

新就业形态劳动者休息和劳动报酬权益保障指引

第一章 总则

第一条 为支持和规范发展新就业形态，维护新就业形态劳动者休息和劳动报酬权益，根据国家有关法律、法规和政策，制定本指引。

第二条 本指引所称新就业形态劳动者，主要指线上接受互联网平台发布的配送、出行、运输、家政服务等工作任务，按照平台要求提供平台网约服务，通过劳动获取劳动报酬的劳动者。本指引所称企业是指平台企业和平台用工合作企业。

第二章 工作时间和休息

第三条 企业要制定完善新就业形态劳动者休息办法，科学确定劳动者工作量和劳动强度，确保劳动者获得必要休息时间，防止劳动者过度劳动，保障劳动者身体健康。

第四条 新就业形态劳动者每日工作时间包括当日累计接单时间和适当考虑劳动者必要的在线等单、服务准备、生理需求等因素确定的宽放时间。企业明确要求新就业形态劳动者在线时间或在指定时间前往指定场所接受常规管理的，企业要求的在线时间和线下接受常规管理时间计入工作时间。

接单时间是指劳动者自执行订单任务时起至完成任务时止的全部时间。劳动者同一时间接两个及以上订单，接单时间不重复计算。劳动者因作业性质和特点，在接单时间内执行订单任务期间可获得连续较长休息时

间的，该休息时间可不计入工作时间。

宽放时间由企业与企业或新就业形态劳动者代表结合行业实际，平等协商合理确定。

第五条 企业与企业或新就业形态劳动者代表要根据法律法规精神和行业管理规定，结合行业特点和企业实际，平等协商合理确定新就业形态劳动者连续最长接单时间和每日最长工作时间。劳动者达到连续最长接单时间和每日最长工作时间的，系统应推送休息提示，并停止推送订单一定时间。若劳动者当时正在执行订单任务过程中，从该订单任务完成后开始计算停止推送订单时长。

第六条 企业要建立新就业形态劳动者工作时间、接单时间台账，确保劳动者可通过应用程序自主查询本人工作时间、接单时间等完整记录。

第三章 劳动报酬

第七条 企业与企业或新就业形态劳动者代表结合行业特点和企业实际，平等协商制定新就业形态劳动者劳动报酬规则，明确劳动定额标准、抽成比例、计件单价、劳动报酬支付周期、考核办法等，确保新就业形态劳动者提供劳动获得合理劳动报酬。

第八条 不完全符合确立劳动关系情形但企业对劳动者进行劳动管理的新就业形态劳动者，适用劳动者实际工作地人民政府规定的最低小时最低工资标准。

第九条 新就业形态劳动者在法定节假日工作的，企业应向劳动者支付高于正常工作时间劳动报酬的合理报酬。

第十条 企业要以货币形式将劳动报酬支付给新就业形态劳动者本人，不得以实物及有价证券替代货币支付。

第十一条 企业应按时足额支付新就业形态劳动者劳动报酬，不得克扣或无故拖欠。企业支付劳动报酬时，应向劳动者提供本人的劳动报酬清单。

第十二条 平台企业要对用工合作企业按时足额发放新就业形态劳动者劳动报酬等情况进行监督。

第四章 附则

第十三条 符合确立劳动关系情形的新就业形态劳动者，休息和适用最低工资标准等按照《中华人民共和国劳动法》《最低工资规定》等法律法规规章执行。

第十四条 个人依托互联网平台完全自主开展经营活动的，不适用本指引。

新就业形态劳动者劳动规则公示指引

第一条 为引导平台企业依法合规制定和修订新就业形态劳动者劳动规则，保障新就业形态劳动者知情权和参与权，根据国家有关法律法规和政策，制定本指引。

第二条 本指引所称新就业形态劳动者，主要指线上接受互联网平台发布的配送、出行、运输、家政服务等工作任务，按照平台要求提供平台网约服务，通过劳动获取劳动报酬的劳动者。本指引所称企业是指平台企业和平台用工合作企业。

第三条 本指引所称劳动规则是指平台企业组织新就业形态劳动者提供网约服务，进行工作调度和劳动管理时所依据的规章制度、格式合同条款和算法规则等。

第四条 平台企业制定或修订平台劳动规则要遵循法规规范、公平公正、透明可释、科学合理、诚实信用的原则，依法履行民主程序。

第五条 平台企业要向依托平台就业的新就业形态劳动者公开订单分配、报酬及支付、工作时间和休息、职业健康与安全、服务规范等与劳动者基本权益直接相关的规章制度、格式合同条款、算法规则及其运行机制等。包括并不限于：

（一）新就业形态劳动者进入、退出平台规则；

（二）平台订单分配规则，包括订单分配的基本原则、订单优先分配或差别性分配规则等；

（三）报酬规则，包括计件单价及确定因素，抽成比例及确定因素，报酬构成及支付周期、支付方式等；

（四）工作时间和休息规则，包括任务完成时限要求及其确定依据和主要影响因素等，为防止疲劳对每日（或周/月）累计最长工作时间、停止推送订单休息等限制性规定；

（五）奖惩规则，包括服务要求和规范，考核制度，奖励和惩戒的情形、方式、标准，劳动者的申诉渠道和企业处理申诉的程序、结果反馈方式等；

（六）其他直接涉及劳动者切身利益的规则。

第六条 平台企业制定或修订直接涉及新就业形态劳动者权益的劳动规则，要提前通过应用程序弹窗等显著方式向劳动者公开征求意见，充分听取工会或劳动者代表的意见建议，将采纳情况告知劳动者。确定实施前，至少提前七日向劳动者予以公示。

