



# 人力资源司法裁判

2020 第 10 期 (0901-0930)

北京凯联律师事务所 编制

## 目 录

最高院.....	4
公司搬迁降低不利影响的，职工不得拒绝上班！ .....	4
北京法院.....	8
北京法院首例适用书证提出命令案宣判.....	8
工作压力大，压出精神病算工伤吗？ .....	12
社会保险经办机构行使保险稽核职责并无追诉期限要求.....	16
天津法院.....	26
员工因提供虚假证明休病假，被判刑！（附判决书） .....	26
广东省深圳市中院.....	31
中专学历冒充硕士入职 5 个月，月薪 8 万，公司能告员工退钱吗？ 终审判决.....	31
广东省韶关市中院.....	35
特殊情况下，在校生与企业可构成劳动关系.....	35
山东省高院.....	37
山东发布十大劳动人事争议典型案例.....	37
案例一、互助性经济组织与其成员之间的关系不属于劳动法意义上的劳动关系.....	37

案例二、劳动关系存续期间因未足额支付劳动报酬发生争议的，劳动者申请仲裁不受一般仲裁时效的限制.....	38
案例三、劳动合同期满后未续签书面劳动合同而继续用工，劳动者请求用人单位支付双倍工资的应予支持.....	41
案件四、互联网时代背景下外卖配送员与电子商务公司之间劳动关系的认定.....	42
案例五、普通员工亦可成为竞业限制的主体.....	45
案例六、不能以企业注册名称与其运营的微信公众号名称不符为由否认劳动关系存在.....	47
案例七、未征得劳动者同意单方调整工作岗位用人单位应继续履行劳动合同.....	49
案例八、员工离职给单位造成损失用人单位无权全额扣除其工资.....	50
案例九、二胎女职工增加的60天产假工资应由用人单位支付.....	52
案例十、事业单位工作人员专业技术培训提前终止服务期应依据公平原则按比例折减.....	53

## 最高院

### 公司搬迁降低不利影响的，职工不得拒绝上班！

#### 【裁判摘要】

因用人单位整体搬迁导致劳动者工作地点变更、通勤时间延长的，是否属于《中华人民共和国劳动合同法》第四十条第三项规定的“劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行”的情形，

需要考量搬迁距离远近、通勤便利程度，结合用人单位是否提供交通工具、是否调整出勤时间、是否增加交通补贴等因素，综合评判工作地点的变更是否给劳动者的工作和生活带来严重不便并足以影响劳动合同的履行。

如果用人单位已经采取适当措施降低了搬迁对劳动者的不利影响，搬迁行为不足以导致劳动合同无法履行的，劳动者不得以此为由拒绝提供劳动。

#### 【案例回顾】

原告吴继威，男，1990年10月6日生，汉族，住安徽省明光市。

被告南京搏峰电动工具有限公司，住所地南京市江宁经济技术开发区将军大道529号。

法定代表人：LennartdeVet，该公司董事长。

原告吴继威与被告南京搏峰电动工具有限公司（以下简称搏峰公司）劳动合同纠纷一案，本院于2019年7月30日立案后，依法适用简易程序，公开开庭进行了审理。原告吴继威，被告搏峰公司的委托诉讼代理人薛莉莉、陈卓到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

原告吴继威诉称，其原系搏峰公司员工。2019年3月9日，搏峰公司在未提前通知的情况下单方搬迁，后于3月18日直接发出解除劳动合同通知书。现要求搏峰公司支付赔偿金57192元。

被告搏峰公司辩称，其因生产经营和改善环境需要，定于2019年4月从将军大道159号搬迁至529号。

2019年3月9日，其在组织员工拆除一条无任务的生产线时，包含吴继威在内的100余名员工集体停工。

其邀请政府部门进行了法律答疑，并宣告承诺福利待遇不变且每月增发50元交通补贴，要求员工回岗，但员工仍然停工。

其之后多次通知员工回岗，否则将根据规章制度予以解雇，均遭到拒绝。

吴继威严重违反规章制度和最基本的劳动纪律，其解除劳动合同行为合法。

#### 【江宁经济技术开发区人民法院一审查明】

2013年9月23日，吴继威入职搏峰公司从事生产工作。双方签订的最后一期劳动合同期限至2019年9月30日，约定工作地点在将军大道159号搏峰公司，涉及劳动者切身利益的条款内容或重大事项变更时，应协商一致。

2019年3月，搏峰公司因经营需要决定由原办公地点将军大道159号整体搬迁至将军大道529号。

包括吴继威在内的员工得知后，以距离太远为由拒绝到新厂址上班。2019年3月9日，搏峰公司组织人员拆除生产线时，包括吴继威在内的员工大面积停工，自此每日到原厂址打卡后，不再提供劳动。

2019年3月11日，搏峰公司发布《关于厂区搬迁的通知》，声明自2019年4月1日起，厂区将从将军大道159号(14000平方米)整体搬迁至529号(17000

平方米)，生产车间提供中央空调，食宿更加便利，搏峰公司将安排车辆携全员前往新厂区参观，给予每人 500 元搬迁奖励，交通补贴在每月 100 元基础上增加 50 元，要求员工通过合理渠道沟通，必须于 2019 年 3 月 12 日 8:30 回岗正常劳动。员工拒绝返岗。

2019 年 3 月 13 日，搏峰公司再次发布公告，重申员工的岗位、工作内容和福利待遇不变，增发 50 元交通补助。员工仍然拒绝返岗。

2019 年 3 月 15 日，搏峰公司向吴继威发出《督促回岗通知》，告知吴继威其行为已严重违反规章制度，扰乱破坏生产秩序，要求吴继威于 2019 年 3 月 18 日 8:30 到生产主管处报到，逾期未报到将解除劳动合同。吴继威未按要求报到。

2019 年 3 月 18 日，搏峰公司在通知工会后，以严重违反规章制度为由决定与吴继威解除劳动合同。吴继威离职前平均月工资为 4272 元。

2019 年 3 月 25 日，吴继威向南京市江宁区劳动人事争议仲裁委员会申诉，仲裁请求与本案诉讼请求一致。2019 年 5 月 6 日，仲裁委员会作出裁决，驳回了吴继威的仲裁请求。搏峰公司服从裁决。吴继威不服裁决，向法院起诉。

另查明，搏峰公司于 2017 年 5 月 4 日召开职工代表大会，审议修订员工手册。吴继威签收了员工手册。

员工手册规定，连续旷工 3 个工作日，或连续 12 个月内累计旷工 5 个工作日，给予解除合同处分。

又查明，将军大道 159 号、529 号两地相距约 4.5 千米，全程骑行约 20 分钟，均在地铁 S1 号沿线，有 864 路、874 路公交可乘，但地铁和公交站点与两个厂区均有一定距离。

**【江宁经济技术开发区人民法院认为】**

吴继威与搏峰公司之间的劳动合同成立、有效。

搏峰公司的员工手册经过民主程序制定，且已告知吴继威，能够作为处理双方之间劳动争议的依据。

搏峰公司拟将厂区整体迁移，是基于生产运作情况作出的经营决策，不改变劳动者的岗位和待遇，并非滥用用工权利刻意为难劳动者的行为。

厂区迁移后，确实可能对劳动者产生一定的通勤压力，但搬迁距离并不遥远，也在公共交通、共享单车可达之处，将军大道本身具备较好的通行条件，搏峰公司也承诺增发交通补助，总体而言，迁移对劳动者的影响是有限的，不构成双方继续履行劳动合同的根本障碍。

同时，争议发生后，双方均应当采取正当手段维护自身权利。吴继威不愿意调整工作地点，可以提出相关诉求，但其自身仍然负有继续遵守规章制度、继续履行劳动合同的义务。

吴继威在搏峰公司的再三催告下，仍然拒绝返回原岗位工作，已经构成旷工，违反基本的劳动纪律，并且达到员工手册中规定的可被解除劳动合同的严重程度，故搏峰公司在通知工会后作出的解除劳动合同决定，并无违法之处，对吴继威要求搏峰公司支付违法解除劳动合同赔偿金的请求不予支持。

综上，江宁经济技术开发区人民法院依照《中华人民共和国合同法》第三十九条第二项规定，于 2019 年 10 月 8 日判决：

驳回原告吴继威的诉讼请求。

一审宣判后，双方当事人均未提起上诉，一审判决已经发生法律效力。

案号：（2019）苏 019 民初 1054 号

## 北京法院

### 北京法院首例适用书证提出命令案宣判

姚先生受公司法人陈先生聘请，担任某公司总经理，因陈先生未足额支付劳务费和提成，姚先生诉至北京朝阳法院，今天下午（9月2日），朝阳法院一审判决双方签订的《合作协议》于2018年12月7日解除，陈先生向姚先生支付劳务费3万余元、销售提成15万元。

