



人力资源司法裁判

2020 第 9 期 (0801-0831)

北京凯联律师事务所 编制

目 录

北京市.....	7
北京顺义区人民法院颁布 2017-2019 年度劳动争议典型案例.....	7
一、涉年假案例.....	7
二、涉加班案例.....	8
三、涉未签劳动合同二倍工资案例.....	9
四、涉北京户口的案例.....	10
五、涉违反竞业限制的案例.....	11
六、涉劳动者赔偿用人单位损失的案例.....	13
七、涉变更工作地点案例.....	15
八、涉解除劳动关系类案例.....	17
重庆市.....	23
重庆高院发布 2019 年度劳动争议十大典型案例.....	23
案例一：永川区某废品回收店与王某某确认劳动关系案.....	23
案例二：席某某与某数字信息技术有限公司劳动争议案.....	24
案例三：张某某与重庆某光学科技有限公司劳动争议案.....	25
案例四：某科技有限公司与文某经济补偿金纠纷案.....	26

案例五：某物业管理公司与曾某某劳动争议案.....	27
案例六：重庆市某酒店有限公司与谢某某劳动争议案.....	28
案例七：刘某某与重庆某公路工程有限公司劳动合同纠纷案.....	29
案例八：郑某与重庆某综合开发有限公司劳动争议案.....	30
案例九：冉某某与重庆某建筑劳务有限责任公司工伤保险待遇纠纷案.....	31
案例十：唐某乙、唐某丙、万某、王某与廖某、重庆某电镀公司工伤保险待遇纠纷案.....	32
四川省.....	34
成都市 2019 年劳动争议十大典型案例.....	34
案例一：某快递股份有限公司与王某某劳动争议案，抢单骑手与配送平台劳动关系确认案.....	34
案例二：成都市某教育咨询有限公司与候某某劳动争议案，员工拒不签订书面劳动合同案.....	35
案例三：成都市成华区某幼儿园与黄某某劳动争议案，用人单位将培训服务期等同于劳动合同期案.....	36
案例四：成都某附属医院与林某某人事争议案，事业编制员工在职攻读博士期间违反服务期约定案.....	37
案例五：侯某某与成都某实业有限公司劳动争议案，因客观原因无法保留原岗位用人单位合理调岗案.....	38
案例六：某省建设集团有限公司与谢某某劳动合同纠纷案，“包工头”要求总承包单位支付劳动报酬案.....	40

案例七：张某某与四川某酒店有限公司劳动争议案，单方未履行和解协议引发劳动争议案.....	41
案例八：四川某人力资源管理咨询有限公司与晏某劳动争议案，以未足额获得加班费为由要求支付经济补偿案.....	43
案例九：李某与成都某科技股份有限公司仲裁裁决案，员工上班期间兼职“微商”被开除案.....	44
案例十：田某与某公司仲裁裁决案，电子劳动合同的有效性确认案.....	46
江苏省.....	48
扬州市中院发布 2019 年劳动争议十大典型案例.....	48
案例一：劳动者在留职停薪期与新用人单位之间建立的用工关系应当认定为劳动关系——扬州某门诊部与翁某劳动争议案.....	48
案例二：用人单位不可通过承包方式规避与劳动者之间的劳动关系——扬州某玻璃建材公司与高某劳动争议案.....	49
案例三：用人单位应当向劳动者承担不能补办养老保险待遇的损失——杜某与扬州某旅游用品公司劳动争议案.....	50
案例四：用人单位未按最低工资标准支付报酬，劳动者有权要求其补足并支付解除劳动合同的经济补偿金——王某与常州某物业服务公司劳动争议案.....	51
案例五：用人单位与劳动者签订的排除劳动者合法权益的条款应当无效——江苏某机械公司与王某劳动争议案件.....	52
案例六：劳动合同中止时，用人单位无需向劳动者支付工资等费用——蔡某与某集团公司、某物流公司拖欠工资、经济补偿金纠纷案.....	53

案例七：未签订书面劳动合同劳动者应在时效期限内主张赔偿——张某与江苏某建设工程公司劳动争议案.....	54
案例八：劳动者不应直接通过民事诉讼途径要求用人单位承担其自行补缴的医疗保险费——马某与扬州某学校劳动争议案.....	55
案例九：劳动者在停工留薪期满至伤残鉴定结束期间的合法权益依法应予保护——周某与江苏某建筑公司劳动争议案.....	56
案例十：用人单位未及时足额支付工资，劳动者可以通过诉讼主张加付赔偿金——王某与江苏某机械公司劳动争议案.....	57
南通市发布 2019 年度劳动争议典型案例.....	59
案例一：停缴社会保险不等同解除劳动合同.....	59
案例二：快递员与快递单位并非一概构成劳动关系.....	60
案例三：劳动者职业“碰瓷”，其诉求不能支持.....	61
案例四：单位未为职工依法缴纳养老保险，被判赔偿.....	62
案例五：主张劳动报酬不合常理，涉嫌虚假诉讼不获支持.....	63
案例六：劳动者违背职业道德，单位调岗正当合法.....	64
案例七：劳务派遣单位应承担用人单位的法律责任.....	65
案例八：不能证明职工辞职而解除劳动关系，单位给予经济补偿.....	66
案例九：非职工原因变更工作单位，工作年限连续计算.....	67
案例十：假借外包之名违法用工，弄巧成拙自负后果.....	68

福建省.....	70
福建省高院发布七则劳动争议典型案例.....	70
案例一：覃某某与某保洁服务公司劳动争议纠纷案.....	70
案例二：唐某某与某体育娱乐公司劳动争议纠纷案.....	72
案例三：陈某某与某认证公司劳动争议纠纷案.....	73
案例四：乔某某等三人与某家庭农场确认劳动关系纠纷案.....	75
案例五：何某某与某建设工程公司确认劳动关系纠纷案.....	76
案例六：林某与某生物科技有限公司劳动争议纠纷案.....	77
案例七：周某某与某网络商务公司、某招标公司劳动争议纠纷案.....	79

北京市

北京顺义区人民法院颁布 2017-2019 年度劳动争议典型案例

一、涉年假案例

案例一：单位安排休假未明确系年假，仍应支付劳动者未休年假工资

【案情简介】

李某于 2012 年 9 月入职某科技发展公司，每年应享受 5 天年假。2019 年 5 月 10 日，李某提起仲裁申请，要求某科技发展公司支付 2012 年 9 月至 2019 年 5 月未休年假工资等。后劳动仲裁裁决某科技发展公司支付李某 2017 年度未休带薪年假工资。某科技发展公司不服该裁决而起诉至法院，称李某主张的 2017 年度年假已经超过仲裁时效，且李某已经休了 2017 年度的年假，并提交了 2017 年公司放假通知等。该通知显示公司放假时间分别为 1 月 26 日至 2 月 5 日（共 11 天）、5 月 27 日 12:30 至 5 月 30 日（共 3.5 天）。对此某科技发展公司解释称虽然通知上未明确说明是年假，但是 2017 年 1 月、2 月共放假 11 天，包括 7 天法定节假日以及公司安排的 4 天年假，端午节 2017 年 5 月 27 日下午至 5 月 30 日放假 3.5 天，其中有 3 天是法定节假日，有 0.5 天是公司安排的年休假，公司是考虑到外地员工才会在法定假日前后安排年假，因此李某 2017 年已休 4.5 天年假。李某称上述放假期间确实休息了，但休的不是年假，公司通知放假时也未说明多于法定假日的假期是安排的年假。法院审理后认定某科技发展公司应当支付李某 2017 年度未休带薪年假工资。

【裁判要旨】

劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。考虑年休假可以集中、分段和跨年度安排的特点，李某主张的 2017 年度年休假最迟应于 2018 年 12 月 31 日前休完。李

某于 2019 年 5 月 10 日提出仲裁申请,其要求支付 2017 年未休年假工资的请求,未超过申请仲裁的一年时效期间。某科技发展公司虽提交了放假通知等证据证明已安排李某休息 4.5 天年假,但该通知仅显示放假,并未明确是安排李某休的年假。在李某对此不予认可的情况下,法院对某科技发展公司的主张不予采信,某科技发展公司应支付李某 2017 年 5 天未休年假工资。

二、涉加班案例

案例一：劳动者执行不定时工时制 用人单位无需支付加班工资

【案情简介】

胡某自 2013 年 3 月入职某快递公司,从事长途司机工作。2018 年 10 月,双方解除劳动关系。胡某主张其每次长途出车会有两名司机,二人轮流开车,一人开车时另外一个人可以休息,全年如此,除了春节,其他时间从未休息过,并且虽然每趟长途车上都有卧铺可以休息,但在车上休息时也要时刻保持谨慎,仍然是处于工作状态,因此其每年均存在双休日及法定节假日加班,快递公司应当支付其在职期间双休日及法定节假日加班工资。某快递公司则主张胡某陈述的加班、全年无休没有事实依据,也不符合常理,长途运输时车上一直有两名司机,每趟长途车上都有卧铺可以休息,一个人开车时另外一个人在休息,且 2016 年 6 月 28 日、2017 年 7 月 13 日、2018 年 7 月 18 日其公司已经向顺义区人力资源和社会保障局申请司机岗位实行不定时工作制并获得批准。法院经审理后判决驳回胡某的该项请求。

【裁判要旨】

依据《北京市工资支付规定》第十四条、第十七条之规定,用人单位依法安排劳动者在标准工作时间以外工作的,应当按照下列标准支付劳动者加班工资:(一)在日标准工作时间以外延长工作时间的,按照不低于小时工资基数的 150% 支付加班工资;(二)在休息日工作的,应当安排其同等时间的补

休，不能安排补休的，按照不低于日或小时工资基数的 200% 支付加班工资；(三) 在法定节假日工作的，应当按照 不低于日或者小时工资基数的 300% 支付加班工资。用人单位经批准实行不定时工作制度的，不适用本规定第十四条的规定。胡某系长途司机，某快递公司 2016 年至 2018 年针对胡某所从事的长途驾驶员岗位通过了不定时工作制审批，且每趟长途车上都有卧铺可以休息。故对于胡某要求支付 2016 年 6 月 28 日至 2018 年 10 月 10 日期间双休日和法定 节假日加班工资的请求，法院均不予支持。

三、涉未签劳动合同二倍工资案例

案例一：有人事管理职责的高管未签合同，不应获赔二倍工资差额

【案情简介】

刘某于 2016 年 9 月 1 日入职某公司，双方未签订劳动合同。某公司主张刘某系该公司实际控制人，担任采购总监、 人力资源负责人以及监事，负责劳动合同的签订，因此不应 支付其未签订劳动合同双倍工资差额。在职期间，某公司的 部分印章使用申请表“部门负责人审核”一栏均有刘某的签 名，且显示其工作部门为“HR”。在刘某入职之前，某公司人事经理是刘某一（刘某的姐姐），刘某一 2016 年底离职， 人事经理一职暂时空缺。后某公司于 2017 年 2 月 1 日招聘金某作为人事主管（兼职），但人事工作自刘某一离职后， 一直由刘某负责。法院经审理对刘某主张刘某一离职后的未 签订劳动合同双倍工资差额不予支持，对刘某一离职前的未 签订劳动合同双倍工资差额予以支持。

【裁判要旨】

本案的争议焦点在于刘某是否为人事管理部门负责人或 者主管人员，或者其工作职责中是否包括管理订立劳动合同的内容。刘某一 2016 年底离职后，金某在 2017 年 2 月 1 日入职，但为兼职，金某关于劳动合同签订、条款审查等事项均需向刘某汇报请示，电子邮件亦能证明刘某负责人力资 源工作，其亦明

知未签订劳动合同的风险；印章使用申请表 也可以表明刘某所在部门为“HR”，综合以上事实，可以确定刘某一离职后，刘某的工作职责中包含有人力负责的事项，即涵盖有管理订立劳动合同的内容，因此法院作出如上判决。

四、涉北京户口的案例

案例一：已就提前离职支付落户违约金，请求返还不予支持

【案情简介】

赵某于 2016 年 8 月入职某航空公司，2018 年 9 月以公司不适合自己发展为由提出解除劳动关系。入职时，赵某向某航空公司提交户籍办理申请，内容为“.....本人充分理解公司应届毕业生进京指标的紧缺性和进京指标对公司人才引进的重要性。经慎重考虑，本人愿意在公司工作至少 5 年以上，希望公司为本人办理户口进京手续，若本人在户口进京 5 年内提出离职，将自愿向公司支付人民币 10 万元，用于弥补公司户口指标申请、办理、保管费用，以及对公司人才引进造成的不良影响.....”。后，某航空公司为赵某办理了落户登记。赵某离职时向某航空公司支付户口违约金 10 万元，但其认为某航空公司收取前述款项无法律依据，应当返还。最终，法院经审理判决驳回赵某的诉讼请求。

【裁判要旨】

用人单位为其招用的劳动者办理北京户口，双方据此约定了服务期，劳动者本应恪守诚实信用原则，全面兑现合同承诺，因劳动者违约提前离职，给用人单位造成损失的，劳动者应当予以赔偿。赵某书写的户籍办理申请已经就落户及违约金等问题作出承诺，属于赵某自愿签署。根据该户籍办理申请的内容，某航空公司为赵某办理户口进京手续确实存在一定成本支出，因赵某个人原因，双方劳动关系于 2018 年 9 月 20 日解除，其离职行为必然导致某航空公司在引进优秀人才、落实工作计划等方面造成一定的损失，且其行为亦

违背诚实信用原则，应当予以赔偿。赵某主动选择离职并向某航空公司实际支付落户违约金，其在实际履行后又反悔要求返还，法院不予支持。

五、涉违反竞业限制的案例

案例一：劳动者在职期间成立与用人单位存在竞争关系的企业 违反忠实义务应承担赔偿责任

【案情简介】

谢某在某公司任职业务员期间，2013 年 4 月至 2014 年 8 月在新疆工作，之后在青海，2016 年 1 月调到宁夏，主要销售货品为某公司生产的热转印标识打印机等产品，主要客户单位是国家电网、电力公司。双方签订了《竞业限制协议书》，约定谢某不履行约定的竞业限制义务，应当承担违约责任，一次性向公司支付违约金，金额为谢某离开公司前一年的工资收入的 50 倍。某公司依照协议约定向谢某支付了 15 000 元的竞业限制补偿金。2015 年 5 月，谢某作为股东，与他人成立了青海某公司，经营范围与某公司存在重合。2016 年 2 月，谢某因个人原因提出辞职并办理了离职手续。后公司申请仲裁及诉至法院要求谢某赔偿违约金。法院经审理，判决谢某支付某公司违约金 105 702 元。

【裁判要旨】

双方签订的《竞业限制协议书》系双方当事人真实意思表示，均应当依约履行。某公司按照该协议支付了谢某竞业限制补偿金，谢某亦应当履行该协议约定的竞业限制义务。谢某作为股东成立青海某公司，截至庭审结束，谢某仍作为青海某公司的股东，但其并未提交证据证明其没有实际参与经营。青海某公司经营范围与谢某所述业务的货物类型具有同类产品特性。因此，谢某违反了竞业限制协议，应当支付违约金。竞业限制协议约定以谢某离开某公司前一年的收入的 50 倍计算，该约定的数额显失公平。法院根据谢某的工资水平、工作时

间、青海某公司成立及存续时间等因素，并结合竞业限制不得超过二年的法律规定，酌情确定谢某支付 某公司的违约金。

案例二：竞业限制要遵守，违反约定应赔偿

【案情简介】

孙某于 2018 年入职某公司，任续保专员。双方签订有 竞业限制协议。孙某因个人原因于 2019 年离职，之后入职 另外一家业务范围与某公司基本一致的公司，岗位仍为续保 专员。孙某离职之后，某公司根据竞业限制协议的约定，按月向孙某支付竞业限制补偿金，每月数额为 2000 元。某公 司主张因孙某离职后入职了同业竞争公司并且利用公司客户 名单进行不正当竞争违反竞业限制协议，应当支付违约金。 为此，某公司提交了手机短信记录及微信聊天记录截图予以 证明。微信聊天记录显示有孙某提示客户车险即将到期，向客户进行续保报价以及介绍优惠政策等内容。法院经审理判 决孙某向某公司支付竞业限制违约金 3 万元。

【裁判要旨】

《中华人民共和国劳动合同法》第二十三条规定，用人 单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘 密和与知识产权相关的保密事项。对 负有保密义务的劳动者， 用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约 定竞业 限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制 期限内按月 给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定 的，应当按照约定向用人单位 支付违约金。本案中，孙某从 某公司离职后，入职了一家位置距离不远、业务 范围一致的 同业竞争公司，从事的岗位也与在某公司工作时的岗位相同， 违反了竞业限制协议的约定。从微信聊天记录内容来看，孙 某向客户发送新公司的 信息以及优惠政策，确实存在利用原 公司客户开展新公司业务的事实，违反了 竞业限制的约定。 因某公司并未提交证据证明孙某上述行为给公司造成的实际

