

广东高院发布一批维护国防利益和军人军属合法权益典型案例

服兵役期间应计入劳动者累计工作时间

本报讯(全媒体记者许接英 通讯员陈虹伶 刘卉)近日,广东省高级人民法院发布一批维护国防利益和军人军属合法权益典型案例。其中,在黄某与仁某酒店劳动争议案中,法院判决服兵役期间计入劳动者累计工作时间,依法保障退役军人劳动权益,彰显法律对军人的尊崇。

该案中,黄某于1986年11月应征入

伍,于1990年3月退伍,服兵役时间共3年5个月。黄某个人参保证明显示其在2009年10月至2017年3月期间连续参保,合计约7年6个月。黄某于2022年5月入职仁某酒店,于2024年7月离职。之后,黄某向酒店主张未休年假工资,认为其服兵役期间应计入累计工作时间。仁某酒店仅认可黄某入职后在本单位的工作年限,双方因此产生争议,黄某

遂诉至法院。

广州市花都区人民法院经审理认为,依据《企业职工带薪年休假实施办法》第四条及人社部相关规定,服兵役期间属于视同工作期间,应当计入累计工作时间。黄某累计工作时间已达10年,依法应享受每年10天带薪年假。法院遂判决仁某酒店向黄某支付未休年假工资。仁某酒店上诉,广州市中级人

民法院二审驳回上诉,维持原判。

法院指出,服兵役是公民的光荣义务和神圣职责,服役年限应当得到尊重与珍视。本案明确将服兵役期间计入劳动者累计工作时间,体现了对《中华人民共和国退役军人保障法》等相关法律法规的准确适用,彰显了尊崇军人的价值导向,对依法保障退役军人劳动权益具有裁判引领作用。

骑车下班途中被流浪狗撞倒受伤,算工伤吗?

法院:系非本人主要责任交通事故,依法应认定为工伤

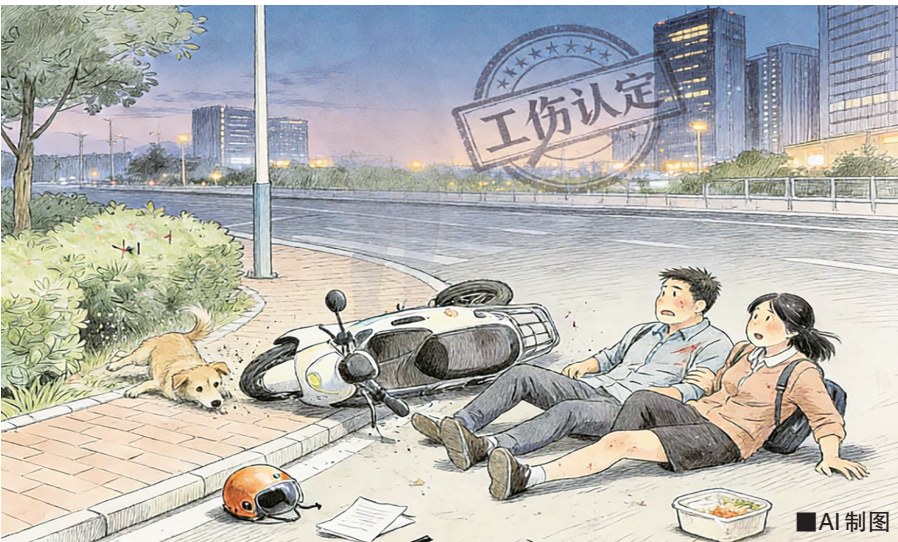
本报讯 员工下班路上骑车时,突然冲出一只狗,与它发生碰撞造成骨折,可以认定为工伤吗?日前,法院就审理了这样一起特殊的工伤认定案件。

黄先生与妻子黄太太同在广州市某有限公司工作。2024年5月28日,两人正常工作至当晚9时,从公司打卡下班后,黄先生驾驶电动自行车搭载妻子返回家中。晚上9时10分左右,两人行至沙头街莲花大道丁根村路段时,突然有一条无主狗窜出来与电动自行车发生碰撞,导致电动自行车倾倒。黄先生与妻子摔倒在地受伤,两人均被诊断为右侧锁骨骨折。

广州市公安局交通警察支队番禺大队出具《事故情况证明》载明:到丁根村路段被无主狗碰撞,导致驾驶电动自行车跌倒,当事人无责任。公司了解情况后,主动向广州市番禺区人力资源和社会保障局提交工伤认定申请。

根据交警大队的回函:驾驶的电动自行车没有不规范的行为;无主人的狗当时是突然转出来发生碰撞的;属于交通事故。广州市番禺区人社局作出《认定工伤决定书》,认定两人受到的事故伤害属于工伤认定范围,予以认定为工伤。