第七条 平台企业拟调整经营方式或制定、修订劳动规则对新就业形态劳动者权益有重大影响的，了解或应当了解平台用工合作企业涉及新就业形态劳动者权益的重大制度规则调整的，要开展风险评估，并提前七日向服务所在地人力资源社会保障行政部门和相关主管部门报告，听取意见建议。

第八条 平台企业要在应用程序等显著位置，以清晰易懂的语言，真实、准确地持续公示有关内容，确保新就业形态劳动者能够随时方便查看完整内容，并提供反馈有关意见建议的渠道。

新就业形态劳动者权益维护服务指南

第一章 总则

第一条 为健全新就业形态劳动者权益维护机制，畅通维权渠道，及时、便捷、高质量化解涉新就业形态劳动纠纷，切实维护好新就业形态劳动者权益，促进平台经济持续健康发展，制定本指南。

第二条 政府行政部门、法院、工会、企业代表组织、平台企业等要不断探索创新适合新就业形态特点的劳动者维权服务方式，改进和优化对新就业形态劳动者的维权服务。

第三条 新就业形态劳动者维护自身权益时应当依法合理表达诉求，不得采取违法和过激形式。

第二章 企业内部劳动纠纷化解机制

第四条 平台企业要建立健全与新就业形态劳动者的常态化沟通机制和新就业形态劳动者申诉机制，畅通线上和线下沟通渠道。

第五条 新就业形态劳动者可向平台企业反映对平台劳动规则的意见建议或其他合理诉求，平台企业要认真听取并作出回应。

第六条 新就业形态劳动者认为平台用工合作企业侵犯其合法权益的，可向平台企业投诉。平台企业要积极核查，协调处理。情况属实的，要督促用工合作企业及时整改。

第七条 新就业形态劳动者对报酬计算、服务时长、服务费用扣减、奖惩、平台用工合作企业管理服务等有异议的，或遭遇职场欺凌、骚扰的，可向平台企业反映或申诉，平台企业要在承诺时间内予以回应并公正处理。

第八条 新就业形态劳动者认为自身劳动权益受到侵害时，可优先与企业协商解决，也可请工会或第三方组织共同与企业协商解决。

第九条 鼓励平台企业成立由工会代表、新就业形态劳动者代表和企业代表参加的企业内部劳动纠纷调解委

员会，提供涉新就业形态劳动者劳动纠纷调解服务。新就业形态劳动者认为自身劳动权益受到侵害时，可向企业劳动纠纷调解委员会提出。调解委员会应当及时核实情况，协调企业进行整改或者向劳动者做出说明。

第三章 工会权益维护服务

第十条 新就业形态劳动者有权加入工会。工会组织要积极吸收新就业形态劳动者入会。

第十一条 工会组织要及时帮助新就业形态劳动者解决生活和工作中遇到的困难。新就业形态劳动者在生活和工作中遇到困难，可向所在工会组织或当地工会组织请求予以支持和帮助。

第十二条 工会组织要对平台企业、平台用工合作企业履行用工责任情况进行监督。平台企业、平台用工合作企业违反新就业形态劳动者权益保障相关法律法规政策，工会组织要提出意见或者要求纠正。新就业形态劳动者可向工会组织反映对企业劳动管理的意见建议。工会组织要收集新就业形态劳动者意见，并及时向企业反馈。对工会提出的意见和收集的新就业形态劳动者的意见建议，企业要及时研究，给予答复。

第十三条 工会组织要推动平台企业建立常态化的沟通协商机制，代表或组织新就业形态劳动者就涉及劳动者切身利益的事项与平台企业沟通、协商，订立集体合同或协议。新就业形态劳动者有权参与工会与企业组织的恳谈会、集体协商等活动，平台企业、平台用工合作企业应提供便利条件。

第十四条 新就业形态劳动者认为平台企业、平台用工合作企业侵犯自身劳动权益申请劳动争议仲裁或者向人民法院提起诉讼的，可向工会组织申请法律援助等服务。

第十五条 新就业形态劳动者可就近在工会组织等建立的服务站点申请协调解决权益维护问题。

第四章 相关部门机构权益维护服务

第十六条 新就业形态劳动者与企业发生纠纷，可向人民调解委员会和各级各类专业性劳动争议调解组织申请调解。经调解达成的调解协议，具有法律约束力，当事人应按照约定履行。符合条件的，可向人民法院申请司法确认或向劳动争议仲裁机构申请置换。

第十七条 发生争议后调解不成或当事人不愿调解，符合劳动争议受案范围的，新就业形态劳动者可向实际工作地的劳动争议仲裁机构申请劳动争议仲裁。不符合劳动争议受案范围的，新就业形态劳动者可向人民法院起诉，人民法院应当依法受理。

第十八条 符合劳动保障监察职权范围的事项，新就业形态劳动者可向人力资源社会保障行政部门举报投诉。各地人力资源社会保障行政部门应当畅通举报投诉渠道，及时受理新就业形态劳动者的举报投诉，依法维护劳动者合法权益。

第十九条 新就业形态劳动者可依法向法律援助机构申请法律援助。鼓励法律援助机构在新就业形态劳动者集中工作地或休息地设立法律援助站或者联络点，就近提供法律援助服务，开设新就业形态劳动者法律援助“绿色通道”，提供便捷高效服务。

第二十条 各地要积极构建新就业形态劳动纠纷多元调解机制，加强劳动人事争议调解与人民调解、行政调解、司法调解协调联动。

鼓励有条件的地方探索创新新就业形态劳动纠纷调处机制，联通法院、人社、司法行政、工会、企业代表组织等各类争议处理资源，建立“一站式”的新就业形态争议调处机构。

鼓励新就业形态劳动者比较集中的市、区以及有条件的县和乡镇、街道，联合相关资源力量，组建集咨询疏导、争议调解、劳动仲裁、法律援助、专业审判于一体的新就业形态劳动用工争议多元化解中心。