案件审理过程中，朝阳法院法官吴玲根据案件具体情况适用了今年5月1日起实施的《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》中书证提出命令制度。据悉，这是北京市首例出具书证提出命令并适用不遵守命令法律后果案件。

#### 【基本案情】

2017年5月27日，姚先生与公司法人陈先生签订《合作协议》，受聘为北京某建筑材料公司和上海某贸易公司的总经理，负责公司的全面运营。工资包括基本工资、提成以及社会福利待遇，基本工资为15000元/月，陈先生按国家规定缴纳五险一金，根据公司年销售总额向姚先生进行提成。

姚先生认为，陈先生并未按照协议约定为其缴纳五险一金，也未足额支付劳务费和提成，严重违反了双方签订的协议，侵害了其合法权益。故以劳务合同为由诉至法院要求确认双方签订的《合作协议》于2018年12月7日解除，陈先生向其支付劳务费4万余元、支付未发放的提成15万元、支付未缴纳的社会保险和住房公积金2万余元、支付差旅费1万余元。

庭审中，陈先生辩称，姚先生担任两个公司的总经理后，公司销售业绩很差，亏损严重，而且从2018年8月开始，姚先生就不再提供劳务，《合作协议》因无法继续履行已于2018年8月解除，姚先生无权主张2018年8月1日以后的劳务费，更无权主张业绩提成。



陈先生认为，双方是劳务合同关系，交纳社会保险和住房公积金是劳动关系中用人单位的义务，姚先生因为对法律的错误认知才约定了代缴社会保险和公积金，但事实上根本无法实现。

案件受理后陈先生提出反诉，称双方在《合作协议》中约定有合作期间无重大过错，任何一方不得以任何理由解除协议，否则须一次性支付违约金 10 万元，还约定不得兼顾其他事业。事实上，2018 年 8 月姚先生就不再提供劳务，2019 年 4 月，公司收到姚先生寄来的解除通知书，其在为公司提供劳务过程中还兼职其他业务。故提起反诉，请求判令姚先生支付违约金 20 万元、赔偿兼职其他业务给公司造成的损失 10 万元。

姚先生辩称，陈先生未按照约定支付劳务报酬才导致合同解除，且未兼职其他业务。

姚先生估算任职期间两公司的销售额至少有 1000 万元，按照协议约定的最低比例 1.5%主张提成应该是 15 万元。为确认应获得的提成数额，姚先生向法院提出申请，请求法院责令陈先生提供两家公司在其任职期间产品销售的财务数据和销售记录。

### 【法院认为】

法官经审查后认为，姚先生申请的书证明确、具体，对于待证事实（提供劳务期间的销售业绩）具有积极的证明作用，待证事实对于裁判结果（销售提成的有无及数额）亦有实质性影响，而且根据本案的实际情况，上述书证应当存在并处于陈先生控制之下，姚先生在客观上确实无法自行取得，故姚先生该项申请符合《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》有关“书证提出命令”的出具条件。法院裁定陈先生限期向法院提交上述财务资料，并就无正当理由拒不提交的法律后果即可以认定申请人主张的书证内容为真实进行了多次释明。

截至本案一审审理终结，陈先生并未向法院提交上述财务资料。

经审理查明一审法院认为，根据《合作协议》，双方约定的劳务内容是姚先生担任陈先生名下公司总经理、负责公司全面运营，就管理公司所要达到的效果或业绩标准，双方在协议中并未明确约定，仅约定由陈先生“每年年终进行考核”。

姚先生在 2018 年 12 月 7 日之前就向陈先生表示过要“离职”，事实上在此以后姚先生也未再向陈先生提供劳务，关于《合作协议》的解除时间，应以 2018 年 12 月 7 日为准。

《合作协议》第三条“薪资待遇”条款中明确约定包含“基本工资”和提成，并约定了提成的计算方式以产品的销售总额为基数，分档按不同的比例提成，双方并未约定获得提成需要达到一定的销售数额。陈先生应当按照产品销售额向姚先生支付提成。

根据《合作协议》，销售提成根据当年度销售总额按一定比例获取，根据“谁主张、谁举证”的规则，姚先生对销售总额负有举证义务。但结合客观情况，提供劳务者个人并不当然掌握所服务公司的相关财务数据，此即“证据偏在”情形，这种情况下严格适用举证责任分配规则会影响事实查明的准确性和裁判结果的实体公正。“书证提出命令”制度正是为破解此种困境而设计，根据“不遵守书证提出命令后果”的相关规定，法院可以认定姚先生主张的提供劳务期间产品销售总额系 1000 万元为真实。

关于陈先生反诉请求所涉的违约金和经济损失，姚先生提前解除劳动合同的背景是陈先生并未及时、足额支付劳务费，姚先生并非无故违约，且陈先生所述姚先生兼职的公司系在双方劳务关系解除后成立，故陈先生上述反诉请求均无事实及法律依据。

宣判后，双方当庭未明确表示是否上诉。

### 【延伸阅读】

“书证提出命令”的申请条件

《民事诉讼法解释》第一百一十二条规定，书证在对方当事人控制之下的，承担举证证明责任的当事人可以在举证期限届满前书面申请人民法院责令对方当事人提交。

申请理由成立的，人民法院应当责令对方当事人提交，因提交书证所产生的费用，由申请人负担。对方当事人无正当理由拒不提交的，人民法院可以认定申请人所主张的书证内容为真实。

《民事诉讼证据的若干规定（2019年修正）》第四十五条规定，当事人根据《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉的解释》第一百一十二条的规定申请人民法院责令对方当事人提交书证的，申请书应当载明所申请提交的书证名称或者内容、需要以该书证证明的事实及事实的重要性、对方当事人控制该书证的根据以及应当提交该书证的理由。

对方当事人否认控制书证的，人民法院应当根据法律规定、习惯等因素，结合案件的事实、证据，对于书证是否在对方当事人控制之下的事实作出综合判断。

## 工作压力大，压出精神病算工伤吗？

### 【基本案情】

原告：姜凯。

被告：北京市海淀区人力资源和社会保障局。

第三人：首都信息科技发展有限公司。

姜凯原系首都信息科技发展有限公司（以下简称首信公司）网络工程师，与该公司签订了期限为2009年6月11日至2012年2月25日的劳动合同。2010年6月4日，首信公司向姜凯出具了解除/终止劳动关系证明。同时，首都医科大学附属北京安定医院及北京大学第六医院等医院出具诊断证明认为，姜凯患有重度抑郁症伴发精神分裂症等症状。

2011年6月2日，姜凯之父代姜凯向北京市海淀区人力资源和社会保障局（以下简称海淀人保局）提交工伤认定申请表等工伤认定申请材料，称姜凯因在首信公司长期连续工作导致压力大、失眠，最终导致上述疾病。同年6月14日，海淀人保局作出告知书，认定姜凯之父提交的工伤认定申请不符合《工伤保险条例》第1条以及第14条、第15条规定的工伤（视同工伤）的认定情形。之后，海淀人保局分别以邮寄和公告方式送达了上述告知书。姜凯不服上述告知书，于同年8月16日向北京市人力资源和社会保障局申请行政复议。同年10月17日，该局作出复议决定，维持了原行政行为。姜凯亦不服，提起行政诉讼。

姜凯诉称：首信公司未与姜凯协商，擅自将姜凯调往延庆县信息中心从事室内政务网络工作，限制姜凯身体情况和休息的权利，强迫其加班和连续工作。因此，姜凯认为，其是在工作时间、工作区域、因工作原因而致病，符合《条例》第14条第（1）项的规定，应当认定为工伤。请求人民法院依法撤销海淀人保局于2011年6月14日作出的告知书。

## 【争议焦点】

姜凯因工作压力导致的精神疾病能否纳入工伤认定的范围。

## 【法院认为】

一审法院经审理认为，依据《工伤保险条例》第5条第2款之规定，县级以上地方各级人民政府社会保险行政部门负责本行政区域内的工伤保险工作。被告作为区一级社会保险行政部门，负有对本辖区内企业职工所受伤害作出工伤认定的法定职责。

《工伤保险条例》第1条规定，为了保障因工作遭受事故伤害或者患职业病的职工获得医疗救治和经济补偿，促进工伤预防和职业康复，分散用人单位的工伤风险，制定本条例。该条明确了工伤认定针对的对象是因工作遭受事故伤害或者患职业病的职工。劳动者因工作原因发生意外事故身体受伤、死亡和因工作原因患职业病的，应该被认定为工伤，享受相关的保险待遇。

本案中，相关医学证明书载明原告患有精神分裂症等病症，但目前并未有证据表明原告上述病症系因工作遭受事故伤害而导致，亦未有证据证明其病症属职业病。

因此，被告认定原告申请不符合《工伤保险条例》第1条的规定，且不符合《条例》第14条、第15条规定的工伤（视同工伤）的认定情形，并由此作出告知书，其行为认定事实清楚，证据充分，程序合法，适用法规适当。原告的诉讼请求缺乏事实和法律依据。

