

新业态保险纠纷中,新就业形态劳动者存在保险认知不足、维权能力弱情况

司法保障破解新就业形态劳动者“投保容易理赔难”

阅读提示

新业态保险纠纷中,多主体之间矛盾交织,而新就业形态劳动者普遍存在保险认知不足、维权能力弱的问题,加剧了事实认定及裁判难度。

本报记者 周倩

近年来,随着新业态经济的快速发展,新就业形态劳动者的保险权益保障问题受到社会高度关注。近日,北京金融法院发布了该院自2021年建院以来所受理涉及新就业形态劳动者保险权益纠纷案件审理情况及典型案例。

“新业态保险纠纷中,多主体之间矛盾交织,互联网平台、第三方用人单位、保险机构、劳动者均存在不同程度的问题。”北京金融法院副院长宋毅介绍说,司法实践中,部分平台存在强制投保问题,例如将劳动者投保特定保险机构的特定保险产品与劳动者开单营业强行捆绑,要求开单营业必须投保,保费通常从劳动者收入中自动扣除;个别保险机构以特别约定之名行规避责任之实;新业态保险“宽进严出”现象多发。新就业形态劳动者普遍存在保险认知不足、维权能力弱的问题,尤其在用工关系、职业风险关联性方面的举证能力不足,加剧了事实认定及裁判难度。

新就业形态劳动者遭遇“投保容易理赔难”该如何维权?劳动者意外受伤后,因为已经享受新职伤待遇就不能享受商业意外险赔偿了吗?关联企业“混同用工”模式下,谁有权对雇主责任险主张赔偿权?

焦点1: 核保“宽进严出”怎么破?

魏某是一名营业货车司机,其妻子于某作为投保人为魏某在网络投保平台投保意外伤害保险。投保时,保险公司和投保平台均没有要求投保人说明被保险人的职业类型。保险期间内,魏某驾驶营业货车发生交通事故

故,在向保险公司申请理赔时,保险公司以魏某未如实告知职业为营业货车司机、其职业类别不符合保险合同约定为由,解除保险合同并拒赔。

法院审理认为,投保时被保险人职业已然不符合条件,保险公司放弃主动询问与审核,依然同意承保,合同履行过程中,被保险人的职业并未发生变化,即使保险人对该条款已经进行提示和明确说明,也无法发生合同解除的法律后果。因此,法院判令保险公司赔付保险金。

该案审理法官表示,近年来,与新就业形态劳动者相关的保险产品主要以互联网投保为主渠道。互联网保险具有便捷、高效特点,但“宽进严出”现象尤为突出。在客户准入阶段,部分保险公司为了追求业务量,放松了对客户资源、风险承受能力的审核,导致高风险客户进入市场,为后续理赔埋下隐患。该案以判决方式对保险公司“宽进严出”行为亮“红灯”,有助于倒逼保险行业加强合规经营。

焦点2: 意外险能被新职伤险“抵销”吗?

刘某是一家平台加盟商的众包骑手,每天必须购买众包骑手保障组合产品保险单后,方能使用平台APP接单营业,保障项目包括意外身故、残疾给付等。

在一次送餐过程中,刘某受伤,构成九级伤残,向保险公司申请理赔。保险公司认为,刘某符合新就业形态就业人员职业伤害保障

情形,刘某已享受新职伤险赔偿,故无法再通过众包骑手意外险重复获赔。

法院认为,该案中,意外伤害保险属于定额型人身保险,不适用损失填补原则,也就不涉及重复赔偿。刘某虽已获得新就业形态职业伤害保障一次性伤残补助金,但新职伤险与商业意外险不是替代抵销关系,新就业形态劳动者可同时进行主张赔付,判令该保险公司依约赔付保险金。

法院表示,新职伤险是国家为兜牢无法参加工伤保险的新就业形态劳动者职业伤害保障底线,在工伤保险制度框架下试行的一种新的保障制度。新职伤险与意外伤害保险性质不同但不冲突,新就业形态劳动者发生相关职业伤害,既有权申请职业伤害保障待遇,又有权主张意外伤害保险赔付。

审理该案的法官表示,对于新职伤险试点地区的商业意外险产品,在保单特别约定或保险条款中载明“享受新职伤待遇的则不予赔付”的,若保险公司未能举证双方就此达成合意,该条款不产生法律效力,保险公司应当依约赔付商业意外险保险金。

焦点3: 混同用工下如何赔雇主责任险?