第二十一条 新就业形态劳动者生活困难需要救助的，可向有关部门申请救助。

第五章 附则

第二十二条 涉新就业形态商事纠纷不适用本指南。



热点案例

01 “下班也得盯微信”算不算加班？

新闻简介（法治四川）



李女士于2019年4月入职某科技公司担任产品运营，约定执行不定时工时制度，每年10天带薪年假。2020年12月，科技公司以连续旷工3天以上为由解除了与李女士的劳动关系。

为此，李女士将科技公司告上法庭，其中就要求公司支付她此前在公司任职期间的加班费。李女士称，她在下班后、休息日及法定节假日共计加班了500余小时，但公司均没有支付相关费用。为证明该主张，李女士提交了聊天记录、排班表和钉钉打卡记录截图，同时提交了《假期社群官方账号值班表》，以此主张科技公司安排她周末及法定节假日定期加班。

对此，科技公司称值班内容就是负责休息日在客户群中对客户偶尔提出问题进行回复，并非加班。

一审法院审理后认为，李女士与科技公司在劳动合同中约定执行不定时工作制，因此不支持李女士要求科技公司支付休息日及延时加班费的请求。关于法定节假日加班，李女士仅提交了值班表予以证明，但其所主张的大部分日期并非法定节假日，且不能证明具体工作内容、工作时长，因此法院对李女士关于法定节假日加班工资的请求亦不予支持。对于一审判决，李女士不服，提起上诉。

二审法院认为，随着经济发展及互联网技术的进步，劳动者工作模式越来越灵活，可以通过电脑、手机随时随地提供劳动，不再拘束于用人单位提供的工作地点、办公工位，特别是劳动者在工作时间、工作场所以外利用微信等社交媒体开展工作等情况并不鲜见，对于此类劳动者隐形加班问题，不能仅因劳动者未在用人单位工作场所进行工作来否定加班，而应虚化工作场所概念，综合考虑劳动者是否提供了实质工作内容认定加班情况。

此外，法院认为，对于利用微信等社交媒体开展工作的情形，如果劳动者在非工作时间使用社交媒体开展工作已经超出了一般简单沟通的范畴，劳动者付出了实质性劳动内容或者使用社交媒体工作具有周期性和固定性特点，明显占用了劳动者休息时间的，应当认定为加班。

本案中，根据聊天记录内容及李女士的工作职责可知，李女士在部分工作日下午下班时间、休息日等利用社交媒体工作已经超出了简单沟通的范畴，且《假期社群官方账号值班表》能够证明科技公司在休息日安排李女士利用社交媒体从事工作的事实，该工作内容具有周期性和固定性的特点，有别于临时性、偶发性的一般沟通，体现了用人单位管理用工的特点，应当认定构成加班，科技公司应支付加班费。

就加班时长及加班费数额如何计算的问题，北京市三中院认为，由于利用社交媒体的加班不同于传统的在工作岗位上的加班，加班时长等往往难以客观量化，用人单位亦无法客观上予以掌握。且本案中的加班主要体

现为微信群中的客户维护，主要以解答问题为主，劳动者在加班的同时亦可从事其他生活活动，以全部时长作为加班时长亦有失公平。因此，对于科技公司应支付的加班费数额，法院根据在案证据情况予以酌定。

据此，北京市三中院对此案二审后，综合考虑李女士加班的频率、时长、内容及其薪资标准，终审改判某科技公司应支付李女士加班费共计3万元。

点评分析



日前，有全国政协委员提出将“离线休息权入法”，要求对用人单位要求下班后通过微信等社交媒体进行工作的行为进行立法限制。我国法律并未明确界定何为加班，一般认为，加班是指在正常工作时间以外从事工作内容的劳动。从司法角度看，无论是传统意义的加班还是“隐形加班”，关键是看在非工作时间内，劳动者的劳动力是否仍然处于被用人单位支配或使用的状态。需要明确的是，不是所有的“线上办公”都算加班。若直接将聊天记录体现的某个时间段全部认定为加班，对用人单位而言有失公平，不利于平衡劳资双方利益。如果劳动者仅是在线上就工作与领导、同事作简单沟通，具有偶发性和临时性，并未影响到劳动者生活休息，则不宜认定为加班。

02 抑郁员工在病假期间考研成功并领薪40万，法院判决退还超额薪酬。

新闻简介（北京日报）



2020年8月，S先生被诊断为抑郁症，并向所在某科技公司请了长达17个月的病假，其间，S先生以420分的高分考取了北京某著名高校的应用心理专业硕士（MAP），并在该校持续就读，被蒙在鼓里的公司连续为S先生发放了高额的工资、补贴、奖金等款项近40万元。2022年3月，该公司发现隐情后开除S先生。双方经过劳动仲裁、法院判决、调解，最终，确认S先生的行为违反劳动纪律和诚实信用原则，须向某科技公司返还超额薪酬近20万元。

点评分析



法律上存在病假和医疗期两个概念。病假指员工患病或非因工负伤，需要接受诊疗而无法工作的期间，而医疗期是对患病的劳动者进行一定时期的解雇保护的期间。病假属客观事实，根据员工病情或负伤情况判定，不受法律规定限制，医疗期是法定期间，根据工作年限判定，受法律规定限制。实践中，大多数用人单位没有制定专门的病假管理制度，导致无法有效的对员工休病假进行管理，由此产生劳动争议。用人单位可以完善病假制度，并对病假流程、证据材料等作出详细规定，并安排人事部门对员工进行专门的管理，详细审核病假的真实性，包括涉嫌请病假去家中探望，去医院核实，投诉医院乱开假条等。同时，若发现员工存在通过隐瞒虚构等方式休病假的，应当及时调查处理，根据情节轻重，包括不限于警告、降级降薪以及解除劳动合同，骗病假工资还可以报警告诈骗等。