综上，一审法院依照《最高人民法院关于执行<中华人民共和国行政诉讼法>若干问题的解释》第56条第（4）项的规定判决，驳回原告姜凯的诉讼请求。

一审法院宣判后，原告姜凯不服提起上诉。二审法院经审理驳回上诉，维持一审判决。

## 【分析建议】

近年来，随着社会经济等各方面的不断发展，就业困难和工作压力等社会现实问题亦不断增加，导致抑郁症等精神疾病的患病人数呈逐年上升的趋势。本案的争议焦点即在于，姜凯因工作压力导致的精神疾病能否纳入工伤认定的范围。

分析上述问题首先需要明确的是：只有符合条件的事故伤害和患职业病这两类情况才有可能被认定为工伤。即只有符合以下法律规定的情形才可认定为工伤：

《工伤保险条例》第 1 条规定，“为了保障因工作遭受事故伤害或者患职业病的职工获得医疗救治和经济补偿，促进工伤预防和职业康复，分散用人单位的工伤风险，制定本条例。”该条明确了《工伤保险条例》的立法宗旨是为了保障因工作遭受事故伤害或者患职业病的职工依法获得救治和补偿的合法权利。在此，该条例对其应当保障的伤害性质也作出了明确界定，这也是工伤保险保障制度与其他法律救济途径的根本区别。

同时，《工伤保险条例》第 14 条列举了应当认定工伤的情形，第 15 条列举了视同工伤的情形。除此之外，我国并没有其他法律、法规再对工伤认定的情形有所规定。

因此，只有在工作时间、工作地点或与工作时间和工作地点相关的时间和地点，因工作原因或与工作相关的原因发生的事故伤害或患职业病的情形，才属于工伤认定的范畴。

根据上述法律规定，结合本案具体案情，我们认为，姜凯因工作压力导致的精神疾病不能纳入工伤认定的范围。理由如下：

一是姜凯不符合事故伤害的要件。本案原告姜凯在工伤认定申请中虽然提到，由于在工作地点连续工作时间太长，致使其无法入睡，处于失眠状态，后经医院诊断为重度抑郁病伴发精神病等症状、妄想状态、精神分裂症。但是，姜凯

患有的上述精神疾病并非由事故导致，而是因长期工作压力等因素造成，因此不符合事故伤害的要件。

二是姜凯不属于患职业病的情形。我国《职业病防治法》第2条中对“职业病”有明确界定，是指企业、事业单位和个体经济组织的劳动者在职业活动中，因接触粉尘、放射性物质和其他有毒、有害物质等因素而引起的疾病。职业病的分类和目录由国务院卫生行政部门会同国务院劳动保障行政部门规定、调整并公布。目前，并未有相关法律将精神类疾病纳入到职业病的范畴。

综上，海淀人保局以不属于工伤认定范畴为由对姜凯作出的告知书符合法律的规定，一、二审法院的判决是正确的。

## 社会保险经办机构行使保险稽核职责并无追诉期限要求

### 【裁判要旨】

1. 社会保险经办机构并非履行行政监察职责，而是社会保险稽核职责。对用人单位缴纳社会保险费的情况进行核查并在发现被稽核对象存在违反规定行为时提出稽核意见，并无追诉期限的要求。

2. 用人单位不按时足额为职工缴纳社会保险费的行为直接侵害职工社会保险权益的实现，因此尽管欠缴社会保险费年代久远，但社会保险经办机构为维护职工合法权益仍应依法履行社会保险稽核职责，仍可以责令予以整改。

### 【裁判文书】

文书标题及案号

标题：北京市朝阳区人民法院行政判决书

案号：（2019）京 0105 行初 495 号

诉讼记录

原告中信京城大厦有限责任公司（以下简称原告）不服被告北京市朝阳区社会保险基金管理中心（以下简称区社保中心）社会保险稽核行为及被告北京市朝阳区人力资源和社会保障局（以下简称区人社局）行政复议决定，向本院提起行政诉讼。本院受理后，分别向区社保中心和区人社局送达了起诉状副本及应诉通知书。本院依法组成合议庭，于 2019 年 8 月 13 日公开开庭审理了本案。原告之委托代理人周建民、孔素民，区社保中心之委托代理人刘晗、王铮铮，区人社局之委托代理人罗斌、谢朋到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

案件基本情况



2019年2月21日，区社保中心向原告作出京朝社责补字（2019）036号《责令限期补缴通知书》（以下简称《补缴通知书》），主要内容为：原告未按时缴纳张某1989年6月至1991年7月期间的社会保险费，该行为违反了《社会保险费征缴暂行条例》第四条第一款以及《中华人民共和国社会保险法》（以下简称《社会保险法》）第六十条第一款的规定，属违法行为。截至2019年1月27日，原告仍未完成社会保险费的补缴。依据《社会保险法》第六十三条、第八十六条及《社会保险费申报缴纳管理规定》第十六条、第二十五条的规定，现责令原告自收到通知书之日起5个工作日内补缴张某1989年6月至1991年7月期间的各项社会保险费、社平比值差额及利息23948.65元。

原告针对《补缴通知书》向区人社局提出行政复议申请。2019年6月10日，区人社局向原告作出京朝人社复字[2019]4号《行政复议决定书》（以下简称《复议决定书》），根据《中华人民共和国行政复议法》（以下简称《行政复议法》）第二十八条第一款第（一）项的规定，决定维持区社保中心作出的《补缴通知书》。

原告诉称，区社保中心向原告作出的稽核意字（2018）第823号《稽核整改意见书》（以下简称《整改意见书》）及《补缴通知书》和区人社局作出的《复议决定书》均不符合法律规定及政策规定，应予撤销并应依法重新处理，理由如下：第一，我国政策规定，自1992年10月起实行全员养老保险缴费制度，在此之前的工龄为视同缴费年限，这是基本共识；第二，我国在1986年实行合同制工人制度，规定缴纳养老保险。1986年至1992年9月的合同制工人应当缴费，未缴费的应按违反合同制工人缴纳养老保险规定进行补缴；第三，现区社保中心按原告违反1992年10月全员养老保险缴费规定处理，适用制度不匹配；第四，合同制工人养老保险补缴后，金额不计入个人账户，不能实际体现补缴的结果；第五，原告属于老国企，类似张某这样的劳动合同制工人较多，如按全员养老保险的社平比值计算合同制工人保险补缴金额，将对原告造成很大的经济压力；第六，即使原告未缴纳张某各项社会保险费被认定为违反劳动法律法规，根据《劳动保障监察条例》第二十条规定，原告未缴纳的行为终了已超过2年，已超过劳动保障行政执法时效。现原告请求法院判决：1、撤销区社保中心作出的《补缴

通知书》，并判令区社保中心依法重新处理；2、撤销区人社局作出的《复议决定书》。

原告在指定期限内未向本院提交证据。

区社保中心辩称，第一，根据《社会保险稽核办法》第三条及《北京市社会保险稽核实施细则（试行）》第三条的规定，原告的注册地位于朝阳区，故区社保中心对张某针对原告的投诉具有进行稽核的法定职责；第二，关于社会保险稽核时效问题，《关于国营企业缴纳劳动合同制工人退休养老基金有关问题的通知》（市劳险字[1987]第 224 号）第三条和《社会保险费征缴暂行条例》第四条第一款的规定，原告应当按时足额缴纳基本养老保险，并且原告没有为张某缴纳社会保险处于持续状态，因此区社保中心稽核工作没有超过时效要求。综上，区社保中心作出的《补缴通知书》认定事实清楚，适用法律法规正确，程序合法，请求法院在查明事实的基础上，依法驳回原告的诉讼请求。

区社保中心在法定期限内向本院提交了以下证据：1、《社会保险稽核接待投诉登记表》及相关资料，包括：张某的身份证及户口本复印件、《招用劳动合同制工人审批表》两份、《中国国际信托投资公司工人劳动合同书》两份、《送达地址确认书》，证明张某到区社保中心投诉原告要求补缴 1989 年 6 月到 1991 年 7 月的社会保险，并提交了相关材料；2、《稽核通知书》、邮寄凭证、邮件查询记录，证明区社保中心于 2018 年 11 月 8 日作出《稽核通知书》并送达原告；3、《承诺书》及相关资料，包括：原告的《营业执照（副本）》复印件、《法定代表人（负责人、经营者、投资人）身份证明书》、杨劲的身份证复印件、《法人授权委托书》、《授权委托书》、周建民的身份证复印件、《送达地址确认书》、《关于张某情况的说明》、《张某工资发放查询统计表》、《九一年中信房地产公司及所属企业职工增减总汇总表》、2018 年 12 月 5 日询问周建民制作的《询问笔录》，证明原告于 2018 年 12 月 5 日向区社保中心提供相关材料，并且委托周建民配合稽核检查工作，周建民说明自 1989 年 6 月到 1991 年 7 月期间原告与张某存在劳动关系，并且没有为张某缴纳上述期间的社会保险；4、2018 年 12 月