公司不服,诉至法院。公司认为,狗并非交通事故的当事人,即使骑行与狗



碰撞,也并非属于交通事故。该起事件应认定为动物致人损害赔偿纠纷,而非工伤事件。

一审法院认为,《工伤保险条例》第十四条规定:“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……”本案中,番禺区人社局在调查工伤认定案件中所收集的证据能够证实,员工在下班途中发生非本人主要责

任的交通事故,属于前述法律规定的应予认定为工伤的情形。广州市公安局交通警察支队番禺大队作为道路交通安全管理部门,其出具的事故情况证明所载明内容及责任认定可予以采信。公司在主动申请工伤认定,且在工伤调查阶段同意认定工伤的情况下,又通过诉讼主张不属于工伤,违反诚信原则,且其相关主张,缺乏事实和法律依据,不予采纳。

综上,法院判决:驳回公司的诉讼请求。(来源:中国裁判文书网)

劳动法律法规Q&A

Q:劳动合同到期未续签,但劳动者还在原单位继续工作,劳动关系怎么算?应该怎么办?

A:《中华人民共和国劳动合同法》第七条规定:用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。

第十条规定:建立劳动关系,应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系,未同时订立书面劳动合同的,应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。

《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第五条规定:自用工之日起一个月内,经用人单位书面通知后,劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的,用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系,无需向劳动者支付经济补偿,但是应当依法向劳动者支付其实际工作时间的劳动报酬。

第六条规定: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,应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资,并与劳动者补订书面劳动合同;劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的,用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系,并依照劳动合同法第四十七条的规定支付经济补偿。

第七条规定:用人单位自用工之日起满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,自用工之日起满一个月的次日至满一年的前一日应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资,并视为自用工之日起满一年的当日已经与劳动者订立无固定期限劳动合同,应当立即与劳动者补订书面劳动合同。

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(二)》(法释[2025]12号)第十一条规定:劳动合同期满后,劳动者仍在用人单位工作,用人单位未表示异议超过一个月,劳动者请求用人单位以原条件续订劳动合同的,人民法院依法予以支持。

符合订立无固定期限劳动合同情形,劳动者请求用人单位以原条件订立无固定期限劳动合同的,人民法院依法予以支持。用人单位解除劳动合同,劳动者请求用人单位依法承担解除劳动合同法律后果的,人民法院依法予以支持。劳动者合法权益受到侵害的按《中华人民共和国劳动合同法》第七十七条规定,有权要求有关部门依法处理或者依法申请仲裁、提起诉讼。

(来源:人社部)

以案说法

社保折现进工资,“你情我愿”也不行!

【案情回放】

2022年7月,朱某入职某保安公司,并受公司安排,到某高校当保安。一段时间后,朱某就因对工作时间不适应等提出辞职。

既然要辞职,那双方的账就得清一清。可这时,朱某与公司之间产生分歧。双方对是否存在加班、加班时长以及因此产生的加班费的认定有不同意见。更重要的是,朱某提出,保安公司从没有为自己缴纳过社会保险费。根据劳动合同法相关规定,如果公司没有给自己缴社保,那么,自己有权解除合同并获得经济补偿。

对此,公司却不同意。他们拿出一份由朱某签字的声明,上面明确写着:自愿请求单位(某保安公司)不再为本人参加本市的社会保险。本人确认公司在给本人发工资中,有关的社会保险费随工资中的其他补助一并支付给本人。本人自愿

采取如上方式处理社会保险事宜,等等。

公司认为,既然朱某自愿放弃社保,公司自然就不应再给予补偿。对此,朱某提出,有关不缴纳社会保险费的约定是某保安公司事先打好的格式条款,这些条款剥夺了自己的法定权利,与现行法律法规相悖,不具有法律效力。

双方各执一词,始终没有办法达成一致。朱某将争议提交劳动人事争议仲裁委员会裁决,随后双方又诉至法院。

【法院判决】

在庭审中,法院先对加班工资问题进行确认,双方对此争议不大。而关于双方争议最大的解除劳动合同的经济补偿,法院结合双方证据,比如朱某的社保查询记录,可以认定朱某在职期间,某保安公司确实没有为其缴纳过社会保险费。

至于某保安公司主张是朱某自愿放弃

缴纳社会保险费,因此其无需支付经济补偿的理由,法院认为,依法缴纳社会保险费是用人单位和劳动者的法定义务,除去法律规定的事由外,不因劳动者同意而免除。朱某以此为由主张经济补偿,法院不予支持。

最终,法院判决,某保安公司支付朱某解除劳动合同经济补偿2400余元。

【法官提醒】

不少劳动者在求职时,会和用人单位作出一些约定。比如,用人单位可以不缴纳社会保险费,折现进工资。这种约定看上去是你情我愿的,但事实上,国家设立社会保险基金是为了让劳动者在年老、患病、工伤、失业、生育等情况下获得帮助和补偿。依法缴纳社会保险费是用人单位的法定义务,类似的约定或者承诺因违反法律强制性规定而无效。

(来源:人民日报)