损失，对于孙某应向某公司支付的竞业限制违约金数额，由法院参考孙某违反竞业限制的主观恶意程度、竞业限制期限及竞业限制补偿金数额依法酌定。

六、涉劳动者赔偿用人单位损失的案例

案例一：出纳遇诈骗违反流程转账，综合考量后确定赔偿数额

【案情简介】

李某于 2017 年 5 月入职某建筑公司，任出纳。2017 年 6 月，李某下班回家路上收到人事王某的信息，称公司法定代表人有任务要交代，让其加入公司 QQ 群，李某加入 QQ 群后，接到群中显示的“法定代表人”的指示，要求核实一笔保证金的到账情况后在群中回复。李某收到信息后向公司财务经理和财务总监打电话核实是否有该笔保证金，二人均表示没有此事。后来，群中显示的“法定代表人”截图显示保证金已经打到其本人账户，并称因为合同最终没有签订，保证金要退回对方公司。李某在未告知财务经理及财务总监的情况下，向 QQ 群中“法定代表人”指定账户退还 30 余万元。某建筑公司主张李某未尽到财务人员的审慎义务，轻信社交软件的付款信息，在未经财务负责人及公司领导同意的情况下，执意转账，并且转账款项还超过诈骗人要求的数额，将 30 余万元打入陌生账户，给公司造成损失，应当全额赔偿。劳动仲裁裁决李某赔偿某建筑公司损失 13 万余元。法院经审理调解，李某向某赔偿建筑公司赔偿损失 10 万元。

【裁判要旨】

劳动者应当遵守劳动纪律和职业道德，对所从事的工作尽到审慎义务。该案中，李某在财务经理和财务总监均回复没有投标保证金到账，未能与法定代表人成功取得电话联系，也未告知财务经理及财务总监的情况下，将 30 余万元进行转账，未尽到财务人员的审慎义务，对公司损失应承担相应赔偿责任。但是考虑到李某在公司人事的指示下加入 QQ 群，放松警惕符合一般社会大众

理性的正常认知,且某建筑公司也并未提交证据证明公司正常的财务转账流程,考虑李某的经济承受能力和在某建筑公司的劳动所得情况,依据公平合理原则,法院最终促使双方达成李某赔偿某建筑公司损失 10 万元的调解意见。

案例二：严重违章导致重大事故 造成损失承担相应责任

【案情简介】

李某于 2014 年 1 月入职某出租车公司,双方签订有《承包运营合同书》及《出租汽车驾驶员劳动合同书》。2014 年 11 月,李某驾驶出租车闯红灯与在人行横道上正常行走的王某发生交通事故,造成王某严重受伤。李某负此事故全部责任。肇事出租车在某保险公司投保了交强险和商业三者险。事故发生后,王某将某出租车公司及保险公司诉至法院要求赔偿,法院判决某保险公司及某出租车公司对王某进行赔偿,其中,某出租车公司赔偿数额为 70 余万元。某出租车公司向王某赔付后,将李某诉至法院要求赔偿上述损失。法院经审理最终判决李某赔偿某出租车公司 20 余万元。

【裁判要旨】

因劳动者故意或者重大过失给用人单位造成经济损失的,用人单位可主张相应的赔偿。在确定劳动者赔偿责任时,应综合考虑劳动者从事工作的性质、薪酬、用人单位的经营风险以及劳动者的过错程度等因素。本案中,根据事故经过和违章情节,可以认定李某在履行职务过程中存在重大过失,应承担相应的责任。某出租车公司作为出租车的营运单位,承担着安全运营和对驾驶员进行安全知识培训教育的职责,其经营风险包括出租车在从事营运过程中发生交通事故而产生的事故赔偿风险。最终,法院综合考虑上述因素酌情确定李某应当赔偿某出租车公司的具体数额。

七、涉变更工作地点案例

案例一：用人单位合理变更工作地点 劳动者拒不服从构成旷工

【案情简介】

张某入职某劳务派遣公司后被派遣至某消防公司工作，劳动合同约定工作区域为北京并约定了劳动者旷工 2 天用人单位可以解除劳动合同。某消防公司在承担的首都机场 T3 航站楼消防工程施工和巡视维保任务项目于 2018 年 5 月 18 日结束撤场。在此期间该消防公司多次通知张某，包括在休息室张贴通知、邮寄、电话或者短信方式通知张某到 T1、T2 航站楼继续从事巡视岗位工作，且岗位职责和薪资待遇不变。张某没有按照安排去 T1、T2 航站楼上班也没有按照要求提交未到岗说明，某消防公司将张某退回某劳务派遣公司。某劳务派遣公司以旷工为由解除与张某的劳动合同。后 张某申请劳动仲裁并诉至法院，法院未支持张某的违法解除 劳动关系赔偿金请求。

【裁判要旨】

本案焦点在于某消防公司变更张某的工作地点是否具有合理性，审理因劳动合同变更引起的纠纷，既要充分保护劳动者的合法权益，也要依法维护用人单位的用工自主权。某消防公司在未中标 T3 航站楼原业务的情况下，将张某调整至 T1、T2 航站楼工作，是基于用人单位的客观生产经营需要，新的工作地点与原工作地点相距不远，并未增加张某的生活成本，张某的工作岗位及薪酬待遇均未发生变化，此工作地点的变更并未对张某造成不利，也未从根本上对劳动履行合同造成实质影响或困难。在某消防公司多番通知之下，张某既未到 T1、T2 航站楼工作，也未按照要求提供相关说明，已经构成旷工。某消防公司以旷工为由根据考勤管理制度将 张某退回某劳务派遣公司，某劳务派遣公司按照劳动合同约定解除与张某的劳动合同并无不妥，故法院对张某要求支付违法解除劳动合同赔偿金的请求不予支持。

案例二：未经协商变更工作地点，劳动者获赔解除经济补偿金

【案情简介】

王某于 2013 年 8 月入职某商贸公司，劳动合同约定，根据某商贸公司的岗位（工种）作业特点，王某的工作区域及工作地点为某商贸公司及其所有分支机构（包括外地），王某自愿接受某商贸公司对于工作岗位或地点的调整。2018 年 10 月，王某以某商贸公司未经平等自愿、协商一致而将其从顺义店调离到丽泽店，违反劳动合同法相关规定，非本人原因导致原劳动合同无法继续履行为由，向某商贸公司邮寄解除劳动关系告知书。某商贸公司称此次调整是因顺义店销售业绩差，王某不适合在顺义当店长，让其换一个店做店长。后某商贸公司又称因为顺义店已被他人承包，需要对王某的工作地点进行调整。后经核实，顺义店并未被他人承包。法院最终支持了王某要求某商贸公司支付解除劳动关系经济补偿金的请求。

【裁判要旨】

首先，劳动合同中王某的工作区域及工作地点为某商贸公司及其所有分支机构（包括外地）的约定过于宽泛、不明确，应当将双方在合同履行中的实际工作地点作为王某的工作地点。其次，根据劳动合同，王某自愿接受某商贸公司对于工作岗位或地点的调整，但这并不意味着某商贸公司有任意单方变更工作岗位或工作地点的权利。工作岗位或者工作地点的变更属于对劳动合同内容的重大变更，应当经双方协商一致方可调整，若无法达成一致，则意味着原劳动合同无法继续履行。再次，某商贸公司陈述的调整王某工作地点的理由前后矛盾，且经核实，并不存在某商贸公司陈述的业务已经由其他人承包的情形，某商贸公司并未举证证明调整王某工作地点的必要性。最后，用人单位调整劳动者的工作地点需遵循合理性原则，即调整后的工作地点未对原有的劳动条件作不利变更，不能对劳动者履行劳动合同造成实质影响。某商贸公司将要调整的工作地点与王某的居住地及原工作地点相距较远，在王某提出合理的交通补助

时，某商贸公司并未同意，也并未采取其他合理措施弥补因工作地点调整给王某带来的不利影响。综上，某商贸公司并未举证证明存在合理理由调整王某工作地点，且调整工作地点对于王某带来了不利影响，在此情况下，某商贸公司也并未采取合理措施进行弥补，实质已经影响劳动合同的履行。王某以双方就工作地点调整并未达成一致，非本人原因导致原劳动合同无法继续履行为由与某商贸公司解除劳动关系，某商贸公司应当向王某支付解除劳动关系经济补偿金。

八、涉解除劳动关系类案例

案例一：单位依据不明确的规章制度解除劳动合同构成违法解除

【案情简介】

王某于 2017 年 4 月 6 日入职某物业公司。2018 年 5 月 22 日，某物业公司以王某当值时间睡觉严重违反公司的劳动纪律和规章制度为由与王某解除劳动合同。某物业公司提交两张照片以及时长 9 秒的视频佐证，该照片及视频显示王某处于闭眼低头的状态。王某认可照片和视频中是其本人，但辩称其有角膜炎，值岗时滴了眼药水需要闭眼休息几分钟，并非在当值时间睡觉。某物业公司制定的《员工奖惩管理规定》记载：上班时间打瞌睡予以口头警告、当值时间睡觉予以解除劳动合同。法院经审理作出判决，认定某物业公司与王某解除劳动合同构成违法解除。

【裁判要旨】

用人单位的规章制度特别是奖惩制度属于用人单位日常管理劳动者的重要依据，应当明确、具体、可操作。当规章制度出现不明确、模棱两可时，不能作出不利于劳动者的解释。本案中，用人单位制定的规章制度对“打瞌睡”与“当值时间睡觉”两种行为规定了明显不同的惩罚措施，但又没有明确该两种相似行为如何区分。某物业公司所提交的证据不足以证明王某存在当值时间睡觉行为，

故某物业公司以王 某当值时间睡觉行为严重违反规章制度为由解除劳动合同确有不妥，应属违法解除。

案例二：劳动者被末位淘汰，用人单位构成违法解除

【案情简介】

黄某于 2017 年 10 月 17 日入职某公司，劳动合同期限为 3 年。2018 年 12 月 8 日，某公司发布的《绩效考核管理规定》第五条规定“年度考核不合格的员 工进行待岗处理或者淘汰。”2018 年 12 月 13 日，某公司对员工进行年度考 核，显示黄某排名最后。2018 年 12 月 14 日，某公司告知黄某，因其考 核不合格，直接淘汰，双方劳动合同解除。黄某通过仲裁及诉讼，要求某公 司支付违法解除劳动合同赔偿金。法院审理后作出判决，认定某公司与黄某解 除劳动合同违法，应支付黄某违法解除劳动合同赔偿金。

【裁判要旨】

根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十条的规定，劳动者不能胜任工 作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的，用人单位提前三十日以 书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合 同。因此，在劳动者考核不合格的情况下，用人单位应先对其进行培训或调岗， 仍不能胜任工作的，才可以行使劳动合同解除权。显然，某公司的末位淘汰制 度有违法律规定。某公司直接以黄某考核不合格为由与其解除劳动合同，缺乏 法律依据，属于违法解除劳动合同，应支付黄某违法解除劳动关系赔偿金。

案例三：劳动者严重违反劳动纪律，用人单位可解除劳动关系

【案情简介】

王某原系某公司后勤部门员工，负责行政后勤保障工作。某公司收到匿名 举报信，反映王某存在上班时间找不到人、虚假考勤等诸多违纪行为，某公司

纪检监察部门开展了调查 核实工作。王某向某公司纪检监察部门出具《情况说明》一 份，明确认可其在上班时间去餐厅包间睡觉的情况，其中， 9 月为 7 小 时左右、10 月为 7 小时左右，11 月为 10 余小时。某公司纪检监察部门经调 查后形成书面报告，对举报反映王 某在上班时间去餐厅包间睡觉、工作态度不 好、服务意识差、 作风懒散等问题予以认定，除了王某前述自认在 2018 年 9 月、 10 月进入餐厅包间睡觉的时间之外，某公司纪检监察部门经 调取监控录 像查明并认定王某在 2018 年 11 月份在工作时间 进入餐厅包间的时间累计 783 分钟。2019 年 1 月 29 日，某 公司向王某发出《解除劳动合同通知书》， 以王某违反公司劳动纪律为由决定自 2019 年 2 月 1 日起解除与王某的劳动 合同。王某以某公司构成违法解除劳动合同为由申诉至劳动 人事争议仲裁委员 会，提出某公司因违法解除劳动合同支付 经济赔偿金 400 000 元等诉求。法院 最终判决驳回王某的诉讼请求。

【裁判要旨】

某公司提交的举报信、纪检监察部调查询问笔录、监控 录像、王某签名确 认的《情况说明》、《关于匿名举报王某 违反公司制度等问题的谈话函询情况 报告》已经形成完整的 证据链，足以证实某公司基于内部员工匿名举报对包括 王某 在内的多名员工违反劳动纪律和规章制度情况进行调查核实 的过程，足以 认定王某在上班时间长期、多次、脱离工作岗 位到餐厅包间睡觉，造成恶劣影 响。根据《中华人民共和国 劳动法》第三条第二款之规定，劳动者应当完成劳 动任务， 提高职业技能，执行劳动安全卫生规程，遵守劳动纪律和职 业道德。 王某入职某公司多年，且已与某公司签订无固定期 限劳动合同，其作为老员工， 本应珍惜工作岗位，恪尽职守， 其理应知晓并带头模范遵守《考勤与休假管理 制度（试行）》、《员工违纪管理制度（试行）》，全面兑现其在《劳动合同 书》 中的各项承诺。再者，在上班时间长期、多次脱岗睡觉， 不仅违反用人单位规 章制度，而且，违背最基本的职业道德，丧失最基本的职业操守。某公司基于查 明的事实，对王某作 出解除劳动合同决定，捍卫劳动纪律，属于用人单位正当

行 使用工管理权限维系正常生产秩序的合理范围，法院予以支 持。王某主张某公司构成违法解除劳动合同，没有依据，法 院不予采纳。

案例四：劳动者虚报工作经历，用人单位可依法解除

【案情简介】

殷某于 2015 年 12 月 2 日入职某生物科技公司，担任 人力资源总监，双方签订的劳动合同期限自 2015 年 12 月 2 日至 2018 年 12 月 1 日。2016 年 8 月 19 日，某生物科 技公司以殷某在应聘过程中提供虚假信息为由与殷某解 除劳 动合同。双方就解除劳动合同是否违法发生争议。经查，殷 某在应聘某生物科技公司时称 2008 年至 2015 年期间就职 于美国某公司，其填写并签字的《员工入职登记表》也载明 2008 年至 2015 年供职于美国某公司，该《员工 入职登 记 表》同时载明本人声明：“.....以上所填内容及所提供入职 材料是真实、准确的，如有虚假，可以与我解除签订的劳动 合同。”某生物科技公司之后对殷 某进行背景调查时发现， 殷某 2010 年 8 月至 2011 年 7 月的社保缴纳单位为“北京 某家具有限公司”、2011 年 9 月至 2012 年 10 月的社保缴纳单位为 “北京某石材有限责任公司”、2012 年 11 月至 2015 年 8 月的社保缴纳单位为 “北京某生物公司”、2015 年 9 月社保缴纳单位为“北京某人力资源管理咨询有 限公司”、 2015 年 10 月至 2015 年 11 月的社保缴纳单位为“北京某 科技开 发有限公司”。殷某对此未作出合理解释。法院审理 后作出判决，认定某生物科 技公司与殷某解除劳动合同合法。 殷某不服提起上诉， 二审判决维持原判。

【裁判要旨】

订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商 一致、诚实信用的原则。殷某的社会保险缴纳记录与其《员 工入职登记表》中填写的内容及所陈 述的工作经历存在明显 不一致。殷某既未提交充分证据证明其于 2008 年至 2015 年在美国某公司工作，亦无法合理解释为何由多家不同的公 司为其缴纳社 会保险。因殷某应聘的职位为人力资源总监， 属于某生物科技公司核心部门的

高管职位，某生物科技公司 称聘用殷某是基于对其工作经历的看重具有合理性。因殷某 无法证明其陈述的工作经历属实，法院认为殷某的行为违反 了诚实信用原则，属于欺诈。根据劳动合同法的相关规定， 以欺诈的手段使对方在违背真实意思的情况下订立劳动合同 的，劳动合同无效或者部分无效。劳动者存在欺诈行为致使 劳动合同无效的，用人单位可以解除劳动合同。故某生物科技公司以殷某提供虚假工作简历为由与其解除劳动合同并无 不妥，属于合法解除。

案例五：劳动者滥用言论自由，用人单位合法解除

【案情简介】

张某在某公司任职期间，通过各网络平台包括知乎、微 信、新浪博客、新浪微博等平台通过中文、英文和法文先后 发布四十二篇文章及录音，文章中出现了诸如“设计陷害逼 迫员工辞职”“钓鱼执法、设计陷害、罗织罪名”“无情压榨”“仍 遭霸凌”“私设公堂”“变本加厉迫害升级”“威慑欺骗”“恶 毒的手段”等表述内容，点击量过万。某公司向张某送达《最 终书面警告》，要求限期删除相关文章并对其作出警告，但 张某并未删除。后某公司以张某违反《员工手册》规定，解 除与张某的劳动合同。张某申请劳动仲裁要求支付违法解除 劳动合同赔偿金被驳回后诉至法院。法院经审理后驳回了张 某的诉讼请求。

【裁判要旨】

劳动者作为公民享有言论表达的自由，这种表达自由不 因表达手段的不同而改变，言论自由在劳动关系中应该得 到保障。但是劳动者的言论自由应该受到劳动关系一般原则 的限制，也就是不得侵犯公民、法人的名誉权、荣誉权、商业秘密等权利。同时，劳动关系具有一定的人身属性，劳动 者亦负有忠实义务。张某任职期间在各大知名互联网及社交 平台用中英法文共发表的 42 篇与某公司相关的文章或录音 中的表述具有贬损之意或攻击性词汇，已经超越了言论自由 的限度，引起阅读受众对某公司名誉产生怀疑，随之造成社 会评价的降低，且在某公司向张某发出书面警告，甚至在法 庭辩论终结前，张某仍未删除