10 日对张某进行询问制作的《询问笔录》，证明区社保中心于 2018 年 12 月 10 日对张某进行询问，并告知其将按照 144 元为其核定 1989 年 6 月到 1991 年 7 月期间的缴费基数；5、2018 年 12 月 24 日对周建民询问制作的《询问笔录》、《整改意见书》、《中信京城大厦有限责任公司稽核整改附表》（以下简称《附表》）、《送达回证》，证明区社保中心于 2018 年 12 月 24 日作出《稽核整改意见书》及《附表》并送达原告；6、《朝阳区社会保险事项协查协办提请单（对内）》、《朝阳区社会保险事项协查协办回复单（对内）》、《北京市社会保险费补缴明细表（表四）》，证明经核查原告没有为张某补缴社会保险费；7、《补缴通知书》、《送达回证》，证明区社保中心于 2019 年 2 月 21 日作出《补缴通知书》并直接送达原告；8、《社会保险稽核工作记录》，证明区社保中心受理张某投诉后至作出《补缴通知书》期间的工作记录。

区社保中心在法定期限内提交了《社会保险法》、《社会保险稽核办法》、《社会保险费征缴暂行条例》、《社会保险费申报缴纳管理规定》、《北京市基本养老保险规定》、《北京市社会保险稽核实施细则（试行）》、《北京市劳动局、北京市财政局、北京市税务局、中国人民银行北京市分行、中国工商银行北京市分行、中国人民建设银行北京市分行、中国农业银行北京市分行、中国银行北京分行关于国营企业缴纳劳动合同制工人退休养老基金有关问题的通知》（[87]市劳险字第 224 号，以下简称 224 号文）作为规范性文件依据，用以说明区社保中心具有相应职权，其作出《补缴通知书》符合相关规定。

区人社局辩称，区人社局在办理原告行政复议过程中认定事实清楚，适用法律正确，程序合法，作出《复议决定书》的行政行为应予维持。

区人社局和区社保中心关于被诉《补缴通知书》合法性的证据、依据一致，并由区社保中心在庭审中一并进行举证，区人社局在法定期限内向本院提交了如下证明复议决定程序合法的证据：1、《行政复议申请书》、原告的《营业执照（副本）》复印件、《授权委托书》、《法定代表人（负责人、经营者、投资人）身份证明书》、周建民及杨劲身份证复印件、《行政复议接待登记表》、《法人

授权委托书》、《接收行政复议申请材料收据》、《行政复议申请处理审批表》，证明原告于 2019 年 4 月 19 日向区人社局申请行政复议并提交材料；2、京朝人社复字（2019）4 号《行政复议申请受理通知书》及《送达回证》，证明区人社局于 2019 年 4 月 19 日受理案件并送达；3、京朝人社复字（2019）4 号《行政复议答复通知书》及《送达回证》，证明区人社局于 2019 年 4 月 19 日出具并送达《行政复议答复通知书》，要求区社保中心提交作出行政行为的书面答复、证据及依据；4、《行政复议答复书》、《被申请人证据目录（中信京城）》，证明区社保中心于 2019 年 4 月 26 日提交书面答复及相关证据；5、《复议决定书》及《送达回证》，证明区人社局于 2019 年 6 月 10 日作出复议决定并送达。

区人社局以《行政复议法》作为规范性依据，说明其具有作出行政复议决定的行政职权，其作出行政复议决定正确合法。

经庭审质证，本院对上述证据认证如下：1、区社保中心提交的证据材料均系该中心受理投诉后启动社会保险稽核程序中制作、收集、调取的，能够证明其履行社会保险稽核职责作出被诉《补缴通知书》的基本情况，本院予以采纳；2、区人社局提交的证据具备真实性及关联性，能够证明其履行行政复议程序并作出行政复议决定的情况，本院予以采纳。

经审理查明，2018 年 11 月 1 日，张某向区社保中心提出投诉，要求原告为其补缴 1989 年 6 月至 1991 年 7 月的社会保险，其填写了《社会保险稽核接待投诉登记表》，并提交了身份证及户口本复印件、《招用劳动合同制工人审批表》两份、《中国国际信托投资公司工人劳动合同书》两份、《送达地址确认书》等材料。2018 年 11 月 8 日，区社保中心对张某的投诉予以立案。同日，区社保中心向原告作出社稽通字（2018）第 1322 号《稽核通知书》，通知原告区社保中心决定于 2018 年 11 月 19 日 9:30 对原告有关社会保险缴费方面实施稽核检查，要求原告协助配合并提供相关资料，后向原告予以邮寄送达。2018 年 12 月 5 日，区社保中心对原告的委托代理人周建民进行询问并制作了《询问笔录》，周建民陈述：张某于 1989 年 6 月入职，于 1991 年 7 月调往亮马桥大厦；张某入职有招

用劳动合同制工人审批表和工人劳动合同，原告认为张某 1989 年 6 月至 1991 年 7 月期间应认作视同缴费，不清楚劳动合同制工人需要补缴上述期间的社会保险费，所以原告未为张某缴纳在职期间的社会保险；因时间久远，仅找到 1991 年 1 月至 1991 年 7 月的工资台账，认可按照 1992 年 10 月养老基数 144 元为张某核对 1989 年 6 月至 1991 年 7 月的养老保险的缴费基数。原告向区社保中心提交了《承诺书》、《营业执照（副本）》复印件、《法定代表人（负责人、经营者、投资人）身份证明书》、杨劲的身份证复印件、《授权委托书》、周建民的身份证复印件、《关于张某情况的说明》、《张某工资发放查询统计表》、《九一年中信房地产公司及所属企业职工增减总汇总表》等材料。2018 年 12 月 10 日，区社保中心对张某进行询问并制作了《询问笔录》，张某陈述：张某于 1989 年 6 日入职原告，于 1991 年 7 月调往北京亮马河大厦；在办理退休手续过程中，经社保所核查，通知张某去找原告要求为原告补缴 1989 年 6 月至 1991 年 7 月的社会保险费；同意按照 144 元核定 1989 年 6 月至 1991 年 7 月期间的缴费基数等内容。2018 年 12 月 24 日，区社保中心向原告作出《整改意见书》，对张某社会保险费缴纳的稽核检查结果为原告未按时缴纳张某 1989 年 6 月至 1991 年 7 月的养老保险费，违反了《关于国营企业缴纳劳动合同制工人退休养老基金有关问题的通知》第三条，根据《社会保险法》第六十三条第一款，第八十六条的规定，要求原告依政策补缴张某 1989 年 6 月至 1991 年 7 月的养老保险费，详见《附表》。《附表》中载明缴费人员类别为本市城镇户口，应缴工资为每月 144 元，养老漏月起止期间为 1989 年 6 月至 1991 年 7 月。同日，区社保中心再次对原告的委托代理人周建民进行询问并制作了《询问笔录》，区社保中心告知经核查认定的违法事实及理由，告知《稽核整改意见书》及《附表》的内容。2019 年 1 月 23 日，区社保中心稽核科通过内部协查方式请求协助出具补缴职工张某社会保险费的准确金额（含系数、滞纳金、利息）；2019 年 1 月 30 日，区社保中心业务受理科回复协查结果为，经 2019 年 1 月 28 日核算，五险补缴金额共计 23948.65 元，实际计算滞纳金截止日期为 2019 年 1 月 27 日，并提供了《北京市社会保险费补缴明细表（表四）》。2019 年 2 月 21 日，区社保中心作出被诉《补缴通知书》，并向原告予以直接送达。

原告不服《补缴通知书》，于 2019 年 4 月 19 日向区人社局提出行政复议申请，并提交了相应申请材料。2019 年 4 月 19 日，区人社局作出京朝人社复字〔2019〕4 号《行政复议申请受理通知书》，决定对行政复议申请予以受理，并向原告予以送达。同日，区人社局向区社保中心作出并送达了京朝人社复字〔2019〕4 号《行政复议答复通知书》，将原告的行政复议申请书副本发送给区社保中心，并通知区社保中心自收到行政复议申请书副本之日起 10 日内提出书面答复，并提交作出行政行为的证据、依据和其他有关材料。2019 年 4 月 26 日，区社保中心向区人社局提交了《行政复议答复书》及证据。2019 年 6 月 10 日，区人社局作出被诉《复议决定书》，并分别向原告及区社保中心予以送达。原告仍不服，遂诉至本院。

#### 裁判分析过程

本院认为，依据《社会保险法》第八十二条的规定，社会保险经办机构对属于其职责范围的举报、投诉具有依法办理的法定职责。《社会保险稽核办法》第三条第一款规定，县级以上社会保险经办机构负责社会保险稽核工作。依据该办法第十条第（五）项的规定，社会保险经办机构发现被稽核对象在缴纳社会保险费或按规定参加社会保险等方面存在违反法规行为，要据实写出稽核意见书。本案中，区社保中心针对张某投诉原告要求补缴 1989 年 6 月至 1991 年 7 月社会保险费的事项，作为本行政区域内的社会保险经办机构，区社保中心具有受理投诉并启动稽核程序对原告社会保险费缴纳情况进行稽核检查并提出整改意见的法定职责。