员工离职后，以员工身份注册的社交网络账号归属何方？

（一）案例展示

案例一

李某是鲜果公司的一名员工，担任企划高级主管的她主要工作内容是商品宣传。为了更加创新高效地宣传产品，李某决定搭上互联网这辆“快车”。

2018年3月，李某用自己的个人信息实名注册了两个新媒体账号。一个用来发布她的私人生活视频，呈现其个人形象；对于另一个“生鲜美味”账号，她向公司申请了资源投入。公司许可后，李某即通过企业微信建立了工作群聊，在群聊中组织其他工作人员讨论选题、策划文案、调配公司资源。

“生鲜美味”账号就在团队的运作下发布了一系列视频，视频内容大部分为简易的懒人鲜食品制作教程，这些视频均在公司拍摄，其中并未出现李某的个人形象，而是由团队成员轮流戴面具出镜，视频清新的风格与健康的内容很快就吸引了一批固定“粉丝”。团队通过在账号中视频定位、留言评论等方式，向公司官方账号导流，以宣传公司产品。

一年多后，李某与公司解除了劳动关系，公司要求李某完成“生鲜美味”账号运营的交接。李某虽在离职后的社交媒体中表示将把该账号归还给公司，但并未实际履行，而是改了账号名称，还在账号中发布了其他类型的视频。失去了团队运营的账号，“粉丝”量、视频传播、点赞率都大幅下降，账号的价值受到了贬损。鲜果公司因此向法院提起诉讼，请求法院确认该账号的使用权属于公司。

涉案账号拍摄视频的创意是鲜果公司员工共同构思，拍摄视频所需的原材料由公司提供，拍摄的内容大部分是生鲜美食制作，与公司主营业务相关。涉案

账号虽然以李某个人名义注册，但截至李某离职前，所创作的视频内容并非李某个人独自创作。公司对账号也完全知情，还将账号纳入公司视觉媒体部门管理。综合该账号的建立、视频内容、投入资源和管理等因素，认定该账号应为公司员工共同创造的劳动成果。故判决该账号使用权归鲜果公司。

李某不服一审判决，上诉至二审法院。

二审法院认为，本案的争议焦点在于：1.李某注册账号是否为职务行为？2.账号价值是否因完成工作任务形成？3.李某人身属性是否与账号不可分？

首先，涉案账号发布的视频内容为生鲜食品的制作，与鲜果公司的商品经营相关。李某通过企业微信对账号的运营进行了主导，也得到了其他员工的配合。因此，公司虽未事先委托李某注册账号，但李某的目的是创新拓展本职工作，将账号用于公司商品宣传，其在注册后也得到了公司内部的许可追认。因此，李某注册涉案账号属于得到公司追认的职务行为。且从李某注册的两个账号发布的内容来看，从注册之初就呈现出明显的差别，清晰反映出了涉案账号与其私人生活账号的不同定位与规划。

其次，涉案账号的“粉丝”量是在视频发布过程中逐步增长的。该账号发布的视频均由公司团队人员协作完成，发布内容需经过集体讨论，并非由李某个人决定，也不是为了李某的个人利益。该账号价值与其发布的视频形成了密不可分的整体，账号的价值来源于劳动者在工作中集体创造出来的成果。

最后，涉案账号使用了李某的个人信息进行实名注册，但实际长期由公司运营管理。账号的价值来自于生鲜美食视频，而该部分内容中从未直接展现李某本人形象，用户也无法从视频内容中建立对李某个人的

关注。账号在脱离公司团队运营后，“粉丝”量、视频传播、点赞率大幅下降，造成了价值的严重贬损。可见，账号价值的产生依赖于公司的团队制作。因此，账号价值与李某之间并没有构成不可分的人身属性关联，可以认定账号使用权归属于真实的价值创造主体，即鲜果公司。同时，为方便后续执行、避免衍生纠纷，李某应及时清除账号内的个人信息，为账号使用权顺利移交创造条件。

上海一中院遂驳回上诉，判决涉案账号使用权归公司所有，且李某需配合公司将涉案账号的注册主体信息变更至公司名下。

案例二

2020年3月，袁某通过网络平台应聘进入兴化某公司从事销售工作，入职后公司为他配备工作手机和手机卡，但袁某并未使用公司提供的手机号注册微信号，而是使用自己的手机号、用个人身份信息注册了微信号用于工作。

之后，袁某便开始使用单位提供的付费会员查询网站，联系有代账服务、代办企业注销等业务需要的公司，并将其通过微信号拉入公司工作微信群内。

6月，因连续两个月销售业绩欠佳，袁某被转入其他综合岗位工作。之后公司通知袁某补签劳动合同，袁某以公司应先支付未签书面合同二倍工资差额并补缴其社会保险为由予以拒绝。

当月，公司以袁某拒不签订劳动合同为由解除与袁某的劳动关系，双方矛盾激化，公司起诉至江苏省泰州市海陵区人民法院，要求袁某归还工作微信号并赔偿公司经济损失。经法院一审，该公司诉讼请求被驳回，后上诉至泰州中院。

根据法院调查，袁某在离职时将工作手机交还公司，但未交付工作时使用的微信号。公司认为，袁某离职时未交接客户信息，致使公司无法与目标客户联系，且相关信息涉及公司商业秘密，其擅自带离公司，给公司造成了损失。

袁某则认为，微信号是用自己的手机号申请的，注册的微信号虽然是用来对接公司注册注销业务，但300多名客户信息是做销售时通过互联网公开的信息拨打了相应的电话所添加的，这些公司的电话都是公开的，不属于公司的机密。