上述文章。在此情况下，某公司依据《员工手册》与张某解除劳动合同的行为，系合法解除，无需支付赔偿金。

重庆市

重庆高院发布 2019 年度劳动争议十大典型案例

案例一：永川区某废品回收店与王某某确认劳动关系案

【裁判要旨】劳动者为限制民事行为能力人，但其对自身行为有一定的认知能力，从事的工作与其智力及行为能力能够相适应的，应当认定劳动者具有建立劳动关系的主体资格，用人单位以其系限制行为能力人为由主张劳动关系不成立的，不予支持。

【基本案情】王某某系智力二级残疾人，经鉴定，其精神状态为中度精神发育迟滞（中度痴呆），并被评定为限制（部分）民事行为能力。某废品回收店系个体工商户，经营范围为：非生产性废旧品收购、销售。王某某从 2018 年 4 月 3 日起到某废品回收店从事废品整理工作。2018 年 4 月 19 日，王某某在敲碎玻璃过程中眼睛受伤。某废品回收店向王某某支付了 500 元报酬，并代王某某支付了治疗费用。后王某某申请仲裁要求确认与某废品回收店自 2018 年 4 月 3 日起存在劳动关系。仲裁委员会审理后裁决双方自 2018 年 4 月 3 日起存在事实劳动关系。某废品回收店不服，提起诉讼，请求确认其与王某某不存在劳动关系。

【法院裁判】王某某从事的废品整理工作是某废品回收店的业务组成部分，某废品回收店向王某某支付了劳动报酬，双方符合劳动关系的特征。王某某虽然系智力二级残疾人，并被鉴定为限制（部分）民事行为能力人，但其对自身行为有一定的认知能力，且王某某从事的废品整理工作与其智力及行为能力能够相适应，不能以王某某系限制民事行为能力人而排除其作为劳动者的主体资格。因此，应当认定王某某与某废品回收店从 2018 年 4 月 3 日起存在劳动关系，某废品回收店以王某某为限制民事行为能力人而主张双方不存在劳动关系的请求不能成立。人民法院遂判决驳回某废品回收店的诉讼请求。

案例二：席某某与某数字信息技术有限公司劳动争议案

【裁判要旨】劳动者应聘时提交的个人简历载明的学历和工作履历等信息与实际不符的，应当认定为劳动者以欺诈手段使用用人单位在违背真实意思的情况下订立劳动合同，劳动合同无效。用人单位解除劳动合同后，劳动者请求支付未签订书面劳动合同二倍工资差额、违法解除劳动合同赔偿金的，不予支持。

【基本案情】2018年3月15日，席某某到某信息技术公司应聘时向该公司报送了其个人简历，该简历载明，席某某的学历为北京大学金融管理学EMBA，从2010年6月至今分别在不同的公司担任高管职位等。该简历所载学历和工作履历信息均存在虚假陈述。2018年5月28日，席某某到某信息技术公司上班，担任该公司政企事业部总经理，双方未签订书面劳动合同。2018年12月4日，某信息技术公司通过微信辞退席某某。诉讼中，某信息技术公司主张该公司系以席某某学历、履历造假，不符合录用条件为由于2018年11月26日口头通知席某某解除劳动关系。席某某则主张该公司系以其业绩考核不合格为由于2018年12月4日解除劳动关系。2019年1月15日，席某某经仲裁后提起诉讼，以某信息技术公司未与其签订书面劳动合同及违法解除劳动合同为由，要求该公司支付未签订书面劳动合同二倍工资差额及违法解除劳动合同赔偿金。

【法院裁判】劳动者在应聘时向用人单位提供的学历和工作履历是用人单位招工时的重要的考量因素。本案中，席某某向某信息技术公司提供的个人简历中载明的学历和工作履历均存在虚假陈述，席某某的行为明显构成了欺诈。根据《劳动合同法》第二十六条第一款第一项之规定，双方之间的劳动合同无效。席某某采用欺诈手段建立劳动合同关系违反诚实信用原则，席某某的行为应当予以纠正，故某信息技术公司即使未与席某某订立书面劳动合同，亦不应承担相应的责任。此外，根据《劳动合同法》第三十九条第一款第五项之规定，用人单位在劳动者采用欺诈手段订立劳动合同的情况下享有依法解除劳动合同的权利。因此，席某某要求某信息技术公司支付未签订书面劳动合同二倍工资差额和违法解除

劳动合同赔偿金的诉讼请求于法无据，不应予以支持。人民法院遂判决驳回了席某某的诉讼请求。

案例三：张某某与重庆某光学科技有限公司劳动争议案

【裁判要旨】用人单位基于避税之目的，由其法定代表人、股东等在工资之外通过其个人网银账户、微信、支付宝等向劳动者转付一定款项，转账行为具有持续性、规律性，且用人单位未能举证证明款项性质的，劳动者主张款项系其工资组成部分的，应予支持。

【基本案情】某科技公司为独资公司，王某某为该公司股东和法定代表人。2017年10月16日，张某某经他人介绍到该公司工作。张某某与某科技公司一直未签订书面劳动合同，某科技公司亦未为张某某缴纳社会保险。2019年2月13日，张某某以微信方式向某科技公司请假，但未明确请假期限。2019年2月26日，某科技公司出具书面通知，以张某某未能确定何时上班为由，单方解除了劳动关系。2019年3月20日，张某某申请仲裁，仲裁裁决作出后，张某某又提起诉讼，请求某科技公司支付未签订书面劳动合同的二倍工资差额、经济补偿金等。诉讼中，张某某举示的银行流水清单显示某科技公司银行转账凭证均载明转账性质为薪资或者工资，而某科技公司法定代表人王某某通过其个人网银账户、微信、支付宝向张某某所转款项均未载明转账性质。其中，2018年12月10日、2019年1月11日、2019年2月17日均有某科技公司向张某某发放工资后，其法定代表人王某某于同日以其个人账户向张某某转账5000元的情况。

【法院裁判】张某某于2017年10月16日经他人介绍到某科技公司工作，某科技公司未与张某某签订书面劳动合同，应当根据法律规定向张某某支付二倍工资差额。诉讼中，双方对工资标准发生争议。某科技公司主张张某某的工资标准为工资表上载明的每月5000元，而张某某主张某科技公司法定代表人、股东王某某每月还通过其个人网银账户、微信、支付宝等向张某某支付的5000元亦应认定为工资，其工资标准为10000元。对此，人民法院认为，王某某系某科技

公司的股东和法定代表人，其在某科技公司向张某某发放工资后于同日通过其个人网银账户、微信、支付宝等向张某某转账 5000 元，该转账行为具有持续性、规律性。某科技公司虽辩称上述款项系支付的红包、红利及采办物品费用等，但并未提供充分证据予以证明，张某某主张系某科技公司为避税之目的而额外支付的工资更具有合理性。人民法院遂认定张某某的工资标准为 10000 元。

案例四：某科技有限公司与文某经济补偿金纠纷案

【裁判要旨】用人单位根据其规章制度作出对劳动者降级、降薪决定的，应当对该规章制度的合法性承担举证责任。用人单位不能证明规章制度经法定程序制定并向劳动者进行了公示或告知的，属于违法变更劳动合同，对劳动者不具有约束力。劳动者以用人单位未足额支付劳动报酬为由解除劳动合同并要求用人单位支付经济补偿金的，应予支持。

【基本案情】2014 年 7 月 17 日，某科技公司与文某签订《劳动合同》，约定某科技公司聘用文某为人事专员，劳动合同期限至 2020 年 7 月 16 日，某科技公司可以根据文某的工作表现以及公司工资、职务调整政策、方案调整文某的工资标准。2018 年 4 月，某科技公司通过内部审批，以文某“连续两个季度绩效评级为 C”为由，将文某的工作岗位调整为人事助理，月工资标准从 4500 元调整为 2500 元，并于 2018 年 5 月起按照调整后工资标准向文某支付 2018 年 4 月的工资。2018 年 5 月 19 日，文某以某科技公司未足额支付劳动报酬为由解除劳动合同，并于 2018 年 5 月 23 日申请仲裁，请求裁决某科技公司向其支付经济补偿金。仲裁委员会作出裁决后，某科技公司不服提起诉讼。诉讼中，某科技公司称对文某降级降薪的依据为《绩效考核管理制度》（2016 年版）。

【法院裁判】用人单位在制定、修改有关劳动报酬、工作时间、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定，并将直接涉及劳动者切身利益的规章制度公示或者告知劳动者。因用人单位作出的开

除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬等决定而发生的劳动争议，由用人单位承担举证责任。本案中，某科技公司以文某“连续两个季度绩效评级为C”为由，根据《绩效考核管理制度》（2016年版）的规定，决定对文某作降级、降薪处理，但某科技公司未举证证明该规章制度系经法定程序制定并向包括文某在内的员工进行了公示或告知，故应认定某科技公司的决定属于违法减少劳动报酬，对文某不具有约束力。某科技公司未足额向文某支付劳动报酬，文某以此为由请求解除劳动合同并支付经济补偿金符合《劳动合同法》第三十八条、第四十六条之规定。人民法院遂判决某科技公司向文某支付经济补偿金。

案例五：某物业管理公司与曾某某劳动争议案

【裁判要旨】劳动合同虽约定用人单位有权调整劳动者的工作地点，但用人单位调整劳动者工作地点时仍应具有正当性、合理性。用人单位在原工作地点的经营场所并未取消，且不能举证证明调整劳动者工作地点系基于生产经营之必需的，应当认定用人单位的调岗行为不当。

【基本案情】2008年5月13日，曾某某与某物管公司签订《劳动合同书》，约定某物管公司聘请曾某某为该公司物管员，工作地点为重庆市，某物管公司可以根据工作需要调整曾某某的工作地点等。合同期满后，曾某某与某物管公司两次续签劳动合同。曾某某的工作地、居住地均为重庆市渝北区。2018年7月25日，某物管公司向曾某某出具《人员调整通知》，通知曾某某于2018年8月1日起到重庆奉节县工作。接到通知后，曾某某向某物管公司递交《情况说明》，以家有高龄患病老人需要赡养、自己年龄较大等理由请求某物管公司收回通知。后某物管公司再次通知曾某某到重庆市奉节县工作，曾某某认为某物管公司调岗不合理，仍到原工作单位上班。2018年8月17日，某物管公司以曾某某不服从安排和旷工为由解除了与曾某某的劳动合同。曾某某以某物管公司违法解除劳动合同为由申请仲裁，要求某物管公司支付违法解除劳动合同赔偿金。仲裁裁决作出后，某物管公司不服提起诉讼。

【法院裁判】虽然双方签订的《劳动合同书》约定了曾某某的工作地点为重庆市，且某物管公司有权对曾某某的工作地点进行调整，但不能因此认定某物管公司可以在重庆市范围内随意调整曾某某的工作地点，某物管公司调整曾某某工作地点的，仍应具有正当性、合理性。曾某某入职某物管公司后一直在重庆市渝北区工作，其居住地亦在渝北区。某物管公司于2018年7月25日向曾某某出具《人员调整通知》，通知曾某某到重庆奉节县工作。渝北区和奉节县虽均属于重庆市辖区域，但二者相距数百公里，某物管公司在渝北区的经营场所并未取消，且亦未举证证明将曾某某工作地点调整至奉节县系生产经营之必需，某物管公司调整曾某某工作地点的行为明显会对曾某某的工作、生活产生重大不利影响。因此，某物管公司的调岗行为不具有正当性、合理性，构成用工自主权的滥用。曾某某收到调岗通知后，及时向某物管公司出具了《情况说明》，并仍到原工作地点上班，不应认定为曾某某构成旷工，某物管公司以曾某某不服从安排和旷工为由解除与曾某某的劳动合同违法。人民法院遂判决某物管公司向曾某某支付违法解除劳动合同赔偿金。

案例六：重庆市某酒店有限公司与谢某某劳动争议案

【裁判要旨】劳动者作为员工的身份与其他身份存在混同时，应当对劳动者的行为性质进行区分，用人单位以劳动者以其他身份从事的民事行为违反规章制度为由解除劳动合同的，如果劳动者的行为本身具有正当性，应当认定用人单位违法解除劳动合同。

【基本案情】谢某某自2010年9月起与某酒店公司建立劳动关系，其工作岗位为保安。2018年1月1日，双方签订了《劳动合同书》，约定合同期限从2018年1月1日起至2020年12月31日止。2017年，某酒店公司与谢某某因某酒店公司修建污水处理设备是否属于占用谢某某的土地、是否应当向谢某某支付土地占用费而发生纠纷。2018年8月，谢某某以某酒店公司占用其土地、未向其支付占用费为由将污水处理设备的排风扇踢坏并阻扰维修。2018年9月8日，某酒店公司以谢某某严重违反公司规章制度为由解除与谢某某的劳动关系。

谢某某申请仲裁，某酒店公司对仲裁裁决不服，提起诉讼，请求不支付谢某某违法解除劳动合同的赔偿金。

【法院裁判】谢某某是某酒店公司的员工，但同时因某酒店公司修建污水处理设备占用谢某某土地且未向谢某某支付占用费，谢某某亦属于相关权利人，谢某某的身份存在混同。本案中，谢某某损坏某酒店公司的污水处理设备并阻扰维修的行为系基于某酒店公司修建污水处理设备占用谢某某土地未支付占用费而产生，并非为某酒店公司提供劳动的行为，某酒店公司以谢某某实施以上行为严重违反公司规章制度为由解除劳动合同，混淆了谢某某的行为性质，属于违法解除劳动合同。人民法院遂判决某酒店公司向谢某某支付违法解除劳动合同的赔偿金。

案例七：刘某某与重庆某公路工程有限公司劳动合同纠纷案

【裁判要旨】用人单位违法解除劳动合同，劳动者依法主张的赔偿金既包括用人单位解除或终止劳动关系而对劳动者的补偿，也包括用人单位违反法律规定解除劳动合同的罚金。在用人单位违法解除劳动合同的情况下，劳动者仅主张经济补偿金的，可视为劳动者对自己权利之处分，人民法院可予支持。

【基本案情】刘某某自 2010 年 10 月 1 日至 2019 年 3 月 31 日在某工程公司从事摊铺机驾驶员工作。期间，某工程公司按月向刘某某发放了工资。2019 年 3 月 31 日，某工程公司的法定代表人在包含刘某某在内的微信群中发布信息，主要内容为由于行业竞争激烈，租赁价格较低，公司设备老化，管理费用偏高，失去市场竞争优势，近年来连续出现亏损状态，加上应收账款无法收回，给以后的经营造成严重困难。决定自 2019 年 4 月 1 日起，公司散伙（解散）。除个别人员（另行通知）上班到 4 月底，其他员工另谋发展，3 月份工资会在 4 月初发薪日按时发放。2019 年 5 月 21 日，刘某某向仲裁委员会申请仲裁，要求某工程公司支付经济补偿 24 600 元。仲裁中，刘某某陈述某工程公司单方解除劳动关系

侵犯了其合法权益，但愿意仅请求某工程公司支付经济补偿金，且其请求的经济补偿金已扣除某工程公司已发放的三个月的经济补偿金。

【法院裁判】《劳动合同法》第八十七条规定：“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金”。该条规定的赔偿金之所以是以经济补偿金的二倍，应当认为其内涵包括两方面：一是因用人单位解除或终止劳动关系而对劳动者的补偿，即经济补偿金；二是因用人单位违反法律规定解除劳动合同而向劳动者支付的惩罚性赔偿，该赔偿的实质是因用人单位违法解除劳动合同而应当支付的罚金。在本案中，刘某某提起的仲裁请求虽表述为经济补偿金，但其理由却为某工程公司违法解除劳动合同侵犯了其合法权益，而此种情形下，刘某某本可依据《劳动合同法》第八十七条之规定请求支付赔偿金，但其仅要求支付经济补偿金，而如前所述，赔偿金的组成包含了经济补偿金，刘某某仅主张经济补偿金可视为其放弃了要求某工程公司支付因违法解除劳动合同的罚金的请求，属于其对自己权利之处分，人民法院应当予以尊重。人民法院遂判决支持了刘某某的诉讼请求。

案例八：郑某与重庆某综合开发有限公司劳动争议案

【裁判要旨】用人单位以劳动者“在试用期被证明不符合录用条件”为由解除劳动合同的，应当由用人单位对其具体的录用条件和劳动者不符合录用条件的事实承担举证责任。

【基本案情】2018年4月10日，某开发公司与郑某签订《劳动合同书》，合同期限自2018年4月10日起至2023年4月9日止，其中试用期为6个月，自2018年4月10日起至2018年10月9日止。郑某担任某开发公司前期副总。2018年8月16日，某开发公司向郑某出具《解除劳动合同通知书》，载明因郑某在试用期间被证明不符合录用条件，决定从2018年8月17日终止、解除双方签订的劳动合同。郑某于当日收到该通知书，并在某开发公司出具的通知书留存件上写明：“已收到，请列举不符合具体哪条录用条件。”2018年8月17日，

郑某在办理离职交接手续后，离开某开发公司。后郑某提起仲裁，后又提起诉讼，请求某开发公司支付赔偿金等。

【法院裁判】用人单位以劳动者“在试用期被证明不符合录用条件”为由解除劳动合同的，应当由用人单位对其具体的录用条件和劳动者不符合录用条件的事实承担举证责任。在本案中，某开发公司在郑某试用期间，以郑某“在试用期被证明不符合录用条件”为由解除与郑某的劳动合同，某开发公司应当举示充分证据证明其具体录用条件、郑某不符合录用条件的事实。对于员工的录用条件，法律并没有作出明确规定，应当由用人单位在结合企业自身经营管理情况确定，某开发公司在本案中并未举示郑某所在岗位所需录用条件的证据。对于郑某不符合录用条件的事实，某开发公司举示的证据系对郑某在试用期所进行的整体性评价，该证据在时间上不具有连续性，在内容上存在瑕疵，部分评估表无时间记载，无法确定相应评估人员评估结论的形成时间，不足以证明郑某不符合录用条件。此外，某开发公司举示的证据亦不足以证明其在解除合同前，依法履行了通知工会的义务。人民法院遂认定某开发公司解除劳动合同违法，并判决某开发公司承担相应的法律责任。