依据《社会保险稽核办法》的规定，社会保险稽核是指社会保险经办机构依法对社会保险费缴纳情况和社会保险待遇领取情况进行的核查。该办法第十条对社会保险费缴纳情况实施稽核检查的程序进行了规定，其中第（五）项规定“发现稽核对象在缴纳社会保险费或按规定参加社会保险等方面，存在违反法规行为，要据实写出稽核意见书，并在稽核结束后 10 个工作日内送达被稽核对象。被稽核对象应在限定时间内予以改正。”《北京市社会保险稽核实施细则（试行）》

第十条第三款，又进一步细化规定了举报稽核的办理程序和时限，即在接受举报的7个工作日内开始对被举报单位稽核，并在60日内完成稽核工作。本案中，区社保中心在受理张某的举报后于7个工作日内予以立案，此后向原告作出了《稽核通知书》并开展稽核工作，分别与原告委托代理人、举报人张某进行谈话核实有关情况，在调查基础上作出《稽核整改意见》，因原告在期限内未完成社会保险费补缴，区社保中心作出《补缴通知书》并履行送达程序，故区社保中心的稽核程序未违反前述法规、规范性文件的规定。

本案核心在于区社保中心作出《补缴通知书》认定事实是否充分、补缴数额是否正确，对此本院认为：第一，投诉人张某与原告自1989年6月至1991年7月期间存在劳动关系，且张某系劳动合同制工人，根据224号文第三条的规定“1986年10月1日后招收的劳动合同制工人，均应从招收后发工资之月起缴纳退休养老基金。以前未缴的应予补缴，企业在1987年8月报送7月份《劳动合同制月报表》时，应将前几个月需补缴的累计金额单独报表，一次缴足”，故对于劳动合同制工人从1986年起应开始缴纳相应保险，原告未为张某按时缴纳1989年6月至1991年期间社会保险费属违法行为。关于原告所述1992年10月之前为视同缴费年限的意见，视同缴费年限主要是针对养老保险个人缴费制度建立之前，对于在国有企业、大集体、机关事业单位的正式有人事档案佐证的工作时间或工龄及其他可视同缴费年限的情形，对于劳动合同制工人在养老保险个人缴费制度建立之前的实际缴费年限在退休时可按视同缴费年限计算，因此，原告作为用人单位具有为张某缴纳上述实际工作期间社会保险费的义务。第二，由于原告作为用人单位和投诉人张某本人均无法提供工作期间的全部工资数额的证据，且双方均认可按照每月144元的标准作为养老保险缴费基数，本院对此不持异议。依据224号文的规定，本人应缴纳的标准工资3%的退休养老基金，由企业每月代为扣缴，企业需同时缴纳劳动合同制工人工资总额15%的退休养老基金。依据《北京市劳动局、北京市财政局、北京市税务局、中国人民建设银行北京市分行关于调整企业职工统筹退休基金提比例的通知》（京劳筹发字[1991]127号）的规定，自1991年5月起单位缴费比例为16%。根据北京市劳动

和社会保障局关于印发《关于贯彻实施〈北京市基本养老保险规定〉有关问题的具体办法》的通知（京劳社养发[2007]21号）第六条第（二）项的规定：“补缴时，以被保险人相应补缴年度的缴费工资基数，分别乘以办理补缴时上一年本市职工平均工资与相应补缴年度上一年本市职工平均工资的比值，作为相应补缴年度的补缴基数，按历年规定的单位与个人缴费比例之和缴纳。被保险人以本人相应年度的缴费工资基数乘以相应补缴年度个人缴费比例补缴，差额部分全部由用人单位承担。计入个人账户的个人缴费部分与单位缴费部分，均以本人相应年度的缴费工资为基数，按历年规定的比例计入。”根据上述规定并双方均认可的缴费基数，张某自1989年6月至1991年7月期间应补缴社会保险费共为23948.65元。综上，区社保中心作出《补缴通知书》所认定事实具有相应事实根据和法律依据，本院予以支持。

关于原告提出的其他诉讼理由，本院认为：第一，区社保中心并非履行行政监察职责而是社会保险稽核职责。对用人单位缴纳社会保险费的情况进行核查并在发现被稽核对象存在违反规定行为时提出稽核意见，并无原告所主张的追诉期限的要求。且用人单位不按时足额为职工缴纳社会保险费的行为直接侵害职工社会保险权益的实现，因此尽管本案原告欠缴社会保险费年代久远，但社会保险经办机构为维护职工合法权益仍应依法履行社会保险稽核职责，责令原告予以整改；第二，区社保中心作出稽核整改补缴通知行为，系针对未按时缴纳社会保险费作出的社保稽核行为，补缴金额是否进入个人账户与社保稽核行为合法性无直接关联；第三，原告提出其属于老国企、与张某情况类似人员较多、补缴会对原告造成较大经济负担等诉讼意见，均不能构成用人单位不履行法定缴纳社会保险费义务的抗辩理由，对此本院无法支持。

根据《行政复议法》第十二条第一款规定，对县级以上地方各级人民政府工作部门的具体行政行为不服的，申请人可向该部门的本级人民政府申请行政复议，也可以向上一级主管部门申请行政复议。本案中，区人社局作为区社保中心的上一级主管部门，具有受理原告的行政复议申请，并进行相应审查的法定职权。区人社局在接到原告的行政复议申请后，经审查予以受理，并于法定期限内向区



社保中心履行了送达程序。在区社保中心提交答复书和证据后，区人社局经审查在法定期限内作出行政复议决定并履行了送达程序，故区人社局作出行政复议决定并无不当，本院不持异议。

综上，原告要求撤销区社保中心作出的《补缴通知书》及区人社局作出的《复议决定书》的诉讼请求不能成立，本院不予支持。依照《中华人民共和国行政诉讼法》第六十九条、第七十九条之规定，判决如下：

### 裁判结果

驳回原告中信京城大厦有限责任公司的全部诉讼请求。

案件受理费 50 元，由原告中信京城大厦有限责任公司负担（已交纳）。

如不服本判决，可在本判决书送达之日起十五日内，向本院递交上诉状，并按对方当事人人数提出副本，同时交纳上诉案件受理费人民币 50 元，上诉于北京市第三中级人民法院。

天津法院

员工因提供虚假证明休病假，被判刑！（附判决书）

天津市南开区人民法院

刑事判决书

公诉机关天津市南开区人民检察院。

被告人周 X,男,1982 年 12 月 29 日出生于天津市,汉族,初中肄业文化,天津市帅泰商贸有限公司员工,居住地天津市北辰区,户籍地天津市红桥区。2016 年 6 月 17 日因涉嫌犯诈骗罪被天津市公安局南开分局取保候审。现在居住地被公安机关管控中。

辩护人姚金锁,天津津凡诚律师事务所律师。

天津市南开区人民检察院以津南检公诉刑诉[2016]509 号起诉书指控被告人周 X 犯诈骗罪,于 2016 年 9 月 23 日向本院提起公诉。本院依法组成合议庭,公开开庭审理了本案。天津市南开区人民检察院指派代理检察员付鹏飞、王静出庭支持公诉,被告人周 X 及其辩护人姚金锁到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

天津市南开区人民检察院指控,被告人周 X 于 2007 年 3 月入职天津国美电器有限公司,系该公司天津市南开区鞍山西道店空调营业员。2014 年 10 月至 2015 年 4 月间,周 X 采用向公司提供伪造的天津医科大学总医院诊断证明书和相关病情病历的手段休病假,骗取天津国美电器有限公司依照规定向其发放的工资及缴纳社保费、公积金共计 19640.45 元。

公诉人就指控的犯罪事实当庭讯问了被告人周 X,并向法庭提供了书证、物证、证人证言、鉴定意见等证据。公诉机关认为,被告人周 X 以非法占有为目的,采用虚构事实的方法骗取他人钱财,数额较大,其行为已触犯《中华人民共和国刑法

法》第二百六十六条之规定,犯罪事实清楚,证据确实、充分,应当以诈骗罪追究其刑事责任,诉请本院依法判处。

被告人周 X 对公诉机关指控的事实及罪名均不持异议,当庭表示认罪,并请求法庭对其从轻处罚。

.....