而且自己的客户维护、业绩考核等工作行为一直是在公司的工作群里进行的，公司管理人员可以通过相关软件监控销售日常，获取公司销售人员添加的客户信息及与客户的聊天记录，不存在所谓经济损失，当初管理人员也未对其使用自己的手机号注册微信号用于工作进行干预。

“根据《微信个人账号使用规范》写明，微信账号的所有权归平台所有，用户完成申请注册手续后，仅获得微信账号的使用权，且该使用权仅属于初始申请注册人。”泰州中院法官于焱指出，账号初始注册人不得赠与、借用、租用、转让或售卖微信账号或者以其他方式许可非初始申请注册人使用微信账号。非初始申请注册人不得通过受赠、继承、承租、受让或者其他任何方式使用微信账号。本案中，案涉的微信号虽然袁某在职时曾作为工作号使用，但该微信号是袁某使用自己的手机号注册，袁某系初始注册申请人，其对该微信号享有使用权，公司并不享有使用权，因此公司主张袁某归还该微信号缺乏法律依据，对其诉求不予支持。

当前，普遍认为微信账号属于网络虚拟财产，不仅包含着用户、平台及其他相关方的经济利益，还包含着使用者个人信息、隐私等人格权利益。公司是否对案涉微信号享有使用权益，应从微信号的产生、注册目的、功能用途以及使用客观情况进行综合判断。

本案所涉微信号是袁某使用自己的手机号注册，并由袁某实际支配、使用，仅其在职时曾作为工作号使用。案涉微信号中存在的客户资源，系袁某通过网络公开的信息联系后添加微信所形成，有业务需求的客户已被拉入公司的微信群，该微信群内有公司管理人员，故袁某继续使用案涉微信号不会导致原信赖该微

信号的客户流失而损害公司对该微信号所享有的财产性权益。

至于公司提出的客户信息涉及商业机密，法官认为，根据《最高人民法院关于审理侵犯商业秘密民事案件适用法律若干问题的规定》，客户信息构成商业秘密应同时具备“不为公众所知悉、能为权利人带来经济利益、具有实用性并经权利人采取保密措施”三个特性。

而袁某所掌握的客户信息系通过互联网公开信息查询得知，所掌握的信息公司亦未采取保密措施，且袁某的职务行为都是在微信群中进行，公司管理人员也可以通过调取记录，获悉销售人员添加的客户信息及与客户的聊天记录，公司亦未提供证据证明因此蒙受损失，故对其赔偿损失的诉讼主张不予支持。最终二审法院判决驳回上诉，维持原判。

结案时，针对工作用微信号未提前约定归属从而引发的纠纷，于焱法官建议，为避免类似争议，对于工作用微信号，相关单位应要求员工使用单位名下的手机号码进行注册，或者直接注册企业微信号，且在员工入职时，就在劳动合同中明确约定工作用微信号的归属；员工也应严格遵守单位规章制度正确使用工作微信号，避免公私混用，引发纠纷。

（二）点评分析

【苏州大学王健法学院教授 李中原】

网络社交账号的归属权之争是前瞻且实际的法律问题，在双方事先无约定的情形下，应考察网络社交账号的注册情况。通常情况下，网络社交账号的注册需要提供用户信息，若社交账号是由单位以其名义注册，交由劳动者管理的，则其权利人为用人单位，在劳动关系解除时，劳动者当然负有将该账号的管理权限交还单位的义务；若账号系以劳动者的个人信息注册，即使其用于用人单位的宣传，其权利仍归属于劳动者，在劳动关系解除时，用人单位亦无权要求劳动者移交管理权限。

当然这并不意味着，在劳动关系解除后劳动者可任意使用该账号。网络社交账号的妥善运营会形成一定的影响力，进而带来商誉的提高和商业机会的增加。故劳动者应合理使用且负有相关义务，一是不作为义务，即不得利用该账号所形成的影响力从事损害用人单位利益的行为，如利用该账号对用人单位的客户进行误导性的宣传等。二是根据诚实信用的原则，劳动

者应承担通知、协助等附随义务。如在该社交账号中表明不再用于单位的宣传，向“粉丝”说明用人单位新账号的情况，向用人单位提供客户信息等。三是必要的容忍义务，比如在不损害账号所有人权益的情况下，对于之前账号运营过程中与用人单位相关的内容，用人单位可以进行合理使用。劳动者违反上述义务，对用人单位造成损害的，应当承担赔偿责任。

其实，对于网络社交账号的所有权也是存在一定的争议。在用户协议中，绝大多数的网络公司会列出社交媒体账号归属于公司所有的条款，用户完成申请手续获得账户后，只享有社交媒体账号的使用权。

然而社交媒体账号是用户在网络空间的身份，因此用户对社交媒体账号必然极其重视，会投入极大的精力与财力，而用户所投入的精力和财力，也使得该社交媒体账号的价值远远大于获取之时的一串数据的价值。例如网络用户在获取平台账户之初，其网络账户是一串数据，其价值约等于零。可随着用户通过发布消息，吸引粉丝，所带来的流量与财富远远大于网络公司对该账户所投入开发与运营的成本，因此简单地将社交媒体账号所有权归属于网络公司，可能会损害到用户的权益。

总的来说，网络社交账号归属权在当前的移动互联网时代将变得越来越重要，我们需要找到一个公平、有效的解决方案。只有这样，才能在保护各方权益的同时，充分发挥网络社交的潜力，推动各行业的健康发展。