案例九：冉某某与重庆某建筑劳务有限责任公司工伤保险待遇纠纷案

【裁判要旨】“超龄人员”因工受伤且被评定为五至十级伤残的，用人单位应当参照《工伤保险条例》的有关规定向其支付包括一次性工伤医疗补助金在内的工伤保险待遇，但不支付一次性伤残就业补助金。

【基本案情】某建设公司将其承包的重庆市弹子石中学校置换迁建工程劳务分包给某劳务公司，冉某某在上述工地上从事木工工作。2018年10月9日，冉某某在工地顶模板板面搬运材料时踩滑，从模板板面跌落至负一层受伤。伤后冉某某被送往医院住院治疗。冉某某受伤时已满53周岁，未享受基本养老保险待遇。2019年3月11日，重庆市南岸区人力资源和社会保障局作出《认定工伤决定书》，认定冉某某于2018年10月9日受到的伤害为工伤。2019年5月5日，

重庆市南岸区劳动能力鉴定委员会出具鉴定结论书，认定冉某某伤残等级为拾级，无生活自理障碍。冉某某经仲裁后提起诉讼，请求某劳务公司支付其工伤保险待遇。

【法院裁判】用人单位使用超过法定退休年龄但未办理退休、未享受基本养老保险待遇的劳动者在工作中受到事故伤害，经社会保险行政部门受理后认定用人单位承担工伤主体责任，由用人单位承担赔偿责任，可参照《工伤保险条例》有关规定一次性赔偿。冉某某受伤时已达到法定退休年龄且未享受基本养老保险待遇，经重庆市南岸区人力资源和社会保障局认定为工伤，因此某劳务公司应参照《工伤保险条例》的规定赔偿冉某某一次性伤残补助金、一次性工伤医疗补助金、住院伙食补助费、交通费等工伤保险待遇，但因冉某某已达到法定退休年龄，不应享受一次性伤残就业补助金。人民法院遂判决某劳务公司支付冉某某一次性伤残补助金、一次性工伤医疗补助金、住院伙食补助费、交通费等工伤保险待遇13628元。

案例十：唐某乙、唐某丙、万某、王某与廖某、重庆某电镀公司工伤保险待遇纠纷案

【裁判要旨】企业在设立过程中招用的劳动者因工伤亡的，由设立后的企业承担工伤保险待遇赔偿责任。

【基本案情】2018年2月，唐某甲经廖某招用至筹建中的某电镀公司从事杂工工作。唐某甲与廖某约定每天工资100元，按月领取。2018年4月10日12时许，唐某甲与其他工友共同乘坐李某驾驶的轻型厢式货车，返回廖某提供的宿舍休息就餐，车辆行驶中唐某甲从车厢内跌落至道路上，致唐某甲当场死亡。经交警部门认定，李某负事故全部责任。某电镀公司于2018年6月1日通过企业名称网上预先核准，于2018年6月7日领取营业执照。事故发生后，廖某以丧葬费名义向唐某甲的近亲属唐某乙、唐某丙、万某、王某垫付了10万元。后唐

某乙、唐某丙、万某、王某提起诉讼，请求某电镀公司、廖某共同支付一次性赔偿金、丧葬补助等其他赔偿金合计 991880 元。

【法院裁判】《民法总则》第七十五条第一款规定，设立人为设立法人从事的民事活动，其法律后果由法人承受；法人未成立的，其法律后果由设立人承受，设立人为二人以上的，享有连带债权，承担连带债务。《工伤保险条例》第六十六条规定，无营业执照或者未经依法登记、备案的单位以及被依法吊销营业执照或者撤销登记、备案的单位的职工受到事故伤害或者患职业病的，由该单位向伤残职工或者死亡职工的近亲属给予一次性赔偿，赔偿标准不得低于本条例规定的工伤保险待遇。《非法用工单位伤亡人员一次性赔偿办法》第二条规定，本办法所称非法用工单位伤亡人员，是指无营业执照或者未经依法登记、备案的单位以及被依法吊销营业执照或者撤销登记、备案的单位受到事故伤害或者患职业病的职工，或者用人单位使用童工造成的伤残、死亡童工。前款所列单位必须按照本办法的规定向伤残职工或者死亡职工的近亲属、伤残童工或者死亡童工的近亲属给予一次性赔偿。从上述规定可以看出，廖某在设立某电镀公司的过程中招用的唐某从事相关工作，符合上述规定的非法用工情形。根据上述规定，廖某在设立某电镀公司的过程中招用唐某甲并导致唐某甲死亡，应由设立后的某电镀公司承担赔偿责任，而不应由廖某承担赔偿责任。一审法院判令廖某向唐某乙、唐某丙、万某、王某支付一次性赔偿金、丧葬补助等其他赔偿金不当，二审法院改判由某电镀公司向唐某乙、唐某丙、万某、王某支付一次性赔偿金、丧葬补助等其他赔偿金。

四川省

成都市 2019 年劳动争议十大典型案例

案例一：某快递股份有限公司与王某某劳动争议案，抢单骑手与配送平台劳动关系确认案

【基本案情】

2018 年 6 月，王某某通过某快递股份有限公司（简称某快递公司）运营的 APP 平台与某快递公司签署《合作协议》，协议约定：王某某根据某快递公司平台的信息为客户提供取送货物服务；王某某应遵守某快递公司的服务要求，按时完成取送服务；在协议有效期内，王某某不得与某快递公司有竞争关系或具有潜在竞争关系的公司或个人签署相同或类似的合作协议与合同；王某某不得擅自私下承接用户的订单等。某快递公司向王某某收取用户支付的取送服务费用的 20% 作为信息费，用户支付的取送服务费用在扣除信息费之后由王某某收取。

王某某与某快递公司合作期间，王某某根据某快递公司 APP 服务平台发布的快递服务信息，自行抢单后，自主选择交通方式从事快递取送服务。王某某在某快递公司 APP 平台累计抢单 200 余单，每月抢单天数为 0 天到 10 多天不等，某快递公司共支付王某某服务费 2000 余元。2019 年 4 月 25 日，王某某向成都市劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，请求确认王某某于 2018 年 6 月起与某快递公司之间存在劳动关系。

【裁判结果】

成都市中级人民法院经审理认为，劳动关系的认定要从主体资格、管理性、人身隶属性以及劳动性质等几方面综合考量。劳动关系是长期、稳定且带有人身性质的一种关系，其本质属性在于劳动者与用人单位之间存在从属（隶属）关系。具体表现为：劳动者应遵守用人单位规章制度和劳动纪律；劳动者的给付行为具

有高度的人身属性，劳动者应亲自完成工作任务，不能替代履行；劳动者提供正常劳动后，用人单位应支付劳动者劳动报酬，劳动者享有最低工资保障。本案中，从双方签署的《合作协议》及履行情况看，首先，王某某可以自主决定是否从事快递取送工作，无需遵守某快递公司的考勤制度；其次，王某某只需按双方签署的《合作协议》履行合同义务，除此之外，某快递公司的劳动规章制度并不适用于王某某，某快递公司与王某某之间不存在管理与被管理的关系，王某某对某快递公司无组织上的隶属属性；最后，王某某的报酬仅由其取送快递的单数及取送服务费用决定，某快递公司并不提供最低工资保障，由此可见王某某取得的服务费的性质并非是劳动法规定的用人单位按一定支付周期有规律地向劳动者支付的工资，王某某对某快递公司并无经济上的依赖性。综上，王某某与某快递公司之间的关系不符合劳动关系的本质属性和重要特征，故应认定王某某与某快递公司之间不存在劳动关系。

案例二：成都市某教育咨询有限公司与候某某劳动争议案，员工拒不签订书面劳动合同案

【基本案情】

候某某于 2017 年 7 月 17 日入职成都市某教育咨询有限公司（简称某教育公司），双方于同日签订《试用期劳动合同》，载明：候某某任职某教育公司某艺术中心执行校长，负责大丰校区的运营管理，试用期自 2017 年 7 月 17 日至 2017 年 9 月 17 日止。《试用期劳动合同》届满后，双方未再另行签订书面劳动合同。候某某于 2018 年 2 月 8 日办理了交接后未再到某教育公司上班。

【裁判结果】

成都市中级人民法院经审理认为，与劳动者签订书面劳动合同，是用人单位的法定义务。双方签订的《试用期劳动合同》于 2017 年 9 月 17 日到期，试用期满后，某教育公司并未与候某某签订书面劳动合同。根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第六条“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”之规定，即使候某某在本案中存在拒不签订劳动合同的情况，某教育公司也应该及时通知候某某终止劳动关系，但双方直至 2018 年 2 月 8 日才终止劳动关系，因此，无论候某某是否存在拒签书面劳动合同的情形，都不能免除某教育公司未签订书面劳动合同的法定责任。

案例三：成都市成华区某幼儿园与黄某某劳动争议案，用人单位将培训服务期等同于劳动合同期案

【基本案情】

黄某某自 2016 年 4 月 1 日起到成都市成华区某幼儿园（简称某幼儿园）处上班，从事食堂杂工工作，双方于同日签订书面劳动合同，约定合同期限为 2016 年 4 月 1 日至 2018 年 4 月 1 日。某幼儿园后因工作需要派遣黄某某到成都市某技能培训学校参与“营养厨师培训”。双方于 2016 年 6 月 20 日签订《某幼儿园培训服务协议》，约定：由某幼儿园支付培训费用 490 元，黄某某完成培训后，须为某幼儿园服务满 3 年，具体服务时间为 2016 年 6 月 20 日至 2019 年 6 月 20 日。2018 年 7 月 12 日，双方签订《解除劳动合同协议书》，约定经双方协商一致，于当日解除双方劳动关系。

【裁判结果】

成都市中级人民法院经审理认为，双方的书面劳动合同于 2018 年 4 月 1 日届满，直至 2018 年 7 月 12 日黄某某离职，某幼儿园均未与黄某某签订书面劳动合同。按照《某幼儿园培训服务协议》约定，黄某某在 2018 年 7 月 12 日离职之时尚处于服务期限内，但该服务协议并非劳动合同，培训服务协议与劳动合同系两个不同的法律概念，不应据此认定双方还签订了有书面劳动合同，故某幼儿园主张《某幼儿园培训服务协议》系对劳动合同有关合同时间的补充约定，应视为

双方已签订书面劳动合同的抗辩理由不能成立。根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条“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，应当向劳动者每月支付二倍的工资”之规定，某幼儿园应当支付黄某某未签订书面劳动合同的二倍工资差额。

案例四：成都某附属医院与林某某人事争议案，事业编制员工在职攻读博士期间违反服务期约定案

【基本案情】

2013年10月15日，林某某与成都某附属医院（简称某医院）签订了《聘用合同》，合同期限为2013年10月15日至2018年10月14日。林某某在某医院从事医师工作，属事业编制内工作人员。

2014年8月25日，某医院以纸质文件方式向各内设机构发出《关于征求<某医院在职人员留职攻读硕士、博士学位管理规定（征求意见稿）>意见的通知》，书面征求各科室意见。2014年9月15日，该院召开办公会，研究通过《某医院在职人员留职攻读硕士、博士学位管理规定》修订意见。同日，该院作出《某医院关于修订<某医院在职人员留职攻读硕士、博士学位管理规定>的通知》（简称《留职管理规定》），并将修订后的该规定作为通知附件，要求各科室将文件精神传达到每一位同志，并遵照执行。

2015年5月25日，林某某向某医院提出报考某军医大学在职博士课程的申请，该院领导签字同意。并根据《留职管理规定》给林某某发放了基本工资，缴纳了住房公积金和社会保险等。

2018年7月10日，林某某向某医院提出书面辞职。2018年8月，林某某在职博士学习结束，取得博士学位（单证）。

2019年3月18日,林某某向四川省劳动人事争议仲裁委员会提出仲裁申请,四川省劳动人事争议仲裁委员会于2019年5月17日作出川劳人仲案(2019)155号裁决:确认双方人事关系已于2018年8月10日解除、某医院为林某某出具离职证明、办理人事档案移交手续,并驳回了某医院的仲裁请求。某医院不服仲裁裁决,向法院提起诉讼。

【裁判结果】

成都市中级人民法院经审理认为,某医院《留职管理规定》的制定程序合法并已公示。其中关于服务期的约定不违反法律规定,但其中关于返还脱岗读书期间发放的所有福利待遇的内容不符合法律规定,故某医院制定的《留职管理规定》中关于服务期的约定对林某某有约束力。

林某某于2015年5月25日申请读博,2015年8月录取,2018年8月林某某在职博士学习结束,取得博士学位(单证),同年7月10日向某医院提出书面辞职。林某某的行为违反了《留职管理规定》关于攻读博士、硕士学位(单证),取得单证后,服务年限不低于2年的规定。参照原教育部、国家劳动总局《关于职工高等院校脱产、半脱产学习的学员工资福利待遇等规定的暂行规定》第一条,在编人员参加全脱产学习期间,单位应当向其发放工资并为其继续提供原来一直享受的劳动福利待遇,但不再享受绩效奖金、岗位津贴的规定,综上,林某某应返还某医院向其发放的基础性绩效奖金92699元。

案例五：侯某某与成都某实业有限公司劳动争议案，因客观原因无法保留原岗位用人单位合理调岗案

【基本案情】

侯某某于2007年10月26日到成都某实业有限公司(简称某公司)从事厨师工作,自2013年10月1日起,侯某某同时还兼职从事某公司的绿化养护工作直至2019年8月6日止。

某公司因厨房拆除，侯某某无法继续从事厨师工作，遂安排侯某某从事公司绿化养护工作，并于 2019 年 8 月 7 日向侯某某发出人事调令。2019 年 8 月 7 日至 2019 年 8 月 14 日，某公司先后通过微信向侯某某微信账号发送通知五次，通知侯某某到新工作岗位报到上班。侯某某不同意某公司的换岗安排，拒绝签收人事调令，并自 2019 年 8 月 7 日起未到某公司绿化养护工作岗位上班。2019 年 8 月 15 日，某公司向工会发送《解除劳动合同通知工会函》，载明：侯某某已连续旷工 7 天，严重违反公司制度，违反劳动合同约定，拟给予侯某某开除处分，即日起无偿解除劳动合同。2019 年 8 月 16 日，工会回函某公司，同意开除侯某某、无偿解除与侯某某的劳动合同。2019 年 8 月 16 日，某公司作出了（2019）016 号关于开除侯某某的处罚决定通知，并向侯某某进行了送达。

侯某某与某公司于 2017 年 12 月 26 日最后一次签订劳动合同，合同约定：某公司根据生产和工作需要，并结合侯某某的工作技能、特长及过往经历，经考核后安排至行政人事从事厨师岗位工作…，某公司有权根据工作需要及侯某某的工作能力或其他原因调整侯某某的岗位，侯某某需服从安排，不得持有异议。

某公司组织侯某某对的《考勤管理制度》、《奖惩管理制度》进行学习。《考勤管理制度》第十六条规定：不服工作调动，经教育仍不到岗，每天按旷工 1 日计，多次旷工者，视情节严重程度依照《奖惩管理制度》予以处分。《奖惩管理制度》第十五条规定，全年累计旷工达三天及其他严重违反《考勤管理制度》者，给予降级、开除。

【裁判结果】

成都市青白江区人民法院经审理认为，劳动者与用人单位之间的劳动关系依法受法律保护。本案中，某公司与侯某某签订劳动合同明确约定：“某公司有权根据工作需要及侯某某的工作能力或其他原因调整侯某某的岗位”，上述合同约定，不违反法律强制性规定，合法有效，双方应按照劳动合同的约定履行自己的权利与义务。因此某公司在公司厨房已拆除，无厨师岗位的情况下，结合侯某某

曾从事绿化养护的工作经历，安排其从事公司的绿化养护工作，符合劳动合同的约定，侯某某不同意调整工作岗位，并从 2019 年 8 月 7 日起未到某公司从事绿化养护工作，其行为违反了劳动合同的约定以及《考勤管理制度》的规定。在某公司先后五次通过微信向侯某某发送返岗通知并明确告知相关制度规定，侯某某仍未按要求报到上班的情况下，经工会同意，某公司根据《奖惩管理制度》的规定解除了与侯某某的劳动关系，不违反法律规定，故对侯某某主张某公司支付经济补偿金的诉讼请求，不予支持。

案例六：某省建设集团有限公司与谢某某劳动合同纠纷案，“包工头”要求总承包单位支付劳动报酬案

【基本案情】

某省建设集团有限公司（简称某建设公司）作为总承包单位承包“双流县正兴镇与合江镇鹿溪村、鹿林村城乡建设用地增减挂钩项目”。2015 年 10 月 8 日，某建设公司与严某某签订《劳务承包合同》，约定某建设公司将案涉项目农民集中居住区九个建新点的工程除去某建设公司提供的材料（包括钢材、商混、水泥、砖、沙石、砂浆王）外的劳务承包给严某某施工。2016 年 5 月 5 日，严某某与刘某某签订《劳务承包合同》，约定将案涉项目的钢筋工程、模板制安及外架劳务工程、泥工工程、水电安装工程承包给刘某某。2016 年 5 月 12 日，刘某某与陈某某签订《劳务承包合同》，约定将案涉项目的钢筋工程、模板制安及外架劳务工程、泥工工程、水电安装工程承包给陈某某。谢某某与陈某某系夫妻关系。陈某某承包了该项目的部分劳务后，谢某某负责为陈某某的该项目对外招用劳务人员，并对该项目进行管理、收取工程款。2017 年 9 月 25 日，谢某某向成都市劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，请求裁决某建设公司向其支付工资 54 000 元。成都市劳动人事争议仲裁委员会经审理后作出成劳人仲委裁字（2017）第 2598 号仲裁裁决：某建设公司于裁决书生效之日起 5 日内以现金形式一次性向谢某某支付 2017 年 2 月 7 日至 2017 年 8 月 31 日期间的工资 54 000 元。某建设公司不服该裁决诉至法院。