经审理查明,被告人周 X 于 2007 年 3 月入职天津国美电器有限公司,案发前系该公司南开区鞍山西道店空调部营业员。2014 年 10 月 22 日至 2015 年 4 月间,周 X 向天津国美电器有限公司提供其购买的天津医科大学总医院诊断证明书和相关病历,虚构自己因病须休假的事实,在未实际工作的情况下,骗取天津国美电器有限公司为其发放的工资及缴纳的社保费、公积金。2014 年 11 月至 2015 年 4 月期间,周 X 骗取实发工资共 3282.96 元、社保费及公积金共 12459.8 元,合计 15742.76 元。天津国美电器有限公司于 2016 年 4 月 14 日向公安机关报案,公安机关立案侦查后,周 X 于 2016 年 6 月 16 日到公安机关投案,对其所实施的行为供认不讳。经依法鉴定,涉案的 26 张诊断证明书中“天津医科大学总医院建议休息专用章”印文与原单位提供的印章印文不是同一印章盖印形成。案发后,被告人周 X 已将其 2014 年 10 月至 2015 年 4 月的工资、社保金、公积金共计 19640.45 元退赔天津国美电器有限公司。

上述事实,由公诉机关提供并经当庭举证、质证的下列证据证实:

(一)书证、物证。

1、公安机关出具的案件来源及抓获经过。证实:天津国美电器有限公司因周 X 涉嫌诈骗一事于 2016 年 4 月 14 日向公安机关报案,周 X 于 2016 年 6 月 16 日到公安机关投案。

2、天津国美电器有限公司出具的证明材料和报案材料。证实:被告人周 X 于 2007 年 3 月入职天津国美电器有限公司,案发前系该公司南开区鞍山西道店空调

部营业员。天津国美电器有限公司因被告人周 X 利用虚假的诊断证明骗取公司工资、公积金和社保费向公安机关报案。

3、天津国美电器有限公司提供的被告人周 X 的《劳动合同书》。证实:被告人周 X 系天津国美电器有限公司员工,双方于 2015 年 4 月 1 日签订无固定期限劳动合同。

4、天津国美电器有限公司提供的被告人周 X 的工资、社保、公积金明细清单及银行交易明细清单。证实:被告人周 X 自 2014 年 10 月至 2015 年 4 月间,每月领取的实发工资分别为 1952.99 元、693 元、693 元、400 元、292.8 元、660 元、544.16 元,合计 5235.95 元;天津国美电器有限公司自 2014 年 10 月至 2015 年 4 月间,每月为周 X 缴纳的社保及公积金分别为 1944.7 元、1944.7 元、1944.7 元、2337.6 元、2077.6 元、2077.6 元、2077.6 元,合计 14404.5 元。

5、天津国美电器有限公司提供的被告人周 X 的病假明细单。证实:被告人周 X 自 2014 年 10 月 22 日至 2015 年 4 月称病休假的情况。

6、被告人周 X 向天津国美电器有限公司提供的病历记录、诊断证明书及天津医科大学总医院出具的情况说明。证实:被告人周 X 用虚假的材料向天津国美电器有限公司请病假的事实。

7、劳动争议仲裁材料。证实:被告人周 X 曾与天津国美电器有限公司发生劳动争议,周 X 向天津国美电器有限公司提出支付解除劳动合同经济补偿金等要求,2016 年 1 月 14 日,仲裁机构因发现周 X 开具虚假的病假材料而驳回周 X 的相关申诉请求。

8、证人缪某出具的收条。证实:案发后,被告人周 X 已将其 2014 年 10 月至 2015 年 4 月的工资、社保金、公积金共计 19640.45 元退赔天津国美电器有限公司。

9、常住人口信息表。证实本案被告人、证人等人的身份户籍情况。

## (二)证人证言

证人缪某的证言。证实:缪某系天津国美电器有限公司监察室纪检主管,被告人周 X 系天津国美电器有限公司天津市南开区鞍山西道店空调部营业员,天津国美电器有限公司因被告人周 X 利用虚假的诊断证明骗取公司工资、公积金和社保费一事委托缪某到公安机关报案。

## (三)鉴定意见

天津市公安局物证鉴定中心文件检验鉴定书。证实:涉案的 26 张诊断证明书中“天津医科大学总医院建议休息专用章”印文与原单位提供的印章印文不是同一印章盖印形成。

## (四)被告人周 X 的供述

证实被告人周 X 归案后的供述和辩解情况。

以上证据均具有客观性、合法性、关联性,本院依法予以确认。

对于公诉机关的公诉意见和辩护人的辩护意见,本院综合评判如下:第一,被告人周 X 在无法从正规渠道取得医院的休假建议的情况下,从不法人员处购买病历记录及诊断证明书提供给供职单位,意在使供职单位相信其患病须休假的事实,其客观上实施了虚构事实的行为;第二,被告人周 X 在长期不到岗工作的情况下,向供职单位提供虚假的病例和诊断证明书,虚构自己因病须休假的事实以骗取供职单位继续向其发放工资并缴纳社会保险和公积金,其主观上具有非法占有的故意;第三,被害单位为周 X 缴纳的社会保险及公积金等款项,均系周 X 因虚构事实而骗取的相应待遇,均应计入犯罪数额;第四,关于被告人周 X 的犯罪数额,根据庭审查明的事实,周 X 系从 2014 年 10 月 22 日开始以虚假的病例记录和诊断证明骗取工资,被害单位向其支付的 2014 年 10 月的 1952.99 元工资系全月工资,不应全部计入犯罪数额,但本案中并无证据可以证实在 2014 年 10 月 22 日至 31 日期间内周 X 实际获得的工资数额,故对该 1952.99 元犯罪数额不予认定。此外,周 X 在 2016

年 10 月 22 日以前系正常工作或合理休假,不存在欺骗行为,单位在该月为其缴纳的社会保险及公积金共 1944.7 元亦不应计入犯罪数额。综上,本院认定被告人周 X 诈骗数额为 15742.76 元;第五,对辩护人提出的被告人周 X 具有自首、全部退赔赃款、无前科劣迹等情节,酌情予以考虑。

本院认为,被告人周 X 以非法占有为目的,虚构事实,骗取被害单位钱款共计 15000 余元,属数额较大,其行为已构成诈骗罪,依法应判处三年以下有期徒刑、拘役或者管制,并处或者单处罚金。公诉机关指控被告人周 X 犯诈骗罪,主要事实清楚,证据确实、充分,定性准确,依法应予以支持,并对所提量刑建议酌情予以考虑,但诈骗数额应认定为 15742.76 元。被告人周 X 在案发后自动投案,如实供述所犯罪行,当庭自愿认罪,系自首,依法可以从轻、减轻或者免除处罚;其将所获赃款全部退赔被害单位,确有悔罪表现,可以酌情从轻处罚。本院综合考虑全案事实情节及被告人的认罪态度,依照《中华人民共和国刑法》第二百六十六条、第六十七条第一款、第四十五条、第七十二条第一款和第三款、第七十三条第二款和第三款、第五十二条、第五十三条之规定,判决如下:

被告人周 X 犯诈骗罪,判处有期徒刑六个月,缓刑一年,并处罚金一万元。

(缓刑考验期限,从判决确定之日起计算。)

如不服本判决,可在接到本判决书的第二日起十日内,通过本院或者直接向天津市第一中级人民法院提出上诉。书面上诉的,应提交上诉状正本一份,副本二份。

案号: (2016)津 0104 刑初 499 号

## 广东省深圳市中院

### 中专学历冒充硕士入职 5 个月，月薪 8 万，公司能告员工退钱吗？终审判决

#### 【基本案情】

王某天于 2017 年 5 月 22 日入职某某电商公司，双方签订《员工聘用合同书》，合同约定职务为“广告创意总监”，税后月薪 80000 元。王某天在《员工聘用合同书》上填写的学历为“硕士”，《新员工入职登记表》上填写的学历也是硕士，且有毕业院校及专业。

《新员工入职登记表》中的“工作经历”一栏，显示王某天在“XX 品牌咨询有限公司”任总经理兼执行创意总监接近三年。

2017 年 10 月 27 日，王某天离职。

后公司发现王某天的学历有问题，公司认为王某天实际学历为中专学历，在与公司的双向选择过程中采用欺诈手段，隐瞒真实的中专学历，利用虚假的硕士学历，骗取公司与之签订劳动合同，其行为构成欺诈，更反映了其道德品质难以胜任总监一职。根据《劳动合同法》第二十六条第一款，以欺诈手段使对方在违背真实意思的情况下订立的劳动合同无效。王某天应当返还多拿的工资。

双方发生争议，案件历经仲裁、一审、二审。

一审法院判决双方于 2017 年 5 月 22 日签订的《员工聘用合同书》无效；王某天应返还多领取的工资人民币 295881.72 元。

王某天不服，向深圳中院提起上诉。

#### 【法院认为】

深圳中院经审理认为：

关于《员工聘用合同书》的效力问题，本院认为，王某天虽主张其简历是猎头公司制作并发送给公司，并非其本人填写，故其不存在欺诈的行为，双方签订的《员工聘用合同》合法有效。但是，本院基于以下理由认定王某天与公司签订的劳动合同无效：