甲公司在某保险公司投保了雇主责任险,被保险人清单中包含张某。一日,张某在工作期间突发身体不适,经送医抢救无效死亡。乙公司作为用人单位向人社局申请工伤

认定,人社局作出《认定工伤决定书》,认定张某与乙公司存在劳动关系。甲公司与张某家属签订《赔偿协议书》并给付赔偿款60万元。

事后,甲公司向保险公司理赔遭拒。保险公司认为,甲公司与张某之间不存在实际用工关系,甲公司不具有保险利益。经查,甲乙两家公司是关联企业,多年来由同一人实际经营。

法院认为,甲乙两家关联企业之间存在混同用工情形。甲公司以张某雇主身份投保了雇主责任险,事故发生后实际给付了赔偿款。在没有证据证明甲公司与乙公司、张某继承人等存在骗保等恶意侵害保险公司权益的情形下,可以认定甲公司有权向保险公司主张赔偿。法院最终判令保险公司向甲公司给付保险金60万元。

审理法官表示,新业态形态下,企业之间“交叉用工”“混同用工”“共享用工”等用工方式不断创新,鉴于“混同用工”情形下难以界定实际用工关系。该案明确,如确实存在“混同用工”情形导致无法认定保险事故发生时的实际用工关系的,混同用工主体应对劳动者承担连带责任,进而认定保险公司应承担雇主责任险赔付责任。

“与传统的保险合同模式不同,在新业态形态模式下,因用工存在多次分包现象,交易链条进一步拉长,交易主体增多,保险产品的交易结构日趋复杂,加大了对商业嵌套模式下真实保险合同关系的甄别难度。”北京金融法院立案庭副庭长厉莉告诉记者。

厉莉建议,劳动者应进一步增强风险意识和维权能力,保险机构应从优化产品供给提高适配性、推动保险条款透明化、理赔标准化等方面提高展业水平;平台及合作商应从规范算法管理、杜绝风险转嫁、健全纠纷内部处理机制等方面强化劳动者权益保障;行业协会应在数据支持、规则指导、行业自律、调解争议方面强化作用发挥。

最高检发布指导性案例

一患热射病劳动者获认定工伤

本报讯 日前,最高人民检察院聚焦行政生效裁判监督主题发布第五十八批指导性案例。其中一起案例中,劳动者在高温作业环境下从事体力劳动引起中暑,经诊断为职业病,最后获认定工伤。

2018年7月,某建设工程有限公司工人罗某某在工作结束收拾工具时突然晕倒,经医治无效死亡。罗某某妻子邹某某申请司法鉴定,司法鉴定所出具《司法鉴定意见书》,认为“罗某某符合热射病并脑挫裂伤出血梗死(继发性大叶性肺炎)致急性呼吸循环功能障碍死亡。”

邹某某提出工伤认定申请。人社局认为,申请人未能提交罗某某的职业病诊断证明书或者职业病诊断鉴定书,作出《不予认定工伤决定书》。邹某某不服,提起行政诉讼。

一审法院认为,罗某某的死亡符合《工伤保险条例》第十四条第一项之规定,应当认定为因工受伤(死亡)。人社局提出上诉。该市中级人民法院经审理认为,邹某某递交的司法鉴定不是职业病鉴定机构作出的职业病鉴定,撤销一审判决,驳回邹某某的诉讼请求。邹某某申请再审,被裁定驳回。

邹某某向该市人民检察院申请监督。2023年2月7日,该市人民检察院提请四川省人民检察院抗诉。

该市人民检察院、四川省人民检察院查明,罗某某患热射病系因长时间在高温环境下工作所致。邹某某其女向四川大学华西第四医院提出对罗某某进行职业病诊断的请求。该院作出《职业病诊断证明书》,载明“诊断结论:职业性中暑(热射病)”。

四川省人民检察院审查认为,罗某某的职业病诊断证明书新发现并取得证据,能够证明罗某某患有热射病属于职业病,应当被依法认定为工伤,该新的证据足以推翻二审判决。2023年11月,四川省人民检察院向四川省高级人民法院提出抗诉。

2024年4月,四川省高级人民法院再审本案。庭审中,某市人社局表示依法启动工伤认定程序,邹某某表示认可并撤回再审请求。某市人社局重新作出《工伤认定决定书》认定罗某某为工伤。某区社保中心依法向邹某某拨付一次性工亡补助金在内的工伤待遇75.6万元。省高级人民法院裁定终结再审程序。(法文)

法定应赔24万元,协议约定只赔8万元

工伤私了不公平一公司被判“补差额”