【裁判结果】

成都市双流区人民法院经审理认为，案件的争议焦点是谢某某与陈某某之间系劳务关系还是共同分包劳务的关系。谢某某以其为劳动者，受雇于陈某某，为其提供劳动为由要求某建设公司支付工资。某建设公司认为谢某某与陈某某系共同分包劳务关系，不应向谢某某支付工资。根据谢某某在仲裁庭审中的陈述、工资确认表上的签字，综合庭审中查明的其负责招用劳动者进场施工、协商工资报酬、施工过程中负责联系设备租赁，以及对整个劳务分包事宜的了解程度超过陈某某等情况，谢某某应当对自己的主张提供相应证据予以证明。谢某某未提交充分证据予以证实其主张，且其主张且与法院查明的情况不符。综合上述分析，谢某某与陈某某系共同承包涉案项目的部分劳务，其非为该项目的劳务人员而系共同分包人员。因谢某某主张的劳务费无事实和法律依据，法院不予支持。

案例七：张某某与四川某酒店有限公司劳动争议案，单方未履行和解协议引发劳动争议案

【基本案情】

张某某自 2007 年 3 月应聘到四川某酒店有限公司（简称某酒店公司）工作。2018 年 5 月 29 日双方协商签订《协议书》，约定：双方劳动关系自 2018 年 2 月 26 日解除；某酒店公司对张某某的劳动报酬结算、社保缴费至 2018 年 2 月 26 日；某酒店公司已经按时足额向其支付了劳动关系存续期间的劳动报酬，包括但不限于工资、奖金、补贴、加班费、差旅费、手机费等费用，并缴纳了社会保险；双方约定某酒店公司向张某某支付“和解金”共计 45 240 元，在协议签订生效之日起五个工作日内支付；张某某在协议签订之日起三个工作日向某酒店公司完成工作交接手续和离职手续办理，否则某酒店公司有权暂时不支付和解金；本协议签订后，除本协议另有约定之外，双方就本事宜已不再存在任何争议或未了结事项。张某某于 2018 年 6 月 27 日申请劳动争议仲裁，仲裁委作出仲裁裁决：驳回张某某的仲裁请求。双方均未提起诉讼。同年 9 月 17 日某酒店公司

副总经理钟某某向张某某短信中回复称《协议书》作废。协议签订至今双方未履行协议，均指责系对方违约。同年 11 月 8 日张某某再次申请仲裁，请求：某酒店公司支付解除劳动关系的经济补偿金、节假日及加班工资、未签订劳动合同双倍工资、拖欠克扣工资，合计 201 890 元。仲裁委裁决：某酒店公司在裁决书生效之日起十日内支付张某某经济补偿金 32 319.14 元；驳回张某某的其他仲裁请求。双方均不服，先后提起劳动争议诉讼。

【裁判结果】

崇州市人民法院经审理认为，某酒店公司提交与张某某在 2018 年 5 月 29 日签订和解协议作为证据，和解协议是否具有《中华人民共和国劳动合同法》第二十六条规定的“欺诈、胁迫的手段或者乘人之危”情形，依照举证分配原则，张某某负有举证义务，由于其未提交协议无效的证据，故应认定协议有效。张某某主张和解协议因案外人钟某某的短信通知而解除，因钟某某无权代表某酒店公司作出上述行为，事后某酒店公司也未追认，故认定张某某主张和解协议无效的理由不成立，和解协议并未解除。如某酒店公司不履行双方签订的和解协议，张某某应就和解协议申请仲裁，但张某某未就和解协议约定的金额申请仲裁，本案中张某某经过仲裁申请前置程序的诉讼请求第 2、4、5、9 项与某酒店公司要求不予支付 32 319.14 元经济补偿金的诉讼请求金额总和已超出和解金额。故应按照双方在协议书中约定和解金 45 240 元确定为某酒店公司应给付金额。对于某酒店公司要求不予支付经济补偿金 32 319.14 元诉讼请求的处理，由于双方皆对仲裁裁决部分不服，并提起诉讼，故该仲裁裁决不发生法律效力，虽然张某某未对该仲裁事项提起诉讼，但不妨碍法院对该争议事项进行实体审查并作出裁判，某酒店公司要求不支付 32 319.14 元的请求，未超过和解金额，故某酒店公司上述理由不成立。

案例八：四川某人力资源管理咨询有限公司与晏某劳动争议案，以未足额获得加班费为由要求支付经济补偿案

【基本案情】

晏某于 2003 年 1 月 1 日入职四川某人力资源管理咨询有限公司（简称某公司）。2012 年 5 月 1 日，某公司与晏某签订了固定期限自 2012 年 5 月 1 日起至 2014 年 5 月 31 日止的劳动合同。2014 年 6 月 1 日，双方协商一致，将该书面劳动合同续订为自 2014 年 6 月 1 日起的无固定期限劳动合同。晏某所提交的考勤记录表中打卡记录显示，晏某于 2015 年 3 月 18 日至 2015 年 10 月期间，共有法定节假日加班 18.5 小时、休息日加班 49.5 小时、工作日延时加班 2.5 小时，某公司未向晏某支付上述期间的加班工资。2016 年 2 月 15 日，晏某向某公司提交了《解除劳动合同通知书》，以《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条第（二）项、第（五）项和第（六）项之规定，通知解除双方的劳动合同。某公司于 2016 年 3 月 9 日作出《回复》，认为晏某提出的解除劳动合同理由与事实不符，公司视为其按《中华人民共和国劳动合同法》第三十七条向公司提出解除劳动关系。此外，双方共同确认晏某的工资标准为 6304 元/月。晏某向成都市劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，成都市劳动人事争议仲裁委员会裁决：某公司支付晏某加班工资 5731 元、解除劳动合同经济补偿金 85 104 元。某公司不服仲裁裁决，起诉至法院，请求判令某公司不向晏某支付解除劳动合同经济补偿金 85 104 元及加班工资 5731 元。

【裁判结果】

成都市锦江区人民法院经审理认为，《中华人民共和国劳动合同法》第八十五条“用人单位有下列情形之一的，由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬、加班费或者经济补偿；劳动报酬低于当地最低工资标准的，应当支付其差额部分；逾期不支付的，责令用人单位按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）未按照劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付

劳动者劳动报酬的；……；（三）安排加班不支付加班费的”的表述，已经对劳动报酬与加班费从概念上作出了明确的区分，即劳动报酬与加班费并非包含与被包含的关系，因此在裁判过程中，应当从体系解释角度认定《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条第（二）项中的劳动报酬不包含加班费，故劳动者以用人单位未及时足额支付加班费为由解除劳动合同并要求用人单位支付经济补偿金无法律依据，不应得到支持。

案例九：李某与成都某科技股份有限公司仲裁裁决案，员工上班期间兼职“微商”被开除案

【基本案情】

2016年7月27日，李某入职成都某科技股份有限公司(简称某科技公司)，双方订立书面劳动合同，约定：合同期限至2019年12月31日止、工作岗位是HRBP、工作地点在成都市锦江区某商业大厦、公司为李某缴纳了社会保险、通过银行转账支付李某每月工资。某科技公司制定的《集团内控基本法》通过公司内部系统进行了公示，并组织李某进行了学习和考试，其中《集团内控基本法》三、“红、黄线及重大违规细则”（一）“严管严查项”序号2“诚信廉洁类”规定：“利用公司资源或者职务之便谋取私利、收受贿赂或回扣、损害他人或公司利益。”属于红线一；序号31“诚信廉洁类”规定：“1、未经公司授权、批准，从事经营私人业务的活动，”属于重大违规十；五、“罚则”（一）红线、重大违规处罚措施：……2、“对违反《集团内控基本法》的行为，公司有权对行为人做开除处理，……”。2019年10月10日，公司内控中心稽核部对李某及其直属上司赵某进行了面谈：李某确认从2019年7月开始做“微商”售卖减肥产品，在上班期间从事售卖减肥产品，曾利用公司的电脑进行售卖产品，也将产品卖给过公司的同事；赵某确认知晓李某在做“微商”，并且告知过李某不能在上班期间从事“微商”工作，2019年8月曾经看到李某将减肥产品带到公司，也告诫了李某在公司不能出现与工作无关的东西。事业部总经理饶某也曾告诫李某不要在上班期间售卖减肥产品。2019年10月12日，某科技公司发布《关于

成都分公司会计事业部李某违反公司“十大红线”的处罚通报》：李某在工作时间从事个人经营活动的行为，公司多次予以制止和告诫，但是李某未听从上级的告诫，未遵照上级提出的要求，我行我素，利用公司平台资源，于工作时间内从事个人经营活动，从而损害公司利益，根据《集团内控基本法》判定，其违反基本法第三条第二项，诚信廉洁类，对李某予以开除。2019年10月20日，某科技公司将《解除李某同志劳动合同通知函》发送给了公司职工代表委员会。2019年11月8日，某科技公司通过邮箱向李某送达了《解除劳动关系通知书》，与李某解除了劳动关系，工资结算至2019年11月10日。2019年11月21日，李某向仲裁委申请劳动仲裁，要求某科技公司支付违法解除劳动关系的经济赔偿金。

【裁判结果】

成都市中级人民法院经审理认为，本案中的用人单位显然已经制定了规章制度约束员工从事第二职业的行为。根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(一)》第十九条规定：“用人单位根据《中华人民共和国劳动法》第四条之规定，通过民主程序制定的规章制度，不违反国家法律、行政法规及政策规定，并已向劳动者公示的，可以作为人民法院审理劳动争议案件的依据。”某科技公司通过民主程序制定的《集团内控基本法》没有违反国家法律、行政法规及政策规定，并已向劳动者公示，可以作为审理劳动争议的依据。李某明确知晓《集团内控基本法》相关规定，知晓上班期间从事“微商”工作属于被申请人《集团内控基本法》规定的红线行为及重大违规行为，并在其上司告诫之后，仍然售卖减肥产品，违反单位规章制度，应该承担相应的责任。某科技公司依据《集团内控基本法》第三条第(二)项的规定及《中华人民共和国合同法》第三十九条的规定，与李某解除劳动合同关系，没有违反相关法律规定，不属于违法解除劳动关系的情形，故不应向李某支付赔偿金。

案例十：田某与某公司仲裁裁决案，电子劳动合同的有效性确认案

【基本案情】

田某于 2014 年 1 月 24 日进入某公司从事销售工作，双方签订了期限从 2014 年 1 月 24 日起至 2019 年 1 月 23 日止的书面劳动合同，田某的工资标准为 5000 元/月。按照劳动合同约定，田某的 QQ 邮箱为其确认的电子邮件收件地址。

2016 年 8 月 2 日，田某被调往某公司深圳办事处担任副主任，其工资被调整为 10 000 元/月，田某同意该工作调动并前往深圳任职。2019 年 1 月 18 日，某公司人力资源部（简称人力资源部）通过电子邮件的方式，向田某发送了《续签劳动合同通知书》。田某于次日（1 月 19 日）向人力资源部发送了回复邮件，以当前工作无法分身为由，提出等其返回成都后再与公司订立书面劳动合同请求。2019 年 1 月 20 日，人力资源部通过电子邮件向田某发送了《劳动合同书》电子版，要求田某确认该劳动合同的具体条款，并在 3 日内提出修改意见，否则视为对该劳动合同内容无异议。田某收到了该邮件但未作回复。2019 年 1 月 23 日，人力资源部通过邮件方式，向田某发送了加盖公司电子印章的《劳动合同》电子版。

2019 年 9 月 12 日，某公司召开董事会，决定撤销深圳办事处。人力资源部于当日通过电子邮件方式，向田某发送了《关于撤销深圳办事处的通知》《返岗通知书》，告知田某深圳办事处撤销事宜，并通知田某 2019 年 9 月 30 日前返回成都继续履行劳动合同，福利待遇不变。田某于 2019 年 9 月 15 日向人力资源部发送了电子邮件，称其已在深圳成家，返回成都工作将对其生活带来诸多不便，希望与海天公司协商解除劳动合同。双方未能就劳动合同解除事宜达成一致。

【裁判结果】

成都市中级人民法院经审理认为，田某关于二倍工资的请求，应当予以驳回。首先，书面劳动合同，一般是指用人单位和劳动者通过文字形式来确定劳动关系，

以及明确双方权利和义务的书面协议。书面协议有别于口头约定，主要体现在两方面：一是书面协议必须有文字约定；二是书面协议需要通过有形的载体予以表现。本案中，田某主张，书面劳动合同必须是纸质劳动合同。当前，因互联网而衍生出各类电子产品，已逐渐取代传统的报刊、书籍等，成为主要的信息传播方式，从电子产品中阅读到的资讯、文章等，同样属于书面形式的范畴，与过往不同，在于将原来印刷在纸张上的文字通过互联网载体，以电子形式表现出来。因此，电子劳动合同应属于书面劳动合同。其次，国务院在 2015 年 5 月印发了《关于大力发展电子商务加快培育经济新动力的意见》，提出了加快推进电子合同、电子票据、电子交易凭证等效力的要求。《国务院关于在线政务服务的若干规定》第八条中也明确规定，政务服务中使用“可靠”的电子签名，与手写签名或盖章具有同等法律效力。从上述规定可以看出，我国正在大力推进电子商务应用的进度，实践中，电子合同和电子签名的法律效力已得到认同，并且已在政务服务中对电子签名加以运用。此外，人力资源社会保障部办公厅于 2020 年 3 月 10 日印发了《人力资源社会保障部办公厅关于订立电子劳动合同有关问题的函》，电子劳动合同的效力得到了进一步的明确，因此，用人单位可以与劳动者订立电子劳动合同。遂判决驳回了田某的诉讼请求。

江苏省

扬州市中院发布 2019 年劳动争议十大典型案例

案例一：劳动者在留职停薪期与新用人单位之间建立的用工关系应当认定为劳动关系——扬州某门诊部与翁某劳动争议案

【简要案情】

翁某系某市人民医院的在编人员，自 2006 年 3 月起停薪留职，并于 2016 年 7 月 1 日，自行承担其应当缴纳的社会保险费用。后翁某于 2017 年 3 月至扬州某门诊部上班，该门诊部每月向其发放工资。2018 年 4 月，该门诊部变更经营地址并停业，2018 年 5 月，该门诊部恢复营业后未通知翁某前来上班。翁某遂提起劳动仲裁，要求门诊部支付未签订书面劳动合同的两倍工资等，仲裁委予以支持。门诊部不服、诉至法院，请求撤销仲裁裁决，确认其与翁某不存在劳动关系，驳回翁某要求门诊部支付双倍工资差额的请求。

【法院裁判】

翁某自 2017 年 3 月即至该门诊部上班，接受其管理并领取劳动报酬，双方关系符合劳动关系的特征，因此翁某与该门诊部之间系劳动关系。而该门诊部未能提供其与翁某的劳动合同，依法应当向翁某支付两倍工资。据此，法院判决门诊部向翁某支付两倍工资差额。

【法官点评】

在当前的劳动者与用人单位之间，经常存在双重劳动关系的现象，即同一个劳动者同时与两个以上的用人单位建立劳动关系。《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（三）》第八条对于双重劳动关系的认定作了明确规定，即企业停薪留职人员、未达到法定退休年龄的内退人员、下岗待岗人员以及企业经营性停产放长假人员又与其他用人单位建立用工关系的，应当认定

后一用工关系为劳动关系。此外，对于不定时工作制、非全日制用工、业余时间兼职等条件下，劳动者同时与不同的用人单位建立的用工关系，亦应类推适用本条规定，认定劳动关系的存在，依据劳动关系的法律规范解决相关的劳动争议。

案例二：用人单位不可通过承包方式规避与劳动者之间的劳动关系——扬州某玻璃建材公司与高某劳动争议案

【简要案情】

扬州某玻璃建材公司的经营范围系玻璃制品的生产与销售。该公司于 2018 年 3 月与高某等人签订了《磨边承包协议》，约定公司的玻璃磨边工作由杨某承包，杨某为主要负责人，同时，该协议对高某等人的工资发放、工作要求等均作出了明确约定。高某在工作过程中受伤，后向劳动仲裁委提出申请，要求确认其与公司之间存在劳动关系，仲裁委予以支持。该公司不服、诉至法院，请求确认其与高某之间不存在劳动关系。

【法院裁判】

高某系在该公司的管理、指挥、监督下提供有报酬的劳动，应当认定双方存在劳动关系。据此，判决确认双方存在劳动关系，驳回扬州某玻璃建材公司的诉讼请求。

【法官点评】

当前部分用人单位通过与劳动者签订内部承包合同方式、规避与劳动者建立的劳动关系，以期转嫁用工风险。这样的做法并不明智，因为法院在确认用人单位与劳动者之间是否存在劳动关系时，不仅审查双方有无签订书面劳动合同，更注重对以下因素的考量：（1）劳动者是否遵守用人单位的规章制度，按照用人单位的要求在指定的时间、地点，按指定的方式、形式提供劳动；（2）劳动工具、原材料等是否由用人单位提供；（3）用人单位是否向劳动者支付劳动报酬，