第一，即使王某天认为案外人猎头公司发送给公司的简历不知情，不是其提供给猎头公司的简历，但王某天在《员工聘用合同书》中的学历上自行填写的为“硕士”，《新员工入职登记表》中也明确写明了学历为硕士的毕业院校及专业，王某天予以签名确认，王某天主张签字时有告知公司其未获得本科及硕士学历证书，并无证据予以证明，本院不予采信。故本院认定王某天存在隐瞒真实学历的事实；

第二，有王某天签名确认的《新员工入职登记表》中的“工作经历”一栏，显示王某天在“XX品牌咨询有限公司”任总经理兼执行创意总监接近三年，但依据工商信息无法查询出该公司信息，王某天主张该品牌公司未注册登记不代表没有，当时处于自主创业阶段，尚未注册登记，但王某天并未提交证据证明其有创立过该品牌并开展了相关业务工作，不能证明其该工作经历，故王某天存在虚构自主创业履历的事实；

第三，王某天二审时提交的证据，即使均为真实的证据，亦不能证明其是以中专学历入职其他用人单位，更不能证明其未向公司隐瞒学历；且依据其提交的《劳动合同》、《离职证明》等，显示的用人单位、职位信息与其签名确认的《新员工入职登记表》中的工作经历中的记载不一致，亦可进一步确定工作经历中的内容与实际经历不相符；

第四，即使公司的招聘条件是无限学历，但公司招聘的岗位为广告创意总监，并非普通员工，对录用者的学历、工作经验、工作成果等要求必然会高于普通员工，而一个人的学历及工作经历，是一个人学习能力、工作经验的客观体现，也是用人单位甄选聘用者以及确定薪资报酬的重要指标，劳动者负有如实向用人单



位告知真实学历及工作经历的基本诚信义务。本案中，王某天虚构学历及工作经历的行为，足以致使公司基于对其简历的信任而做出错误选择，与王某天签订了月薪高达 80000 元/月的劳动合同。

综上，依据《中华人民共和国劳动合同法》第二十六条的规定，因王某天存在欺诈行为，可认定公司与王某天之间签订的《员工聘用合同书》无效，双方据此所建立的劳动关系无效。

关于工资问题，首先对于王某天二审时提出的会计司法鉴定申请，其目的是证明与其同类岗位其他员工的工资发放情况，公司存在提供伪证的嫌疑。本院认为，公司已经提交了相近岗位员工的劳动合同、入职登记表、学历证书、毕业证书、账户名为熊某某的户口历史交易明细、账户名为公司的银行代发工资明细等证据，证明其公司 2017 年招聘的任职开发总监的硕士学历员工的月薪情况，上述证据能够相互印证，本院予以确认。

王某天如认为上述证据存在伪证的情况，应当由其提交反证予以证明，其虽主张本人工资存在除了银行转账之外的无卡存款的形式，但不能据此推定其他员工亦均通过该方式发放工资，王某天应当提交反证推翻公司提供的证据。因公司已经提交证据证明了相近岗位员工的工资发放情况，故对于王某天提出的会计鉴定申请，本院不予准许。

依据《中华人民共和国劳动合同法》第二十八条的规定，劳动合同被确认无效后，劳动者已付出劳动的，用人单位应当向劳动者支付劳动报酬，数额参照本单位相同或相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

参照《2017 年深圳市人力资源市场工资指导价位》公布的指导工资中的“广告和公关部门经理”的指导工资平均值 12118 元以及学历工资指导价位中中专学历的平均值 4944 元，硕士学位的平均值 11026 元来看，原审认定参照公司开发总监的 12360 元/月的工资标准作为王某天在职期间的劳动报酬标准，符合市场工资水平，比较合理。关于王某天在职期间是否应返还多发放的工资问题，原审

依据其认定的劳动报酬标准，核算出王某天应向公司返还在职期间多发的工资数额人民币 295881.72 元正确，本院予以确认。

综上，二审判决驳回上诉，维持原判。

### 【分析建议】

劳动合同法第 3 条规定：“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。”任何一方利用任何一种行为手段而使对方在违背真实意思的情况下订立劳动合同，均违反了意思自治的基本原则，是被法律所禁止的。

劳动合同法第 26 条第 1 款第 1 项规定，“以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背其真实意思的情况下订立或者变更的劳动合同”属于无效或部分无效劳动合同。“欺诈”是指一方当事人故意告知对方当事人虚假的情况，或者故意隐瞒真实的情况，诱使对方当事人做出错误意思表示，并基于这种错误的认识而签订了劳动合同。

依据劳动合同法规定，劳动合同被确认无效，劳动者已付出劳动的，用人单位应当向劳动者支付劳动报酬。劳动报酬的数额，参照本单位相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。同时，劳动合同法在法律责任中还规定了劳动合同依照第 26 条规定被确认无效，给对方造成损害的，有过错的一方应当承担赔偿责任。

案号：（2018）粤 03 民终 23318、22319 号

## 广东省韶关市中院

### 特殊情况下，在校生与企业可构成劳动关系

在现实中，为了让学生学以致用，理论与实践相结合，全面培养学生的综合能力，许多大学和中等学校会安排即将毕业的学生到企业去实习，期限一般为半年至一年。一般而言，在校生在企业实习期间，双方并不构成劳动关系，但是，在一定条件成就时，应认定双方劳动关系成立。

#### 【基本案情】

黄某是某大学 2015 级本科生。黄某所在学校与本市某酒店签订了《校企合作协议书》，约定学校分批安排在校学生至该酒店实习。2017 年 9 月 2 日，黄某被学校安排至某酒店顶岗实习一年，至 2018 年 8 月 31 日结束。实习结束后，酒店给黄某发放了《实习终结证书》。随后，黄某经学校允许留在该酒店分散锻炼，时间为 2018 年 9 月 1 日至 12 月 31 日，期间，黄某任酒店前台接待职务。12 月 31 日，酒店通知黄某停止工作返回学校，黄某随后返校。

2019 年 7 月，黄某申请劳动仲裁，主张酒店支付未签劳动合同二倍工资差额、违法解除劳动关系赔偿金等 1.3 万余元，被劳动仲裁委驳回。黄某不服，诉至法院。

#### 【争议焦点】

本案争议的焦点是，黄某与酒店在 2018 年 9 月至 12 月期间是否存在劳动关系？庭审中黄某诉称，学校安排其到酒店实习，期限为一年，至 2018 年 8 月 31 日结束，酒店给其发放了《实习终结证书》，经双方合意，自 9 月 1 日起黄某继续留在酒店工作，属于正常就业而非实习，双方成立事实劳动关系，酒店应当依法承担用工主体责任。酒店辩称，黄某实习结束时，仍然未毕业，原实习期限届满后，经双方合意适当延长实习期限，仍属实习性质，双方不存在劳动关系，酒店无需承担基于劳动关系的用工主体责任。

**【法院认为】**

一审法院认为，黄某一年实习期限结束后继续留在酒店工作期间，虽未经学校组织安排，但其身份仍然是在校学生，仍然是基于前述《校企合作协议》的实习生，本质上并非正常就业，双方在此期间不存在事实劳动关系。一审法院判决驳回黄某诉讼请求。

二审法院则认为，黄某实习结束后，不再受学校组织安排，具有是否继续留在酒店工作的自由意志，其本质上不再属于实习，应当认定该期间为正常就业，双方存在事实劳动关系。二审法院最终判决，撤销一审判决，改判酒店向黄某支付违法解除劳动关系赔偿金、未签劳动合同二倍工资差额等 1.2 万余元。

案号：韶关中院（2016）粤 02 民终 5 号

## 山东省高院

### 山东发布十大劳动人事争议典型案例

#### 案例一、互助性经济组织与其成员之间的关系不属于劳动法意义上的劳动关系

##### 【裁判要点】

现行劳动法、劳动合同法、劳动合同法实施条例等法律法规均未将专业合作社等互助组织纳入劳动法意义上的用人单位范围，互助性经济组织与其成员之间的关系不属于劳动法意义上的劳动关系。

##### 【基本案情】

戚某主张自 1999 年起开始在某居委会任出纳会计，2017 年 12 月，经选举成为新一届党支部委员。2017 年 2 月，某合作社召开股东代表扩大会议，一致同意由戚某牵头，组织股东成立自查自纠小组，因此戚某与某合作社发生纠纷，要求某合作社支付停发的 2017 年 7 月至 2018 年 5 月工资。

##### 【仲裁及诉讼请求】

戚某向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，要求裁决：某合作社支付 2017 年 7 月至 2018 年 5 月工资 46200 元。