本报讯(记者陈丹丹)工伤“私了”显失公平,劳动者能否反悔?近日,北京市门头沟区人民法院披露了一起工伤赔偿协议显失公平,判决该公司追加赔偿。

牛某在某民宿公司施工时,因地面湿滑摔伤,经鉴定构成九级伤残。事故发生后,该公司与牛某签订赔偿协议,约定支付8万元赔偿,牛某放弃后续仲裁、诉讼权利。履行完毕后,牛某以“赔偿金额显著低于法定工伤保险待遇”为由,先后申请确认劳动关系、认定工伤并主张16万余元工伤保险待遇。

该民宿公司认为,牛某在签订协议并获得赔偿后反悔,属于滥用诉权。牛某则表示,自己签约时并不知九级伤残的法定赔偿数额,且已获赔偿无法满足工伤治疗等需求,此前的协议显失公平、应属无效。

工伤赔偿协议能否因“显失公平”被撤销?法院经审理查明,根据《工伤保险条例》,牛某依法应获一次性伤残补助金、医疗补助金等共计24万余元,扣除已赔偿的8万元,仍有16万余元差额。

“工伤保险待遇具有保障劳动者生存权的特殊属性,对其协议效力的审查应区别于普通民事赔偿。”法官认为,牛某作为劳动者,在受伤后处于经济压力与信息不对称的双重弱势,协议约定金额仅为法定标准的三分之一,明显低于其应得权益,符合显失公平的构成要件。最终,法院判决案涉民宿公司支付牛某一次性伤残补助金等共计14万余元。

法官提醒劳动者,在与用人单位协商时应避免盲目签字确认,对显失公平的协议及时维权,在知道或应当知道撤销事由之日起1年内向法院起诉。此外,用人单位需注意,即使和劳动者签订了赔偿协议,若金额显著低于法定标准,协议仍可能因显失公平被撤销。

员工是否接受公司管理并提供劳动引争议

工作群聊天记录成获认定劳动关系证据

本报讯(记者吴锋思 实习生蒋易)近日,新疆维吾尔自治区乌鲁木齐市中级人民法院对新疆某公司与员工李某劳动争议案作出终审判决,确认双方2022年7月1日至2023年7月31日存在劳动关系,并判令该公司支付李某工资、未签订劳动合同二倍工资及未休年假工资。

2022年6月30日,李某与某公司签订劳动合同,后因支付劳动报酬等争议申请仲裁,仲裁委认定该公司与李某2022年7月1日至2023年7月31日存在劳动关系,裁决公司支付工资、未签劳动合同二倍工资、未休年假工资及经济补偿金。公司不服,诉至乌鲁木齐市头屯河区人民法院。该公司认为,李某并未实际提供劳动,其提交的劳动合同公章系伪造,且社保缴纳属公司财务人员过失导致的误操作。

一审法院认定,尽管劳动合同公章经鉴定与备案公章不符,但该公司为李某缴纳社保、申报个税,其纳税记录并非李某个人可以操作的行为。从李某提交的某工作群聊天记录来看,李某在群中发送工作信息,该公司董事长亦在工作群中安排工作事项,符合事实劳动关系要件,遂判决确认李某与公司于2022年7月1日至2023年7月31日存在劳动关系,判决该公司支付工资28155.7元、未签合同二倍工资29435.68元、未休年假工资919.54元及经济补偿金7500元。公司不服,上诉至乌鲁木齐市中级人民法院。

二审法院认为,现有证据足以证明李某接受管理并提供劳动。鉴于李某未提交证据证明其在2022年10月至2023年4月30日提供了正常的劳动,对未签合同二倍工资款项作出调整,判决公司仅支付2023年5月至7月未签合同期间的二倍工资11019元。李某未提交证据证明其先履行解除劳动关系的通知义务,撤销一审判决7500元的经济补偿金,其余维持原判。

青海

成立首家知识产权诉调对接工作站

本报讯(记者那生祥)近日,由青海省知识产权保护中心和西宁市城东区人民法院联合组建的青海首家知识产权诉调对接工作站挂牌成立。

据悉,该工作站将统筹整合各方力量集中调处化解知识产权纠纷,最大限度将知识产权纠纷止于诉外、化解在诉前,进一步构建“行政保护+司法保护+社会共治”的协同保护格局,不断优化营商环境,为服务创新驱动发展提供更加有力的法治保障。

青海首家知识产权诉调对接工作站的建立将推动形成以司法审判为核心、人民调解为重要补充,集“委托调解、诉调对接、司法审判”于一体的知识产权纠纷处理新模式。同时,整合社会资源与司法资源,快捷化解知识产权纠纷,保障当事人合法权益,对降低维权成本、预防和化解社会矛盾、维护社会稳定和优化营商环境具有积极促进作用。