案件要旨

1.解除或终止劳动合同经济补偿是用人单位在非因劳动者主观过错的情况下解除劳动合同时，为保障劳动者在离职后一段时间内的生活，依法需一次性支付给劳动者的补偿。在用人单位、劳动者签订《解除劳动合同协议书》已经解除劳动关系且协议目的已经达成的情况下，经济补偿金的给付具有必要性和确定性，用人单位应当根据协议约定向劳动者支付解除劳动关系经济补偿金。

2.用人单位与劳动者可以在离职协议中约定经济补偿金的支付附条件，但该条件应以达成双方解除劳动关系为目的，限于对劳动者解除劳动合同之前已发生的工作或者行为成就与否的约定，同时不违反法律、行政法规的强制性规定，且不存在欺诈、胁迫或者乘人之危的情形。

3.在用人单位与劳动者解除劳动合同后，竞业限制主要约束劳动者离职后的行为，在经济补偿金支付时间到来时劳动者能否履行竞业限制义务具有不确定性。劳动者竞业限制义务的承担通常由保密及竞业禁止协议规制，法律亦对劳动者违反竞业限制义务应承担的赔偿责任作出规定。用人单位主张以劳动者离职后履行保密、竞业限制等义务作为支付解除劳动合同经济补偿金条件的，人民法院不予支持。

孙某某诉淮安某有限公司劳动合同纠纷案 解除或终止劳动合同经济补偿金的支付可否附条件

案件来源：人民法院案例库

审理法院：北京市第二中级人民法院

案由：劳动合同纠纷案

案号：（2021）京02民终12085号

上诉人（原审原告）：北京某贸易有限公司

被上诉人（原审被告）：王某

上诉人北京某贸易有限公司因与被上诉人王某劳动争议一案，不服北京市大兴区人民法院（2020）京0115民初19879号民事判决，向本院提起上诉。本院于2021年8月20日立案后，依法组成合议庭对本案进行了审理。本案现已审理终结。

北京某贸易有限公司（下称某公司）上诉请求：撤销一审判决，改判我公司无需支付经济补偿金70500元，诉讼费用由王某承担。事实与理由：1.我公司与王某协商调岗，但王某考虑自身情况主

动提出与我公司解除劳动合同，故《解除劳动合同协议书》为双方协商一致后签订，应属合法有效，王某签订协议时明知条款内容，一审法院以我公司作为提供格式合同的一方判令我公司支付经济补偿金于法无据；2.《解除劳动合同协议书》第二条明确约定了支付补偿金的条件，包括王某应当履行关于竞业限制的相关义务，但王某在竞业限制期限内，违反《解除劳动合同协议书》约定入职阿里巴巴（北京）软件服务有限公司，在王某未履行协议约定的相关义务前提下，我公司无需支付经济补偿金；3.《保密及竞业禁止协议》的约定与《解除劳动合同协议书》的约定不存在竞合关系。

王某辩称，同意一审判决，不同意某公司的上诉请求。双方协商解除劳动合同，某公司向我支付经济补偿是基本法律义务，《解除劳动合同协议书》设置条款排除我依法享有经济补偿的权利，对我不公平。我并未违反某公司所称的保密协议第二条、第三条，且某公司在另案（竞业限制争议案）中明确主张《解除劳动合同协议书》与“竞业限制争议”无关。

某公司向一审法院起诉请求判令：1.我公司不向王某支付解除劳动合同经济补偿金70500元；2.本案诉讼费由王某承担。

一审法院认定事实：王某于2013年8月13日入职某公司，担任招商岗位，双方签订了两次劳动合同，最后一次劳动合同期限为2017年1月1日至2019年12月31日，其工资标准为21000元/月。

2017年9月6日，某公司（甲方）与王某（乙方）签订《保密及竞业禁止协议》，其中，对定义、职务成果及资料归属、保密义务及保密期限、保密信息载体的所有权、竞业和不正当行为禁止、有关竞争禁止的义务、违约责任等进行约定。关于保密期限，约定“乙方在甲方工作期间及离开甲方单位后至上述保密信息被合法公开之前，应按照本协议约定对上述保密信息承担保密义务”；关于竞业限制，约定“乙方应承担竞业限制义务，承担竞业限制义务的竞业限制期限为甲乙双方劳动关系存续期间及甲乙双方解除或终止劳动关系后12个月”，“甲方的竞争方包括但不限于……阿里巴巴、淘宝网……”。

2019年9月17日，王某与某公司协商一致解除劳动合同，签订《解除劳动合同协议书》，其中载明：第一条，甲方（某公司）与乙方（王某）确认双方的劳动合同和劳动关系于2019年9月17日解除。第二条，在乙方履行本协议各项义务的基础上，甲方同意，2019年10月31日前一次性给付乙方经济补偿金70500元。除正常应结算给乙方的工资（如有）及前述约定的经济补偿金及代通知金外，双方认可该补偿金包括但不限于工资报酬（含

加班）、经济补偿金、代通知金、五险一金、社会保险待遇及可能涉及违约金、赔偿金、补偿金等全部款项。第四条，乙方确认：甲乙双方不存在任何劳动争议，包括但不限于劳动报酬/休息休假/各种补偿金及福利待遇等全部劳动争议，乙方不会以任何理由向甲方提出索赔或其他要求，不提起劳动仲裁、诉讼事项。第五条，……解除日后，乙方同意继续依据双方已签订的《保密协议》（如有）及《竞业限制协议》（如履行）之约定，就“保密信息”的范围继续履行保密义务。原劳动合同约定保密协议等相关条款在原劳动合同解除后仍具有法律效力的，仍按照原劳动合同约定执行。

