

劳动法最前线——从公司人事的角度看劳动法动向

第 162 回 关于审理劳动争议案件疑难问题的解答

(撰稿人：黄翼洺)

2017 年 9 月 12 日

广东省高院发布关于审理劳动争议案件疑难问题的解答

近日，广东省高级人民法院发布了《关于审理劳动争议案件疑难问题的解答》(“《问题解答》”)，对常见的一些诸如特殊用工关系的认定、劳动合同的解除等问题进行了明确，具有十分的操作性，值得广东地区的企业特别关注。

1. 四种用工关系的认定

实践中，有一些常见但不同于正常的劳动关系下用工的用工情况，对其关系如何认定说法不一。此次《问题解答》对以下四种情形下的用工关系认定进行了明确：

- (1) 个人承包、挂靠他人经营或借用他人营业执照经营的，承包人、挂靠人或借用人自行招用的劳动者不受发包人、被挂靠人或被借用人管理和支配，劳动者的工资也并非由发包人、被挂靠人或被借用人支付，双方之间的关系不符合劳动关系的特征，因此，被招用的劳动者主张与具有用工主体资格的发包人、被挂靠人或被借用人存在劳动关系的，一般不予支持。
- (2) 快递等人员与其用工单位之间的关系，应按双方的约定认定。但如果用工单位依法制定的各项劳动规章制度适用于该劳动者，该劳动者亦受用工单位的劳动管理，从事用工单位安排的有报酬的劳动，且该劳动者提供的劳动是用工单位业务的组成部分，应认定双方存在劳动关系。
- (3) 出租汽车企业须依法与驾驶员签订劳动合同和参加社会保险，因此，以承包、租赁等方式经营的出租车司机主张与出租车公司存在劳动关系的，予以支持。但出租车司机自行招用的代班司机系出租车司机自行招用，不受出租车公司管理和支配，不宜认定代班司机与出租车公司存在劳动关系。
- (4) 村民委员会、居民委员会与其对外招聘人员发生的用工关系符合劳动关系特征的，应按劳动关系处理。

2. 两类劳动合同解除的认定

员工严重违反企业规章制度、企业客观情况发生重大变化是实践中常见的企业可能解除员工劳动合同的情形。但是，实际解除过程中，仍旧由诸多不确定性。此次《问题解答》对以下两种情形的解除，做出了进一步的说明：

- (1) 企业以员工违反计划生育规定为由解除与员工劳动合同的，员工要求企业支付违法解除劳动合同的赔偿金，予以支持。但劳动合同、集体合同、用人单位规章制度另有约定的除外。
- (2) 企业因自身发展规划进行的搬迁，属于劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，企业应与员工协商变更劳动合同内容。未能就变更劳动合同内容达成协议的，员工要求解除劳动合同以及企业支付解除劳动合同的经济补偿金的，予以支持。但如企业搬迁未对员工造成明显的影响，且企业采取了合理的弥补措施（如提供班车、交通补贴等），员工解除劳动合同理由不充分的，企业无须支付解除劳动合同的经济补偿金。