今后,青海省知识产权局将加大与法院、司法行政部门的协调统筹力度,提升知识产权纠纷调解能力,维护知识产权权利人合法权益。并且及时总结提炼好的经验做法,打造亮点典型,提升知识产权纠纷调解工作的群众满意度和社会影响力,推动青海省诉调对接工作良性发展,切实为加强青海省知识产权保护、助力高质量发展发挥作用。



禁毒宣防进集市

5月13日,安徽省宁国市公安局河沥派出所开展禁毒宣防进集市活动。社区警务室通过展示查获的毒品原植物、发放禁毒知识宣传画等多种方式开展宣传讲解,以提升社区群众的禁毒意识。 本报通讯员 高鹏 摄

北京市大兴区人民法院发布劳动争议审判工作白皮书显示——

劳动争议纠纷中涉竞业限制争议突出

本报记者 卢越

入职竞业公司的关联公司,在新公司使用假名、代号;通过投资入股、劳务派遣、挂靠代理实现“隐蔽竞业”;约定由竞业公司为其承担可能发生的竞业限制违约金……

北京市大兴区人民法院日前发布劳动争议审判工作白皮书和典型案例。白皮书显示,随着辖区内各类高精尖企业数量的增长,近年来该院受理的劳动争议案件中,除了确认劳动关系、支付劳动报酬、经济补偿金等传统劳动争议外,涉及保密制度、竞业限制、服务期、股权激励、劳动者的忠诚义务、职业道德等新型、前沿劳动法律问题的劳动争议纠纷逐渐增多。其中,又以涉及竞业限制的争议最为突出。

当天发布的典型案例中,就涉及一起竞业限制引发的争议。案情显示,蔡某于2020年入职某科技公司,任专业技术岗,双方对竞

业限制范围、期间、补偿金及违约责任等均有约定。

2021年9月18日,双方解除劳动关系。次月,蔡某与某软件公司签订劳动合同,实际工作内容为该科技公司竞争对手的业务,实际办公地点亦在该科技公司竞争对手处。该科技公司申请仲裁,要求蔡某返还竞业限制补偿金并支付违约金。仲裁委支持科技公司的请求。蔡某不服裁决结果,诉至法院。

法院生效判决认为,蔡某人职新的用人单位后,实际从事的是与科技公司存在竞争的业务,其行为违反了双方关于竞业限制范围的约定,应认定蔡某存在违反竞业限制义务的行为。因此,法院依据双方的约定并结合蔡某的违约期间,判令蔡某返还该科技公司竞业限制补偿金并支付违约金。

“有的劳动者离职后实际到与原用人单位存在竞争关系的新用人单位从事竞争业务,但企图通过其他方式掩盖违约事实、规

避竞业限制义务,有违诚实信用原则。”北京市大兴区人民法院开发区人民法庭法官孙青表示,用人单位可以要求劳动者返还已支付的补偿金,也有权要求劳动者支付违约金。

法院在审理该类案件中发现,有劳动者通过入职竞业公司的关联公司,由该公司代签劳动合同、代发工资,在新公司使用假名、代号等方式,导致原单位对劳动者违反竞业限制的取证难。

“有些情况下,劳动者会与竞业公司约定,由竞业公司为其全部或者部分承担将来可能发生的竞业限制违约金,导致劳动者对违反竞业限制的不利后果没有心理和经济上的负担。”北京市大兴区人民法院开发区法庭庭长齐伟龙说,“这也是造成此类案件数量增长的主要原因。”

齐伟龙介绍,有关竞业限制案件的审理还存在难题。比如,竞业限制主体范围认定难。劳动合同法第24条第1款将竞业限制的人员限定为“用人单位的高级管理人员、

高级管理人员和其他负有保密义务的人员”,对“其他负有保密义务人员”的认定困难。

此外,劳动者离职后的竞业行为存在多种情形,常见的是直接入职同业组织的行为,也包括投资入股、劳务派遣、挂靠代理等行为,该类行为隐蔽性较强,劳动者是否存在竞业行为认定困难。

“违约责任还存在核定难题。劳动者就其竞业行为向用人单位承担违约责任时,劳动者应承担何种程度的违约责任,缺乏明确的判断标准。”齐伟龙说。

据介绍,针对该类案件的认定难点,法院重点审查有无竞业限制约定及其合理性,对“其他负有保密义务人员”的认定需把握有无接触商业秘密的可能。此外,审查劳动者有无违反竞业限制约定,同业的竞争关系应由用人单位承担举证责任。在劳动者主张违约金畸高的情况下,可要求用人单位就违约金约定数额的合理性及商业秘密的价值进行举证。