2020年7月30日，某公司到北京经济技术开发区劳动人事争议仲裁委员会（下称开发区劳仲委）申请仲裁，要求：1.王某支付某公司违反竞业限制违约金564000元；2.王某返还某公司2019年9月8日至2020年7月31日期间的竞业限制补偿金35430元；3.王某支付某公司违反2019年9月18日至2020年7月31日期间竞业限制义务所获得收益564000元。2020年9月25日，开发区劳仲委作出京开劳人仲字[2020]第2932号裁决书，裁决：一、王某支付某公司违反竞业限制违约金281168.10元；二、驳回某公司的其他申请请求。王某未同意上述裁决，已诉至法院另案处理，该案尚在审理中。

2020年9月13日，王某到开发区劳仲委申请仲裁，要求：某公司支付王某解除劳动合同经济补偿金70500元。2020年10月23日，开发区劳仲委作出京开劳人仲字[2020]第3340号裁决书，裁决：某公司支付王某解除劳动合同经济补偿金70500元。王某同意仲裁裁决，某公司不同意上述裁决，诉至法院。

庭审中，为证明公司于2019年10月24日发现王某违反《解除劳动合同协议书》及竞业限制，某公司提交录像光盘，其中，光盘显示，王某于当日已在杭州阿里巴巴园区工作。王某对光盘的真实性认可，认可视频中是其本人，但称不能证明系违反

竞业限制行为，且竞业限制的违反与本案无关联性，对证明目的不予认可。

关于离职过程，某公司主张公司认为王某不适合管理岗，协商将其调整至专业岗，协商过程，王某提出离职，要求公司支付经济补偿金，对此，某公司提交王某与HRBP（于尧）的聊天记录、HRBP（于尧）与王某上级赵晶的聊天记录、王某的微信号截图予以证明。其中，2019年9月10日，于尧：“你最近怎么样啊？”王某：“能把我开了吗？帮忙申请把我开了吧。认真的。”于尧：“为啥呀？”王某：“找不到内部岗位都不太合适。”于尧：“Claire那里你愿意考虑吗？做商家权益分层、搜索。”王某：“算了吧。”王某：“你帮帮我吧。把我开了吧。我就回老家了。北京呆太久了也累了。”于尧：“你来找我吧，看你什么时候方便。”2019年9月11日，赵晶：“王某找你聊了吗？他说希望我们能给他走赔偿。”于尧：“王某说内部看的机会都不合适，考虑到孩子上学，还是想回哈尔滨。”王某对上述证据的真实性认可，对证明目的不予认可，称聊天记录片面不能与其陈述一一对应，应以双方签订的《解除劳动合同协议书》条款为准，主张其负责供应链管理，因与总监发生争吵，总监找其谈话予以劝退，王某提出按法律规定应该赔偿7个月工资，但公司不同意，最终协商3个月工资予以补偿。

一审法院认为，当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方诉讼请求所依据的事实，应当提供证据加以证明，但法律另有规定的除外。在作出判决前，当事人未能提供证据或者证据不足以证明其事实主张的，由负有举证证明责任的当事人承担不利的后果。《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉时间效力的若干规定》第一条第二款之规定，“民法典施行前的法律事实引起的民事纠纷案件，适用当时的法律、司法解释的规定，但是法律、司法解释另有规定的除外”，本案法律事实发生于《中华人民共和国民法典》施行前，故本案应当适用当时施行的法律、司法解释的规定。

关于解除劳动关系经济补偿金。劳动者与用人单位就解除或者终止劳动合同办理相关手续、支付工资报酬、加班费、经济补偿或者赔偿金等达成的协议，不违反法律、行政法规的强制性规定，且不存在欺诈、胁迫或者乘人之危情形的，应当认定有效。本案中，结合双方提交的证据及陈述可知，劳

动关系的解除系因某公司与王某协商调岗，王某未同意后，双方协商一致解除劳动合同。《解除劳动合同协议书》系双方真实意思表示，不违反法律、行政法规的强制性规定，故该协议合法有效，双方均应当按照约定履行相关义务。其中，《解除劳动合同协议书》约定某公司于2019年10月31日支付经济补偿金的条件是王某履行该协议各项义务。关于“义务”系《解除劳动合同协议书》第五条，即“妥善办理工作交接、离职手续，移送并归还办公用品、各类资料、财务借款等。解除日后，乙方（王某）同意继续依据双方已签订的《保密协议》（如有）及《竞业限制协议》（如履行）之约定，就‘保密信息’的范围继续履行保密义务。原劳动合同约定保密协议等相关条款在原劳动合同解除后仍具有法律效力的，仍按照原劳动合同约定执行”，根据王某于2017年9月6日所签订的《保密及竞业禁止协议》，其中保密期未约定明确的履行期限、竞业限制期约定为劳动关系存续期间及解除劳动关系后12个月，结合所约定的经济补偿金支付时间为解除劳动关系之次月，即经济补偿金的支付时间在先，且远早于竞业限制期及保密期的终止日，也就是说，若以保密及竞业限制义务的履行作为经济补偿金的支付条件，则该条件并非明确稳定、合理有效。综合《保密及竞业禁止协议》《解除劳动合同协议书》约定的履行期限、劳动关系解除的起因系某公司为王某调岗未果、离职后违反竞业限制行为本身的性质及《解除劳动合同协议书》所使用的词句等因素，法院认为，《解除劳动合同协议书》中约定的“义务”并非保密及竞业限制义务，而是王某同意继续接受《保密及竞业禁止协议》的约束。结合另案中，某公司已就其主张王某违反《保密及竞业禁止协议》要求王某赔偿损失，基于同一行为，作为提供《解除劳动合同协议书》格式条款的一方，某公司亦要求不予支付王某解除劳动关系经济补偿金的诉讼请求，于法无据，法院对此不予支持。故某公司需支付王某解除劳动关系经济补偿金70500元。据此，一审法院于2021年6月判决：一、北京某贸易有限公司于判决生效之日起十日内支付王某解除劳动合同经济补偿金70500元；二、驳回北京某贸易有限公司的诉讼请求。如果未按判决指定的期间履行金钱给付义务，应当依照《中华人民共和国民事诉讼法》第二百五十三条的规定加倍支付迟延履行期间的债务利息。