劳动者在经济上是否依赖用人单位；（4）劳动者是否被纳入用人单位的生产组织体系中从事劳动，而不是从事独立的业务或经营活动；（5）劳动者是否向用人单位提供较为长期、固定的劳务。

案例三：用人单位应当向劳动者承担不能补办养老保险待遇的损失——杜某与扬州某旅游用品公司劳动争议案

【简要案情】

杜某在扬州某旅游用品公司工作，2019年1月，该公司以杜某已达法定退休年龄为由终止双方的劳动关系。杜某至今未能参加企业职工基本养老保险，故就养老保险待遇损失申请劳动仲裁，因已超过退休年龄，仲裁委不予受理，遂诉至法院。

【法院裁判】

劳动者的合法权益受法律保护。用人单位未为劳动者办理社会保险手续，且社会保险机构不能补办的，用人单位应赔偿其养老保险待遇损失，故判决支持杜某的诉讼请求。

【法官点评】

当前，绝大部分企业在用工过程中，都会依法为职工缴纳社会保险，但仍有部分企业为降低用工成本，未能及时履行给员工缴纳社会保险的义务，导致劳动者在退休时无法享受相关待遇，从而引发纠纷。根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（三）》第一条规定：“劳动者以用人单位未为其办理社会保险手续，且社会保险经办机构不能补办导致其无法享受社会保险待遇为由，要求用人单位赔偿损失而发生争议的，人民法院应予受理。”因此，劳动者可以通过劳动仲裁和诉讼途径向用人单位主张社会保险待遇损失。对于用

人单位而言，及时履行为劳动者缴纳社会保险的法定义务，既是有效降低企业用工风险之道，又是实现企业长久发展之策。

案例四：用人单位未按最低工资标准支付报酬，劳动者有权要求其补足并支付解除劳动合同的经济补偿金——王某与常州某物业服务公司劳动争议案

【简要案情】

2008年，王某入职扬州某教育公司，在下属学院从事保安工作。2015年，该教育公司设立常州某物业公司，并将其在学院的业务转入该物业公司，王某遂与常州某物业公司签订劳动合同，并于2018年9月以物业公司未按规定支付劳动报酬为由解除劳动合同。该物业公司正常支付王某每月最低工资，另支付王某加班工资计6万余元。2018年8月1日起，扬州市上调最低工资标准为2020元，物业公司仍以1890元发放。后王某诉至法院，请求判令物业公司向其支付未足额支付工资的经济补偿金2万元。

【法院裁判】

该物业公司未及时调整最低工资标准，亦未提供其因客观原因导致计算标准不清楚、有争议或具有合理理由而未足额支付的相关证据，且至王某申请仲裁时仍未纠正。王某据此主张解除劳动合同，并要求物业公司支付经济补偿金2万元，依法应予支持。

【法官点评】

根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条第一款第二项，第四十六条第一款第二项规定，用人单位未及时足额向劳动者支付劳动报酬的，劳动者主张解除劳动合同，用人单位应当支付经济补偿金。在当前的劳动关系中，由于部分工作要求相对较低，因此从事此类劳动的劳动者报酬参照地区的最低工资标准。但随着当前地方经济发展，人民生活水平日益提高，地区最低工资标准也在不断

上调。因此用人单位需要及时做好此类劳动者的工资足额发放工作，若未能及时发放到位，即使相差金额较少，仍然受上述法条调整。故，在劳动者按约提供劳动的情况下，用人单位应当依法及时履行向劳动者足额支付工资的义务，避免“因小失大”。而劳动者对于此类损害自身合法权益的情况，应当依法及时维护。

案例五：用人单位与劳动者签订的排除劳动者合法权益的条款应当无效——江苏某机械公司与王某劳动争议案件

【简要案情】

王某系江苏某机械公司员工。2013年10月，王某在工作中受伤，被认定为工伤，鉴定为伤残九级。2015年4月，王某承诺放弃工伤补助待遇中公司应当支付的部分。2019年2月，王某在与公司解除劳动关系时，双方约定劳动关系存续期间的纠纷一次性处理完毕，公司无需向王某支付一次性伤残补助金。王某离职后，于2019年8月向劳动仲裁委提起仲裁，要求该公司给付一次性伤残补助金2万元，仲裁委予以支持。该公司不服、诉至法院，请求判令其无需向王某支付一次性伤残就业补助金。

【法院裁判】

王某因工致残，所受伤情被鉴定为伤残九级，劳动合同终止时，江苏某机械公司应依法向其支付一次性伤残就业补助金。双方当事人达成的协议中，关于放弃一次性伤残就业补助金的约定，因免除用人单位的法定义务、排除劳动者的权利而无效。据此，法院判决：江苏某机械公司向王某支付一次性伤残补助金2万元。

【法官点评】

根据《中华人民共和国劳动合同法》第二十六条规定，下列劳动合同无效或者部分无效：（一）以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思

的情况下订立或者变更劳动合同的；（二）用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；（三）违反法律、行政法规强制性规定的。因此，用人单位在与劳动者订立、履行、变更或终止劳动关系时，双方可以就用工关系中的部分权益进行约定，但双方达成的协议应当公平公正、合理合法，尤其是用人单位不能滥用自身在劳动关系中的管理地位，违反法律强制性规定，侵害劳动者的合法权益。

案例六：劳动合同中止时，用人单位无需向劳动者支付工资等费用——蔡某与某集团公司、某物流公司拖欠工资、经济补偿金纠纷案

【简要案情】

1998年3月，某集团公司与蔡某签订无固定期限劳动合同；2004年7月，该集团公司委派蔡某至其下属物流公司工作。2012年1月，蔡某与该物流公司签订为期三年的承包合同。承包期满后，该集团公司于2015年11月作出决定，以蔡某严重违反公司规章制度为由，解除双方的劳动关系。期间，该集团公司向蔡某发放相应工资、奖金、年终福利等待遇至2012年8月，并为蔡某缴纳社会保险费用至2015年11月。后蔡某申请劳动仲裁，要求该集团公司支付2012年1月之后的工资、奖金以及解除劳动合同的经济补偿金，仲裁委作出不予受理决定，蔡某不服、诉至法院。

【法院裁判】

2012年1月前，蔡某系该集团公司的员工，接受用人单位的管理、指挥与监督，以及相关规章制度的约束。此后，蔡某从事承包合同约定的货物运输业务，与物流公司之间不再属于劳动法律意义上的用人单位与劳动者关系，双方签订的承包合同实为平等主体之间的设定民事权利义务关系的合同。因此，在履行承包合同期间，蔡某与集团公司之间的劳动关系处于中止状态。故法院判决驳回蔡某的诉讼请求。

【法官点评】

根据《江苏省劳动合同条例》第三十条规定，经双方当事人协商一致，劳动合同可以中止。劳动合同中止期间，劳动关系保留，劳动合同暂停履行，用人单位可以不支付劳动报酬并停止缴纳社会保险费。劳动合同中止情形消失，除已经无法履行的外，应当恢复履行。

案例七：未签订书面劳动合同劳动者应在时效期限内主张赔偿——张某与江苏某建设工程公司劳动争议案

【简要案情】

张某于 2014 年 7 月至江苏某建设公司从事施工管理工作，工资为 2600 元/月。2016 年 2 月 28 日，张某离开该公司，公司为其缴纳社会保险至 2016 年 3 月。2016 年 12 月 21 日，张某申请仲裁，仲裁委不予受理，后张某于 2016 年 12 月 28 日，诉至法院，要求该公司向其支付未签订书面劳动合同的两倍工资。

【法院裁判】

张某于 2014 年 7 月 1 日入职该公司，其应至迟在 2016 年 7 月 1 日前向该公司主张两倍工资差额，但张某于 2016 年 12 月 21 日才提起未签订书面劳动合同的仲裁，已经超过仲裁时效。据此，法院判决驳回张某的诉讼请求。

【法官点评】

申请仲裁的时效适用《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条第一款的规定，即从用人单位不签订书面劳动合同的违法行为结束之次日开始计算一年；如劳动者在用人单位工作已经满一年的，劳动者申请仲裁的时效从一年届满之次日起计算一年。因此，劳动者在与用人单位建立劳动关系时，应当及时要求用人单位与其签订书面劳动合同，若用人单位未能及时履行签订书面合同的义务，劳动者应当在法定的诉讼期限内及时维护自身的合法权益。然而对于拖欠工

资报酬的诉讼时效需要进行区别对待：在劳动关系存续期间，不受诉讼时效限制；在劳动关系终止后，受诉讼时效限制，即应当自劳动关系终止之日起一年内提出。

案例八：劳动者不应直接通过民事诉讼途径要求用人单位承担其自行补缴的医疗保险费——马某与扬州某学校劳动争议案

【简要案情】

马某于 2009 年到扬州某学校食堂上班，于 2019 年 3 月退休，该学校自 2011 年 2 月至 2019 年 3 月为马某缴纳城镇职工基本医疗保险，2019 年 3 月 26 日，马某向社保部门缴纳一次性医疗保险费 23296.88 元，补交月数为 142 个月。后马某诉至法院，要求某学校返还其垫付的一次性医疗保险费。

【法院裁判】

本案系因马某自行缴纳医疗保险费而产生的纠纷，因涉及社会保险费的征缴，依法应由社会保险行政部门处理，故本案不属于人民法院受理劳动争议案件的范畴，据此，法院裁定：驳回马某的起诉。

【法官点评】

面对部分企业用工不规范情形，尤其是涉及到劳动者社会保险权益保障方面的，并不是所有争议都属于人民法院劳动争议案件受案范围。根据《中华人民共和国社会保险法》第七条第二款之规定，社会保险费的征缴系社会保险行政部门的职责。因此，用人单位欠缴或者拒绝缴纳社会保险费用应当补办、补缴的纠纷，或者用人单位已经为劳动者办理了社保手续，只是双方对缴费基数、缴费年限发生的争议，均不属于人民法院民事受案范围。对此，劳动者想要及时保障自身权益，应依法向社保征缴部门或者劳动行政保障部门主张权利。

案例九：劳动者在停工留薪期满至伤残鉴定结束期间的合法权益依法应予保护——周某与江苏某建筑公司劳动争议案

【简要案情】

江苏某建筑公司将承包的工程违法分包，周某系该工程的施工人员。2015年8月，周某在施工过程中，从脚手架上摔落受伤，后认定为工伤。2017年9月，市劳动能力鉴定委员会鉴定周某致残程度为叁级，生活部分不能自理。2017年12月，市劳动能力鉴定委员会经复核鉴定，确定周某致残程度为陆级，撤销原致残程度为叁级，生活部分不能自理的鉴定结论。2018年2月，省劳动能力鉴定委员会作出最终鉴定结论，周某致残程度为陆级。2018年3月，周某向劳动仲裁委申请仲裁，仲裁委不予受理。周某遂诉至法院，请求依法判令江苏某建筑公司向其支付停工留薪期工资至劳动能力鉴定结束之日。

【法院裁判】

对于停工留薪期的认定，虽周某未能提供医疗机构出具的休假证明，但综合考虑周某的伤情、伤残等级以及其康复情况，法院认定停工留薪期为12个月。周某停工留薪期至2016年8月30日，而劳动能力鉴定结束时间为2018年2月6日，对该期间的工资待遇酌情予以支持。据此，法院判决：江苏某建筑公司向周某支付12个月的停工留薪期工资并支付停工留薪期满至伤残鉴定结束之日期间的劳动报酬。

【法官点评】

劳动者在工作期间，一旦出现工伤，就不得不暂停工作接受治疗。在此期间，为保障劳动者的合法权益，《工伤保险条例》第三十三条规定了停工留薪，即劳动者遭受事故伤害需要暂停工作接受工伤医疗的，在停工留薪期内，工资福利由所在单位按月支付，待伤残鉴定确定等级后，停发待遇。但本条第二款对停工留薪的期限作出了明确规定，即一般不超过12个月，经设区的市级劳动能力鉴定

委员会确认，可以适当延长，但延长不得超过 12 个月，因此停工留薪期最长为 24 个月。但当前部分劳动者的伤残鉴定期远远超过停工留薪期，在此期间，劳动者没有收入，其基本生活无法得到保障，因此劳动者有权要求用人单位承担其停工留薪期满至伤残鉴定结束期间的合法权益。

案例十：用人单位未及时足额支付工资，劳动者可以通过诉讼主张加付赔偿金——王某与江苏某机械公司劳动争议案

【简要案情】

王某于 2017 年 1 月至江苏某机械公司从事机械设计工作，双方签订了书面劳动合同，期限为 2017 年 1 月至 2018 年 6 月，月工资为 8000 元。2017 年 9 月，该公司与王某解除劳动关系。王某诉至法院，以该公司拖欠工资、且经劳动监察大队责令限期支付后仍未果为由，要求机械公司向其支付未付工资的一倍赔偿金。

【法院裁判】

一审法院审查认为，本案王某的诉求属劳动行政部门的行政职权，法院应当不予处理，遂裁定驳回起诉。后王某不服、提起上诉。二审审查认为，该类纠纷属于人民法院受案范围。据此，法院依法裁定：撤销原裁定，指令原审法院审理。

【法官点评】

根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（三）》第三条规定：“劳动者依据劳动合同法第八十五条规定，向人民法院提起诉讼，要求用人单位支付加付赔偿金的，人民法院应予受理。”当前，劳动关系中的赔偿金，一般是指用人单位或劳动者违反劳动合同的约定或国家法律的规定，不当履行劳动合同、解除劳动合同给对方造成损失时，给付对方的一定数量的金钱，

是其承担法律责任的形式之一，故该类争议属人民法院受案范围。因此，劳动者可以直接通过诉讼途径要求用人单位向其支付加付赔偿金。

南通市发布 2019 年度劳动争议典型案例

案例一：停缴社会保险不等同解除劳动合同

【裁判要旨】

《劳动合同法》第七条规定：用人单位自用工之日起与劳动者建立劳动关系。用人单位停缴职工社会保险后，改由关联企业缴纳社会保险，但单位保留对劳动者的继续用工，劳动者还在原场所、原岗位工作，接受用人单位管理并领取工资，双方并不改变劳动关系的实质。

【基本案情】

南通某船舶制造公司在周某等职工不知情的情况下，以“退工停保”的方式停止与职工的社会保险关系，随即将职工的社会保险转由关联公司某科技公司代为缴纳。周某等职工仍在原单位工作。之后，周某等职工认为该船舶制造公司以“退工停保”的方式违法解除劳动合同，要求某船舶制造公司支付违法解除赔偿金等多项请求。经审理后认为，用人单位是否为劳动者缴纳社会保险，是判断双方是否存在劳动关系的重要依据，但并非认定劳动关系的唯一标准。本案某船舶制造公司虽将其应承担的社会保险缴纳义务转由关联公司承担，但并未改变对劳动者的用工管理及工资发放，双方劳动合同仍然继续履行。为此，周某等关于用人单位违法解除劳动合同主张赔偿金的请求，不能成立。因该单位同时存在未及时足额支付工资等情形，周某等为此解除劳动关系并主张经济补偿金的，应予支持。

【典型意义】

用人单位停缴职工的社会保险并转由其他单位代缴,并不符合劳动法及社会保险法的规定,但并不意味双方解除劳动合同,故本案并未根据劳动者的主张而支持其违法解除劳动合同赔偿金的请求。

案例二：快递员与快递单位并非一概构成劳动关系

【裁判要旨】

劳动关系是指用人单位与劳动者之间依法确立的劳动过程中的权利义务关系。劳动关系的基本特征包括：劳动者按照用人单位的要求提供劳动，遵守用人单位规章制度，从事的并非独立的业务或经营活动，对用人单位具有从属性；用人单位向劳动者支付劳动报酬，劳动者在经济上依赖于用人单位；劳动工具、原材料一般由用人单位提供；劳动者向用人单位提供较为长期、固定的劳务。

【基本案情】

刘某于 2016 年 12 月至某运输经营部从事送快件业务，每天至某运输经营部领取快件后送完即可，休息时间不受限定。如当天不能送件，向某运输经营部说明情况，某运输经营部交其他人送件。双方未签书面合同，刘某无固定工资，其报酬按送件量结算。刘某送快递的运输工具系其自有面包车，自行负担车辆费用。送件过程中如出现快件丢失、毁损，要负责赔偿。为此，刘某交纳了 5000 元保证金。2017 年 12 月 17 日，刘某在送件途中发生交通事故。刘某遂请求确认与某运输经营部存在劳动关系。经审理认为，虽然本案双方均符合用人单位和劳动者的主体资格，但刘某自备运输工具送件、快件丢失自行赔偿、无固定工资、不受用人单位规章制度管理等，均表明双方间符合承揽关系特征，刘某要求确认劳动关系的请求未获支持。

【典型意义】

随着网络经济的兴起，快递员、外卖小哥职业队伍不断发展壮大。他们与业务单位是否建立劳动关系？如发生权利受损，能否依据劳动法保护其权益？判定双方是否构成劳动关系，需要从双方用工方式、工作时间、报酬支付、从属性等多方面综合判断。一方面，快递员、外卖小哥应正确定位双方的工作关系，如需要建立劳动关系的，应提出订立劳动合同的要求，保存相关证据资料，以维护自

己的合法权益。快递业务单位应当规范用工方式，如果与快递员建立劳动关系的，应当及时签订劳动合同，提供劳动保护，缴纳社会保险，以降低不规范用工的风险。

案例三：劳动者职业“碰瓷”，其诉求不能支持

【裁判要旨】

《劳动合同法》第八十二条规定，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，应当向劳动者每月支付二倍的工资。二倍工资是对不签订书面劳动合同的用人单位的惩罚性赔偿，意在督促用人单位依法签订书面劳动合同，规范用工管理。但职业“碰瓷”劳动者因其本身存在获取不法利益的恶意，其主张二倍工资，不应支持。

【基本案情】

章某某于 2018 年 9 月 25 日至某机械公司工作，某机械公司为其办理了社会保险缴纳手续，定期支付工资报酬。2019 年 1 月 24 日，章某某与某机械公司签订《退工通知单》，约定双方解除劳动关系，当日结清了工资。嗣后，章某某回头要求某机械公司支付未订立劳动合同的二倍工资差额。法院审理中查明，章某某于 2014 年至 2018 年期间，先后五次分别起诉某医疗器械有限公司、某电器材料公司、如皋某制造公司、江苏某新能源公司等单位，诉讼请求及理由相似，均认为被起诉单位未与其签订劳动合同，要求支付二倍工资差额。章某某在上述相关单位短期工作，不久即离职并起诉。鉴于章某某有数次不签劳动合同而索要二倍工资的行为，其对单位不与劳动者签订劳动合同的法律责任存在明知，而其又从未向某机械公司提出签订劳动合同，故认定其存在职业“碰瓷”恶意，基于诚实信用原则，判决不予支持章某某二倍工资差额的诉求。

【典型意义】

用人单位和劳动者达成用工合意后，应当及时订立书面劳动合同，以规范双方的权利义务。如果劳动者利用中小企业法律意识不强、用工不规范的缺陷，故意不与用人单位签订书面劳动合同，甚至短时间内利用相同手法多次索要二倍工资的职业“碰瓷”行为，就不应机械适用劳动法规定，支持其恶意诉求。否则会纵容劳动者不诚信行为，引发劳动用工的职业道德风险。本案提醒用人单位，应当依法规范用工行为，及时与劳动者订立书面劳动合同，不给职业“碰瓷”者有可乘之机。

案例四：单位未为职工依法缴纳养老保险，被判赔偿

【裁判要旨】

《劳动法》第七十二条规定，用人单位和劳动者应当依法参加社会保险，缴纳社会保险费。参加基本养老保险的劳动者，累计缴费满 15 年，可按月领取基本养老金。若劳动者入职单位时离法定退休年龄不足 15 年，其养老保险缴纳时间可能不足 15 年，用人单位应当同样为其缴纳养老保险费直至双方解除劳动关系为止。如果用人单位未能履行上述法律义务，导致劳动者养老保险权益受损的，要负赔偿责任。

【基本案情】

樊某某，女，1962 年 9 月生，2007 年 1 月起入职某老年公寓从事护理工作。2012 年 9 月 15 日，樊某某年满 50 周岁达到法定退休年龄后继续在老年公寓工作，直至 2018 年 12 月份。工作期间，老年公寓未为樊某某缴纳社会保险。樊某某离职后，向社保机构查询了解，证实其已超过法定退休年龄，无法补缴社会保险。樊某某申请劳动仲裁，要求老年公寓支付其 12 年的养老保险待遇损失，后诉来法院。经审理认定，作为用工单位，老年公寓应当依法为樊某某缴纳其工作期间的基本养老保险，但老年公寓并未依法缴纳，导致樊某某权利受损，且无法补缴至满足 15 年享受领取养老金的待遇，故该老年公寓应当赔偿樊某某 12 年的养老保险待遇损失。

【典型意义】

社会保险是国家通过立法建立的一种社会保障制度。在劳动者达到法定退休年龄前，与其建立劳动关系的用人单位均应当依法为其缴纳社会保险。对入职时离法定退休年龄不足 15 年的劳动者，有些用人单位认为该劳动者到退休时达不到缴费满 15 年的最低要求，无法领取养老金，故一律不为这些劳动者缴纳社会保险。这其实是对劳动法律法规和政策的误读。只要劳动者没有达到法定退休年龄，用人单位就应当依法为其缴纳社会保险费，否则将赔偿其养老保险待遇损失。除了基本养老保险，用人单位如未依法为劳动者缴纳医疗保险、工伤保险等其他社会保险费，导致劳动者待遇损失的，都要赔。

案例五：主张劳动报酬不合常理，涉嫌虚假诉讼不获支持

【裁判要旨】

当事人对自己提出的请求所依据的事实有责任提供证据加以证明。证据明显不合理，甚至可能侵害第三人利益，涉嫌虚假诉讼的，其主张的劳动报酬，不应支持。

【基本案情】

丁某系江苏某信息科技公司股东。2019 年 9 月 4 日，公司由丁某等部分股东参会召开股东会，股东会形成决议：同意支付丁某 2016 年 5 月至 2019 年 7 月的工资 254845.55 元、报销款 11769.45 元、2017 年奖金 50000 元、公积金 13788 元、补偿金 19597 元，合计 350000 元。审理中，法院调取的该公司章程表明，股东会职权并无决定公司股东工资及发放的内容。丁某诉讼中并未提供劳动合同，仅提供了该股东会决议。丁某陈述，其在公司工作多年，公司仅支付过一次工资。法院认定，丁某的陈述明显违背常理，与公司章程不符，与工资支付条例规定相左，且丁某本人掌握公司公章，其所称的工资发放均系其自行制作并盖章。

若支持丁某请求，将可能损害公司其他股东或债权人的利益。故判决驳回丁某的请求。

【典型意义】

追索劳动报酬纠纷是常见的劳资纠纷。通常情况下，劳动者持有公司盖章的相关工资证明以索要劳动报酬，只要查证属实，一般会支持其请求。而本案丁某的身份特殊，其系公司股东，称在工作多年仅收到公司一笔工资款项。经关联案件查询，丁某与公司法定代表人即大股东有多次诉讼，丁某联合其他股东，在大股东不在场的情况下，作出支付拖欠其工资的股东会决议，明显有违常理，且不符合章程规定，有虚假诉讼之嫌。提醒相关单位，要避免股东利用自己的身份优势，通过串通勾联，以索要劳动报酬的方式侵吞公司财产，损害他人的合法利益。

案例六：劳动者违背职业道德，单位调岗正当合法

【裁判要旨】

根据《劳动法》第三条第二款规定，劳动者应当遵守劳动纪律和职业道德。基于劳动关系的人身性、隶属性以及诚实信用原则，劳动者应当对用人单位恪尽忠诚义务，应当维护、增进而不损害用人单位的利益。劳动者违背职业道德，违反忠诚义务，损害用人单位利益，不宜在原岗位工作的，用人单位有权单方调整其工作岗位。

【基本案情】

蒋某在某房地产开发公司从事营销类岗位工作。2018年5月8日，蒋某作出一份情况说明，内容为：公司销售总监，要求其等销售人员带客户去房产中介缴纳15000元的诚意金，其虽对销售总监的行为持有异议，但最终还是照办了。后因该违规操作被揭发，房产中介将该笔诚意金退还给客户。9月6日，公司作出《关于蒋某违规的处理决定》，对蒋某作出转岗物业客服的决定，工作地点、

工作时间及工资标准均不变。蒋某未到物业客服岗位工作。27日，公司以蒋某严重违纪为由，函告工会后决定解除双方劳动关系。法院审理认为，蒋某作为置业顾问，在房产销售中的违规行为，损害了公司利益，违反了员工忠诚义务和职业道德，公司对其调整岗位具有正当性。蒋某无正当理由未去新岗位上班，公司据此解除劳动合同，具有事实及法律依据。对蒋某主张违法解除劳动合同赔偿金的请求不予支持。

【典型意义】

和谐劳动关系的构建应依法维护劳动者和用人单位双方的合法权益。劳动关系相对方均应相互尊重、互守诚信。双方除履行劳动合同约定的义务外，仍需遵守劳动合同的附随义务，即企业对劳动者负有保护义务，劳动者对用人单位的忠诚、勤勉义务。除规章制度，劳动者应自觉遵守职业道德。本案还反映一个实际问题：上司的指示违背职业道德或者危害用人单位利益的，并不能听之任之，这也是劳动者对用人单位忠诚义务的应有之义。

案例七：劳务派遣单位应承担用人单位的法律责任

【裁判要旨】

《劳动合同法》第五十八条规定，劳务派遣单位是本法所称的用人单位，应当履行用人单位对劳动者的义务。劳动者经劳务派遣单位派遣至用工单位工作，在劳动合同解除的情况下，劳务派遣单位应当依法承担用人单位相应的法律责任，不能以用工单位的意愿等为借口推脱责任。

【基本案情】

樊某自2008年9月起由某劳务派遣公司派遣至某制造公司工作。2017年12月31日，樊某与劳务派遣公司的劳动合同到期。2018年1月4日，劳务派遣公司向樊某出具通知，告知樊某劳动合同到期不再续签，要求樊某办理终止劳动合

同手续。樊某要求劳务派遣公司支付经济补偿金，劳务派遣公司认为系因某制造公司决定不再使用樊某而退回，是否支付经济补偿金要遵循某制造公司的意见。经审理认为，某劳务派遣公司系用人单位，在劳动合同到期后提出不再续签劳动合同的，应当依法支付解除劳动合同经济补偿金。故判决支持了樊某关于经济补偿金的请求。

【典型意义】

在劳务派遣关系中，劳务派遣单位作为用人单位，依法应当承担用人主体责任。劳务派遣单位往往与用工单位签订劳务派遣协议，约定双方的责任分担。劳动者符合获得经济补偿或赔偿金条件，并要求劳务派遣单位支付的，劳务派遣单位不得以用工单位不同意支付，或者与用工单位有结算约定为由拒绝支付。

案例八：不能证明职工辞职而解除劳动关系，单位给予经济补偿

【裁判要旨】

最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（一）第十三条规定：因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。用人单位应当根据劳动法律法规，全面履行对劳动者应尽的用工管理义务，不能举证证明劳动者辞职而解除劳动合同的，将承担相应的法律责任。

【基本案情】

2016年12月1日起，周某等职工先后与某财富公司订立了劳动合同。2019年5月，上述职工认为该公司单方面口头通知将于4月底关闭，要求职工签署自动离职单，否则4月份工资不发，且不支付任何赔偿，认为公司构成违法解除劳动合同，要求支付赔偿金。周某等职工主张财富公司作出了口头辞退，而财富公司认为系职工自行离职。双方均未就各自主张提供证据。经审理后认为，财富公

司作为用人单位，应当负有对劳动者管理义务，对其关于劳动者辞职的主张负有举证证明责任，而其未能提供证据证明，应承担不利后果。认定双方视同协商一致解除劳动合同，由财富公司支付经济补偿。

【典型意义】

受经济环境影响，不少财富公司、理财公司等高风险行业近年来处于变动和转型中，并发生各种减薪裁员。在此过程中，有的单位为了达到遣散职工而减少成本的目的，往往采取关闭办公场所、停缴社会保险等方式迫使职工主动离职，借此规避费用支出。本案提醒用人单位，试图通过不当方式迫使员工离职，逃避相关法律后果的做法并不可行。

案例九：非职工原因变更工作单位，工作年限连续计算

【裁判要旨】

《劳动合同法实施条例》第十条规定：非因劳动者本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作的，劳动者在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位的工作年限。原用人单位已经向劳动者支付经济补偿的，新用人单位在依法解除、终止劳动合同计算支付经济补偿的工作年限时，不再计算劳动者在原用人单位的工作年限。用人单位安排劳动者在关联企业之间流转用工，属于非劳动者本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作的情形，流转时未支付经济补偿的，其工作年限应合并计算。

【基本案情】

1994年9月至2019年8月，赵某某先后在某集团公司、某集团A公司、某集团B公司、C公司、D公司、某公司E店、F店、G店工作，其岗位从部门销售经理直至门店总经理。赵某某每一次变更工作单位均由某集团公司作出任命，其社会保险的参保单位随之变更，每次变更用人单位均以“因个人原因”提交《离

职书》，原单位未支付过经济补偿。赵某某所任职的上述用人单位均为关联企业。另查明，赵某在任职期间一直从事销售管理工作，各阶段劳动关系主体的变更均与某集团公司《任命书》相符。某集团公司通过让赵某提交《离职书》的形式致使其工作年限“归零”，安排赵某辞职后重新与新的用人单位建立劳动关系与《任命书》所反映客观情形不符。遂裁决赵某经济补偿金计算年限连续计算。

【典型意义】

工作年限涉及劳动者的重大利益，用人单位不应让职工连续工作年限归零，损害职工利益。用人单位以委派形式对劳动者的岗位作出变动的、用人单位安排劳动者在其下属分支机构或者关联企业间流动的、用人单位及其关联企业与劳动者轮流订立劳动合同等，均属于非因劳动者本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作的情形，在计算经济补偿时，应将劳动者在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位的工作年限。

案例十：假借外包之名违法用工，弄巧成拙自负后果

【裁判要旨】

合法规范用工是和谐劳动关系的应有之义。保障劳动者劳动权利是用人单位应尽的法律责任。以外包劳务之名分割劳动者正常工作时间，全日制劳动关系被人为地分割成两个非全日制劳动关系，以此规避用人单位应当承担的法定义务，损害了劳动者的合法权益，应当承担相应的法律后果。

【基本案情】

刘某自 2012 年开始在某机械公司工作，接受某公司的考勤等日常管理。2016 年，某机械公司与 A 公司签订外包合同，A 公司又将部分业务分包给 B 公司，A、B 两公司为关联企业。2016 年 4 月，刘某分别与 A、B 两公司签订非全日制劳动合同，均约定刘某每天工作 4 小时，隶属于两公司驻某机械公司项目部，归属某

机械公司项目部管理。2018年12月，A、B两公司分别向刘某邮寄劳动合同解除通知书。刘某认为某机械公司以外包方式违法用工，要求确认其与某机械公司存在劳动关系。经审理认定，某机械公司通过变更劳动合同主体的方式将刘某完整一天8小时工作时间分割成两个4小时非全日制用工，让其分别“服务”于两家公司，以此规避用人单位应尽的义务。这种违法用工明显损害了刘某的合法权益，法院判决刘某与某机械公司间存在劳动关系。

【典型意义】

假外包真派遣，假派遣真用工，在实务中屡见不鲜。一些用人单位在管理中千方百计以低成本、低风险、最大限度规避法律责任。根据原劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发〔2005〕12号）第一条、第二条的规定，劳动者是否实际接受用人单位的管理、指挥和监督即两者是否存在管理和被管理的关系，是判断双方是否存在劳动关系的要件。某些企业通过不合法的“花式”用工，挑战法律底线，结果只能是搬起石头砸自己的脚。

福建省

福建省高院发布七则劳动争议典型案例

案例一：覃某某与某保洁服务公司劳动争议纠纷案

【基本案情】

某保洁服务公司系经工商登记主营涵盖建筑物清洁服务的企业法人，具体承接国贸蓝海小区的卫生保洁业务。2013年1月1日及2015年7月1日，其先后与覃某某签订《保洁包干制协议》各一份，约定覃某某以独立承包的方式，每天保质保量完成国贸蓝海小区中指定区域的卫生保洁工作，每月保洁承包费1700元，如没有达到所要求的保洁质量，可给予警告甚至扣除10%保洁承包费，覃某某所需保洁用品、用具由某保洁服务公司提供，等等。在该两份协议履行过程中，保洁服务公司向覃某某每月支付现金1700元，2013年6月起通过转帐支付，其中对2015年10月至2016年2月转账款项备注“工资”，转帐金额每月1700元或1800元。2016年1月20日，覃某某发生交通事故，同日保洁服务公司出具《证明》，记载我公司员工覃某某，系公司保洁所辖国贸蓝海小区的保洁员，在上班途中遭遇交通事故受伤。2017年1月19日，覃某某申请劳动仲裁，请求确认与保洁服务公司存在劳动关系，并请求支付未签订书面劳动合同二倍工资等。保洁服务公司认为双方是承包关系，不用支付二倍工资。案经劳动仲裁及法院一、二审诉讼。

【裁判结果】

一、二审法院经审理认为，国贸蓝海小区保洁事项为某保洁服务公司业务组成部分，该公司指定覃某某在国贸蓝海小区具体区域从事保洁工作，提供劳动工具，支付相应报酬，并在部分报酬转账记录备注“工资”，出具《证明》确认覃某某为公司员工等等，双方符合劳动关系特征，可以认定双方自2013年1月1日起存在劳动关系。保洁服务公司以《保洁包干制协议》约定为由主张承包关系，

依据不足，不予认定。在双方劳动关系存续期间，保洁服务公司未与覃某某签订书面劳动合同，根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条第一款“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，应当向劳动者每月支付二倍的工资”规定，应向覃某某支付二倍的工资 19200 元，据此作出判决。

【典型意义】

对于当事人没有签订书面劳动合同，但双方是否存在事实劳动关系，应当根据案件事实及相关规定进行审查认定。《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发[2005]12号）第一条规定：用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同，但同时具备下列情形的，劳动关系成立。（一）用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；（二）用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动；（三）劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。本案中，保洁服务公司系依法登记设立主营保洁服务业务的企业法人；指定覃某某在国贸蓝海小区具体区域从事保洁工作，提供劳动工具，支付工资报酬，对保洁质量进行监督管理；国贸蓝海小区保洁事项为保洁服务公司业务组成部分，这些事实符合劳社部发[2005]12号文件第一条有关成立劳动关系的规定条件，也与保洁服务公司出具《证明》认可覃某某系其员工的事实相印证，故足以认定双方存在劳动关系。