二审中，双方当事人均未提交新证据。二审查明的事实与一审一致，本院对一审认定的事实予以确认。

本院认为，本案争议焦点系王某履行保密及竞业限制义务是否系某公司向王某支付解除劳动关系经济补偿金的前提条件。其一，《解除劳动合同协议书》系双方当事人就解除劳动关系事宜达成的一致意见，其目的和结果是解除双方之间的劳动关系；况且，解除劳动关系经济补偿金具有补偿性和救济性特征，在案涉劳动关系已解除且《解除劳动合同协议书》的目的已经达成的情况下，经济补偿金的给付具有必要性和确定性。其二，根据双方《解除劳动合同协议书》的约定，双方劳动关系于2019年9月17日解除且某公司于2019年10月31日之前向王某支付经济补偿金，该支付时间节点系经双方协商一致，明确而具体，并不能就此成为约束解除达到解除劳动关系之目的以外其他事项的时间标准。其三，《解除劳动合同协议书》第五条明确约定，解除日后王某同意继续依据《保密协议》《竞业限制协议》之约定以及原劳动合同中保密条款之约定，履行保密及竞业限制义务；而其中有关保密期以及竞业限制期终止日的约定，均晚于经济补偿金的支付时间。即在经济补偿金的支付时间到来之时，王某是否能够完全履行保密义务及竞业限制义务尚存在不确定性。故某公司主张以王某履行保密义务及竞业限制义务制约经济补偿金的支付，缺乏逻辑。其四，从《解除劳动合同协议书》的订立目的来看，该协议第二条约定的支付经济补偿金的前提应理解为，王某应履行“办理工作交接、离职手

续，移送并归还办公用品、各类材料、财务借款等”为达成双方解除劳动关系以及支付经济补偿金之目的义务。综上，本案的审理不以王某是否违反保密及竞业限制义务的相关认定为前提，某公司以王某违反保密及竞业限制义务为由上诉主张不予支付解除劳动关系经济补偿金，依据不足。

综上所述，某公司的上诉请求不能成立，应予驳回；一审判决认定事实清楚，适用法律正确，应予维持。依照《中华人民共和国民事诉讼法》第一百七十条第一款第（一）项规定，判决如下：

驳回上诉，维持原判。

二审案件受理费10元，由北京某贸易有限公司负担（已交纳）。

本判决为终审判决。

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、大型国企、人力资源公司劳动人事专项法律顾问，为超2000家企业提供劳动人事法律培训。



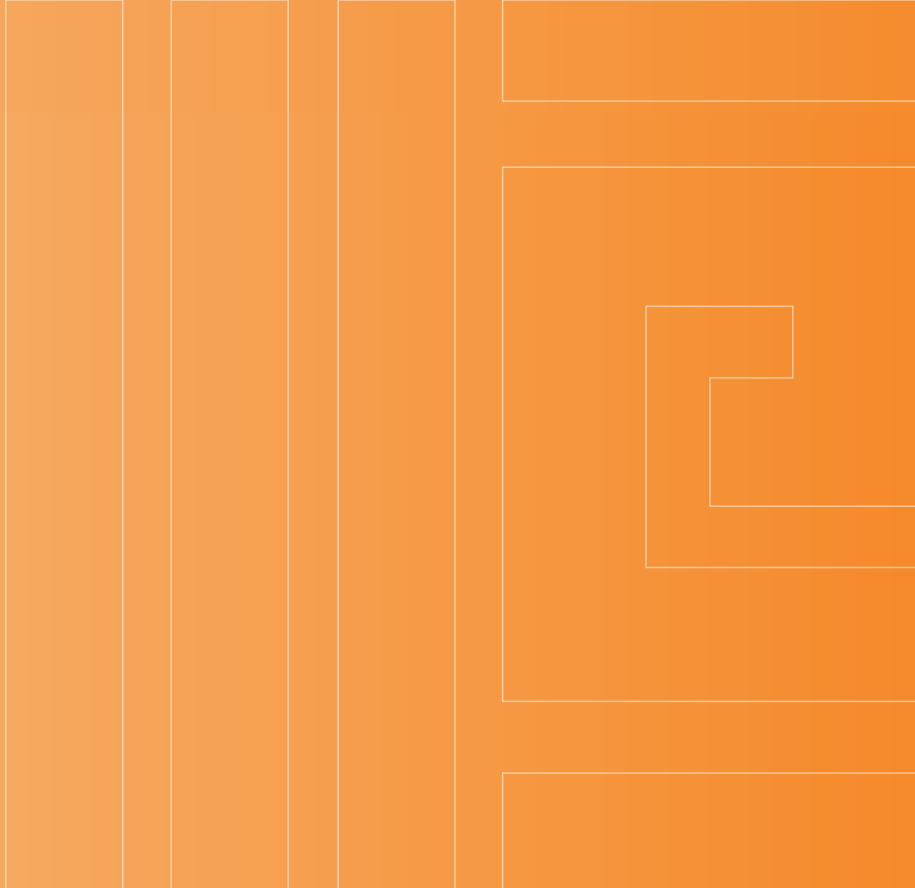
邱鑫锐律师

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。



林芬律师

恒和信专职律师，翻译专业硕士研究生，担任多家大型国有企业常年法律顾问，在公司法、劳动法等专项法律服务和争议解决方面具有丰富经验。



恒和信公众号

◎ 本期编辑：梁辉、邱鑫锐、林芬

 恒和信律师事务所
HENGHEXIN LAW FIRM