《保洁包干制协议》虽有承包、包干等表述，实质上是以劳动关系为前提的一种责任形式和管理方式，并非独立的承包法律关系。一、二审法院正确认定本案双方存在劳动关系，判令保洁服务公司依法承担二倍工资的惩罚性责任。《中华人民共和国劳动合同法》第十条明确规定，建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。但实践中仍有一些用人单位有意规避劳动法律义务，通过签订挂靠、承包合同替代劳动合同，有意混淆劳动关系，规避用人单位义务。本案判决对于强化用人单位法律责任意识，促进有效规范用工管理，具有指引作用。

案例二：唐某某与某体育娱乐公司劳动争议纠纷案

【基本案情】

2018年2月8日，唐某某收到某体育娱乐公司电子邮件，该邮件附件1《财务总监聘任书》记载，愿意聘请唐某某担任公司财务总监职务，具体合同条款如下：任期3年，其中试用期3个月，月薪税前36600元，工作时间由总经理安排，每周休息一天，在入职报到时应携带学历及相关专业资格证书，等等；附件2《财务总监岗位目标》对工作职责范围进行说明，记载财务总监兼任人力资源总管，工作职责包括签订和保管劳动合同，等等。唐某某于同年2月10日在上述《财务总监聘任书》、《财务总监岗位目标》两份文件上签名确认，3月26日报到，3月29日正式上班。工作期间，体育娱乐公司认为唐某某2018年9月绩效考核不达标扣发工资1000元，10月绩效考核不达标及旷工2天扣发工资3424.69元。2018年10月31日，体育娱乐公司以唐某某入职资格未达到要求条件、绩效考核不达标及旷工等为由，通知即日起解除双方劳动关系。唐某某申请劳动仲裁及提起诉讼，请求体育娱乐公司支付违法解除劳动合同双倍经济补偿金、退还扣发工资等。案经法院一审、二审。

【裁判结果】

二审法院经审理认为，双方当事人签订的《财务总监聘任书》和《财务总监岗位目标》两份文件，包括唐某某的入职条件、工作岗位、工作职责、薪资报酬、工作时间、休息时间、试用期及任期等，具备书面劳动合同的核心内容，能够明晰双方权利义务，结合已按两份文件履行一定期限及唐某某工作职责，可以认定双方已经签订了书面劳动合同。在劳动合同履行过程中，体育娱乐公司向唐某某提出解除劳动合同，其未能对解除合同的理由提供相应证据，构成违法解除劳动合同。《中华人民共和国劳动合同法》第八十七条规定，用人单位违反本法规定解除或终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向

劳动者支付赔偿金。唐某某请求支付双倍经济补偿金应予支持，体育娱乐公司扣发唐某某工资无依据应予退还，据此作出相应判决。

【典型意义】

《中华人民共和国劳动合同法》第十条规定，建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。双方当事人签订的《财务总监聘任书》、《财务总监岗位目标》两份文件，虽名称未冠以劳动合同，但已记载劳动合同主要条款，结合双方实际履行中没有异议及唐某某工作职责等事实，综合认定该两份文件为书面劳动合同，依据充分。《中华人民共和国劳动合同法》第三十六条规定，用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。第四十三条规定，用人单位单方解除劳动合同，应当事先将理由通知工会。体育娱乐公司在合同履行期内，通知唐某某即日起解除劳动关系，未依法经双方协商，也未通知公司工会，且未能提供证据证明解除劳动合同的理由成立，构成违法解除劳动合同，依法应当向唐某某支付双倍经济补偿金，其扣发工资亦无依据，应予退还，作出的判决依据充分。

案例三：陈某某与某认证公司劳动争议纠纷案

【基本案情】

陈某某在百诺公司工作期间，于2017年3月起在某认证公司从事兼职审核员工作，期间先后取得中国认证认可协会颁发的QMS、EMS、OHSMS审核员资格证，该三本资格证记载的执业机构均为某认证公司，有效期也均为三年。2018年1月23日，陈某某以某认证公司不签订书面劳动合同、拖欠三个月工资为由离职。同年3月9日，陈某某申请劳动仲裁，请求确认终止双方劳动关系，由认证公司支付未签订书面劳动合同二倍工资及拖欠的工资、出具《离职证明》、赔偿未及时出具《离职证明》导致无法及时转换从业机构造成的就业损失等。认证公司认为，陈某某是兼职审核员，之前已在其他公司就业，其与陈某某之间不存在劳动关系，双方不需要签订书面劳动合同，也无需为陈某某出具《离职证明》。

案经劳动仲裁及诉讼，二审期间陈某某放弃支付未签订书面劳动合同二倍工资的诉求。

【裁判结果】

案经一、二审法院审理认为，陈某某在某认证公司兼职期间取得的审核员资格证书，记载执业机构为认证公司，陈某某实际接受认证公司的指派开展工作，双方即建立用工劳动合同关系，认证公司应当按照劳动法的规定向陈某某支付拖欠的工资。陈某某已于2018年1月23日离职，双方劳动关系此时终止。认证公司作为认证行业从业机构，应当遵守其行业规范，《注册认证人员转换执业机构暂行规定》规定，注册认证人员只能在一个认证从业机构执业，注册认证人员转换从业机构时，应凭转出机构开具的《离职证明》办理执业机构转换手续。认证公司拒绝为陈某某出具《离职证明》，违反上述行业规范，应承担相应责任。判决支持陈某某的诉求，终止双方劳动关系，由认证公司支付拖欠的工资、出具《离职证明》及赔偿就业损失。

【典型意义】

随着人力资源市场逐步成熟，劳动就业呈现双向选择模式，本案涉及劳动者在原有的劳动关系之外从事兼职活动，建立劳动关系的认定。双方当事人争议焦点在于，注册认证人员的兼职工作是否构成劳动关系。中国认证认可协会《注册认证人员转换执业机构暂行规定》第六条规定：注册认证人员在认证从业机构执业分为专职和兼职两种形式。无论何种形式，注册认证人员都应与认证从业机构签订符合《中华人民共和国劳动合同法》要求的劳动合同。该规定表明，兼职认证员与该认证从业机构之间构成劳动关系，双方应当签订书面劳动合同。该暂行规定第十八条还规定，转入机构必须凭转出机构为该注册认证人员开具的《离职证明》以及由注册认证人员本人和转入机构签字盖章的《申请书》到协会办理转换手续。据此，执业机构应当为认证人员出具《离职证明》以及赔偿未及时出具

《离职证明》造成的相应损失。一、二审法院认定双方当事人存在劳动关系，判决认证公司承担相应责任，依法有据。

案例四：乔某某等三人与某家庭农场确认劳动关系纠纷案

【基本案情】

2019年3月30日，乔某某与丈夫徐某某（61周岁）到某家庭农场务工，负责橙园施肥、除草、喷农药等事务，住在该农场的管理用房内，口头约定二人每月工资4500元。同年6月9日上午，徐某某在农场内突发疾病，后送往医院抢救无效，于次日因脑出血死亡。事故发生后，乔某某及其子女等三人申请劳动仲裁，请求确认徐某某与某家庭农场存在事实劳动关系，劳动仲裁机构不予受理。乔某某等三人不服，诉至法院。

【裁判结果】

案经一、二审法院审理认为,劳动关系的成立,应当具备相应的条件。一是主体资格应当是符合劳动法律法规规定的用人单位和劳动者。二是劳动者提供劳动、接受用人单位管理,用人单位接受劳动、支付劳动报酬,用人单位与劳动者之间为管理与被管理关系。《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十一条规定,劳动者达到退休年龄的,劳动合同终止。本案中,徐某某到农场务工时,已达到法定退休年龄,依法已不具备建立劳动关系的主体资格条件,故乔某某等三人主张徐某某与某家庭农场存在劳动关系,缺乏依据。据此,判决驳回乔某某等三人的诉讼请求。

【典型意义】

近年来,随着社会经济的发展和人民健康水平的提高,部分单位退休人员或被原单位返聘或受聘新单位就业,以及其他人员达到退休年龄之后的就业,这些“退而不休”的人员,在工作过程中遭受的事故损害时有发生,其权益保护是否按

照劳动法律规定途径进行处理存在争议，核心问题是认定此类用工是否构成劳动关系。《中华人民共和国劳动法》对用人单位禁止招用童工，建立劳动者退休制度作出相关规定；《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十一条规定，劳动者达到退休年龄的，劳动合同终止；《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（三）》第七条规定，劳动者已经依法享受养老保险待遇或领取退休金后再就业的，为劳务关系。从以上规定看，自然人建立劳动关系的能力资格始于用工年龄，终于退休年龄，已达到退休年龄之后的就业，依法不构成劳动关系，应为劳务关系，相关权利义务应按照民事法律关系处理。对于“退而不休”人员的就业，建议在签订就业协议时，特别注意考量工作内容的安全性，以及薪酬支付、福利待遇、保险购买等方面的保障性，以更好保障自身合法权益。

案例五：何某某与某建设工程公司确认劳动关系纠纷案

【基本案情】

某建设工程公司承包施工某市轨道交通 1 号线土建 01 合同段，后将该合同段中的盾构工程分包给吴某某施工，吴某某招用何某某在工地作业，由吴某某支付工资。2015 年 12 月 7 日，何某某在工作中受伤，即被送往医院救治，住院期间的医疗费用由吴某某支付。何某某以建设工程公司为用工主体申请劳动仲裁，劳动仲裁机构不予受理。何某某起诉至法院，请求确认与建设工程公司之间存在事实劳动关系。

【裁判结果】

案经一、二审法院审理认为，双方是否存在事实劳动关系，应按照原劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》规定进行审查认定，该通知第一条规定：用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同，但同时具备下列情形的，劳动关系成立。（一）用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；（二）用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动；（三）劳动者提供的劳动是用人单位

业务的组成部分。本案何某某受雇于涉案工程的承包人吴某某，由吴某某支付工资，受伤后亦是由吴某某支付医疗费用，没有接受建设工程公司的劳动管理，与该公司之间不符合劳动关系的基本特征，不存在劳动关系。据此，判决驳回何某某的诉讼请求。

【典型意义】

本案系确认劳动关系纠纷，何某某与某建设工程公司未签订书面劳动合同，双方是否存在事实劳动关系，是案件审理的重点。人力资源和社会保障部《关于执行〈工伤保险条例〉若干问题的意见》第七条规定：具备用工主体资格的承包单位违反法律、法规规定，将承包业务转包、分包给不具备用工主体资格的组织或者自然人，该组织或自然人招用的劳动者从事承包业务时因工伤亡的，由该具备用工主体资格的承包单位承担用人单位依法应当承担的工伤保险责任。该规定表明，具备用工主体资格的承包单位虽应承担工伤保险责任，但并非劳动者的用人单位，与劳动者间不存在劳动关系。因此，劳动者请求确认与工伤保险责任主体间存在劳动关系的诉求不能成立。厘清特殊情况下，工伤保险的责任主体不等同于用人单位，有利于及时有效处理纠纷。

案例六：林某与某生物科技公司劳动争议纠纷案

【基本案情】

2017年1月1日，林某与某生物科技公司签订书面劳动合同，约定工作岗位为设备工程部机电技术员，合同期限自2017年1月1日起至2019年12月31日止，工资按基本工资+岗位工资+全勤、绩效、奖金的形式支付，等等。该公司制定的《员工奖惩条例》规定：员工在1个月内累计旷工3天以上，属严重违反规章制度。林某确认知晓《员工奖惩条例》等相关公司规章制度。工作期间，林某任设备工程部主管，月平均工资3963元。2017年4月10日，林某在生产车间调试机台时发生火灾事故，6月29日违章使用会产生火花的切割机。同年6月30日，生物科技公司免去林某设备工程部主管职务，记大过一次，扣减绩效

工资 180 元，7 月 26 日以林某不能胜任工作为由调整其岗位为车间技工，月工资 2800 元。林某接到调岗通知起申请补休及请病假，假期届满后，于 2017 年 8 月 4 日上午到车间打卡签到后随即离岗，8 月 7 日生物科技公司再次通知要求林某到岗，8 月 8 日林某仍是打卡签到后随即离岗，8 月 10 日生物科技公司认为林某已连续旷工 3 天以上，严重违反公司规章制度，决定解除双方劳动合同。林某提起劳动仲裁，请求支付违法解除劳动合同经济补偿金 4060 元等。劳动仲裁机构驳回该诉求，林某不服提起诉讼。

【裁判结果】

案经一、二审法院审理认为，林某与某生物科技公司签订书面劳动合同，双方建立劳动关系，依法应当按照劳动合同的约定履行各自义务。林某对生物科技公司调整的工作岗位，在 2017 年 8 月 4 日及 8 日两次到岗打卡签到后即离岗，至 8 月 10 日均未在岗上班。《员工奖惩条例》规定，员工在 1 个月内累计旷工达 3 天以上，属于严重违反用人单位规章制度。林某自 2017 年 8 月 4 日至 10 日已连续旷工 3 天以上，可以认定属于严重违反用人单位规章制度情形。《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条第二项规定，劳动者严重违反用人单位的规章制度的，用人单位可以解除劳动合同。某生物科技公司解除与林某的劳动合同关系，于法有据，并无需向林某支付经济补偿金，判决驳回林某的该诉求。

【典型意义】

《中华人民共和国劳动合同法》第二十九条规定，用人单位与劳动者应当按照劳动合同约定，全面履行各自义务。用人单位应当按照劳动合同约定岗位安排、管理劳动者进行劳动，支付劳动报酬；劳动者应当在用人单位的安排、管理下参加劳动，取得劳动报酬。在劳动合同履行过程中，用人单位依法享有用工管理自主权，对劳动者不能胜任工作时，可以单方变更工作岗位。依法变更后的劳动合同，对双方均有约束力。本案林某按照劳动合同约定担任设备工程部机电技术员岗位主管期间，发生火灾，违章操作切割机等，被公司免职记大过扣发绩效工资

等，不能胜任工作岗位显而易见，生物科技公司决定调整其工作岗位，林某理应予以配合，正确履行劳动义务。但林某以无故旷工消极方式回应，或到岗签到后即离开或根本不到岗，属严重违反用人单位规章制度行为，被解除劳动合同，无法获得经济补偿金，最终损害的是自身利益。

案例七：周某某与某网络商务公司、某招标公司劳动争议纠纷案

【基本案情】

某网络商务公司、某招标公司为股东相同的关联企业。2011年4月，周某某与某网络商务公司签订劳动合同，约定岗位为市场营销，合同期限自2011年4月1日起至2016年3月31日止。该份劳动合同期限届满当日，周某某与某招标公司签订劳动合同，约定为管理岗位，合同期限自2016年4月1日起至2021年3月31日止，月工资基数标准1500元。在上述两份合同期间，周某某于2013年12月23日参加网络商务公司中高层管理职位竞聘，竞得该公司产品开发部副经理职位，月工资基数标准8800元，聘期自2014年2月1日起至2016年7月31日止。在该聘期届满之际，周某某再次参加网络商务公司中高层管理职位竞聘，未能竞得职位。2016年8月8日，网络商务公司决定免去周某某产品开发部副经理职位，调整其工作岗位为产品经理，月工资基数标准4150元。周某某认为网络商务公司、招标公司擅自调岗降薪，违反劳动合同法相关规定，于2016年8月12日申请劳动仲裁，请求解除劳动合同并由两公司支付经济补偿金等，后案经法院一审、二审和再审。

【裁判结果】

再审法院经审理认为，劳动合同期限内，劳动者参加中高层管理岗位竞聘被聘任，双方在聘期内按照所聘任的新岗位确定权利义务，应视为劳动者通过竞聘程序与用人单位就合同约定的岗位及待遇进行了附终止期限的变更。劳动者在聘期届满后或不再参加竞聘或再次参加竞聘落聘的，为岗位及待遇变更终止期限届满，相应岗位及待遇变更的约定终止，双方应恢复履行劳动合同原约定的岗位及

待遇，对此用人单位调整其工作岗位及待遇，只要不低于劳动合同约定标准，就不应认定存在擅自调岗降薪的情形。本案网络商务公司在周某某再次参加中高层管理岗位竞聘落聘情况下，终止其产品开发部副经理职位，调整岗位为产品经理并按相关工资标准发放，未违反劳动合同的约定，不符合劳动合同法第三十八条及第四十六条规定的应承担解除劳动合同经济补偿金条件，周某某以网络商务公司、招标公司擅自调岗降薪导致劳动合同解除为由，请求两公司支付经济补偿金，缺乏事实和法律依据，对该请求依法予以驳回。

【典型意义】

为适应现代企业制度要求和市场竞争需要，不少企业对中高层管理岗位采用竞聘上岗和任期制的选拔制度，这是企业管理制度改革催生的产物，对于摒弃论资排辈的传统管理体制，强化能上能下、优胜劣汰的市场化观念和竞争意识，激发调动企业员工的积极性创造性，促进企业管理岗位人才优化，具有积极作用。竞聘，重在“竞”字，所有参与竞聘者无论职位高低、资历深浅，都站在同一起跑线上公平竞争。在竞聘制度下，对于未任职者，意味着机会，而对于包括本案周某某在内的在位者，则会因任期届满或再次参加竞聘落聘而失去职位，工资福利待遇要回到“原点”，易造成心理落差引发劳动争议。建议劳动关系双方特别是用人单位要不断加强人力资源管理工作的研究宣传教育，健全管理制度，加大人文关怀，营造公平有序竞争环境，推动建立和谐稳定的劳动关系。