戚某向一审法院起诉请求：某合作社支付 2017 年 7 月至 2018 年 5 月工资 46200 元。

戚某上诉请求：撤销一审判决，改判某合作社支付戚某 2017 年 7 月至 2018 年 5 月工资 46200 元。

戚某不服二审判决，向省高院申请再审。

### 【处理结果】

劳动人事争议仲裁委员会裁决：对戚某的仲裁申请不予受理。

一审法院裁定：驳回戚某的起诉。

二审法院裁定：驳回上诉，维持原裁定。

再审裁定：驳回戚某的再审申请。

### 【争议焦点及裁判理由】

本案双方当事人的争议焦点为戚某的诉请是否属于人民法院主管范围。戚某一审中请求某合作社支付其工资 46200 元，依据劳动法、劳动合同法的规定，戚某向某合作社主张支付工资报酬的前提是双方间存在一方单纯提供正常劳动，而另一方支付对价的劳动权利义务关系，即劳动力交换关系。根据原审查明的事实，某合作社虽然与一般的农村专业合作社经济组织，在经营、入股和分配等方式上具有不同，但其本质仍属于互助性质的经济组织，以其组织成员为服务对象，该组织与成员之间系平等主体之间的法律关系，我国现行劳动法、劳动合同法、劳动合同法实施条例等法律法规均未将专业合作社等互助组织纳入劳动法意义上的用人单位的范围，故二审判决认定双方之间的关系不是劳动法意义上的劳动关系于法有据。戚某不是某合作社对外聘用的劳动者，本身是某合作社的成员之一，其依据《中华人民共和国村民委员会组织法》主张的补贴，性质上亦不属于劳动法规定的劳动者付出劳动后的工资报酬，据此原审认定戚某的诉求不属于人民法院主管的范围并无不当。戚某可以通过其他途径救济自己的权利。

**案例二、劳动关系存续期间因未足额支付劳动报酬发生争议的，劳动者申请仲裁不受一般仲裁时效的限制**

### 【裁判要点】

用人单位无论是拖欠劳动者全部劳动报酬还是部分劳动报酬，对劳动者而言都构成工资的欠付，尤其是用人单位以低于最低工资标准发放劳动报酬的情况下，劳动者在劳动关系存续期间无法自由、平等地向用人单位主张权利。劳动者因此向用人单位主张权利的，应当适用《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条第四款特殊仲裁时效的规定。

### 【基本案情】

2004年9月，王某到某管理处工作，岗位为保洁员。2015年5月，某管理处资产被划归某交通公司。2016年2月，某交通公司滨州分公司成立，负责某管理处的业务。2016年5月，某交通公司滨州分公司将保洁业务承包给某绿业公司，王某的工资由某交通公司滨州分公司发放至2016年5月3日，此后由某绿业公司发放。

### 【仲裁及诉讼请求】

王某向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，要求裁决：某交通公司滨州分公司补发2004年9月至2017年5月17日的工资57050元，支付经济补偿金12325元。

某交通公司滨州分公司向一审法院起诉请求：不支付王某最低工资差额55033元，诉讼费用由王某承担。

某交通公司滨州分公司上诉请求：撤销一审判决，改判不支付王某工资差额，诉讼费用由王某承担。

王某再申请请求：撤销二审判决，改判某交通公司滨州分公司向王某支付工资差额55033元。

### 【处理结果】

劳动人事争议仲裁委员会裁决：1.某交通公司滨州分公司支付王某低于最低工资标准差额 55033 元；2.驳回王某的其他仲裁请求。

一审法院判决：某交通公司滨州分公司于判决生效之日起十日内支付王某工资差额 55033 元。

二审法院判决：变更一审判决为某交通公司滨州分公司于判决生效之日起十日内支付王某工资差额 850 元，驳回王某的其他诉讼请求。

再审判决：撤销二审判决，维持一审判决。

### 【争议焦点及裁判理由】

本案双方当事人的争议焦点为王某关于某交通公司滨州分公司支付工资差额的请求是否适用一般仲裁时效。虽然《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第九条和《中华人民共和国劳动合同法》第三十条的规定，将拖欠劳动报酬与未足额支付劳动报酬作为并列情形予以规范，但从文意解释的角度分析，拖欠劳动报酬应既包括拖欠全部劳动报酬，也包括拖欠部分劳动报酬，两者虽存在拖欠数额上的差异但在拖欠的性质上并无差异，并非可截然区分的不同违法情形；从《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条第四款“劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的，劳动者申请仲裁不受本条第一款规定的仲裁时效期间的限制”的立法意旨分析，是为了避免出现劳动者在劳动关系存续期间无法自由、平等地向用人单位主张权利现象的出现，从实质上保护劳动者的权益。而用人单位无论是拖欠全部劳动报酬，还是拖欠部分劳动报酬，对劳动者而言都构成工资的欠付，尤其是用人单位存在低于最低工资标准发放工资的情况下，劳动者在劳动关系存续期间无法自由、平等地向用人单位主张权利。据此，某交通公司滨州分公司低于当地最低工资标准向王某支付工资的情形也应当适用《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条第四款关于特殊仲裁时效的规定，二审判决适用法律错误，再审依法予以纠正。



### 案例三、劳动合同期满后未续签书面劳动合同而继续用工，劳动者请求用人单位支付双倍工资的应予支持

#### 【裁判要点】

签订书面劳动合同是用人单位的法定义务。劳动合同期满后，如双方均有继续履行劳动合同的意思表示，用人单位依法应与劳动者续签书面劳动合同，其未与劳动者续签书面劳动合同，又未能举证证明存在劳动者拒绝签订情形的，应依法向劳动者支付未续签劳动合同的双倍工资。

#### 【基本案情】

2014年2月，常某与某公司签订《用工合同》一份，约定月工资1760元，协议期限为一年，自2014年2月1日起执行。合同到期后双方未再签订新的合同，但双方均依照原合同内容继续履行。2015年9月底，某公司与常某解除劳动合同。次月，常某向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。

#### 【仲裁及诉讼请求】

常某向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，要求裁决：某公司支付未续订书面劳动合同两倍工资24640元。

某公司向一审法院起诉请求：不支付工资差额12320元。

某公司上诉请求：撤销一审判决，改判不支付工资差额12320元。

某公司不服二审判决，向省高院申请再审。

#### 【处理结果】

劳动人事争议仲裁委员会裁决：某公司支付常某未续签书面劳动合同双倍工资差额12320元，驳回常某其他仲裁请求。

一审法院判决：某公司支付常某未续签书面劳动合同双倍工资差额 12320 元，驳回常某其他诉讼请求。

二审法院判决：驳回上诉，维持原判决。

再审裁定：驳回某公司的再审申请。

### 【争议焦点及裁判理由】

本案双方当事人的争议焦点为劳动合同期满后未续签书面劳动合同而继续用工，劳动者请求用人单位支付双倍工资的应否支持。根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条第一款的规定，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，应当向劳动者每月支付二倍的工资。签订书面劳动合同，是用人单位的法定义务。某公司与常某的书面劳动合同于 2015 年 1 月 31 日期满后，双方均有继续履行劳动合同的意思表示，某公司依法应与常某续签书面劳动合同，其未续签书面劳动合同，又未能举证证明常某存在拒绝签订的情形，应向常某支付未续签劳动合同的双倍工资。因双倍工资的其中一倍为工资，某公司已向常某发放，故原审支持双倍工资差额 12320 元是正确的。

## 案件四、互联网时代背景下外卖配送员与电子商务公司之间劳动关系的认定

### 【裁判要点】

在当今互联网时代，出现了许多依托互联网和大数据经营发展的电子商务公司，网上外卖订购业务是其中一种重要的产业形态，而外卖配送员就是在这一背景下产生的新兴职业。外卖配送员职业特征与传统职业相比有许多不同之处，电子商务公司与外卖配送员的关系似乎不如传统职业紧密，但是在认定电子商务公司与外卖配送员之间是否属于劳动关系上，仍应当依据网上外卖订购业务实际情况，按照劳动关系中人格从属性、经济从属性、组织从属性的特征综合认定。只

要符合劳动关系的上述特征，就应当将二者的关系纳入劳动关系予以调整，以维护劳动者的合法权益。

### 【基本案情】

原告王某于 2017 年 2 月 10 日到被告某电子商务公司面试，经体检和培训合格后，于 2017 年 2 月 17 日开始在电子商务公司洪家楼站上班，职务为送餐员，根据电子商务公司在手机 APP 上派送的订单进行送餐。电子商务公司未与王某订立书面劳动合同，未为王某缴纳社会保险。电子商务公司与王某约定，如果每月送餐订单数超过 570 单，每单按照 6 元计算，且有 3100 元底薪；如果每月送餐订单数不够 570 单，每单按照 5 元计算，且无底薪。2017 年 3 月 16 日至 2018 年 2 月 12 日，电子商务公司按月向王某发放报酬。电子商务公司向王某发放 2017 年 3 月至 2018 年 2 月的报酬共计 41255 元。除每月休息两天外，王某每天上午 9 点到站点开早会，之后开始送餐至下午 2 点，下午 2 点送餐至下午 5 点，电子商务公司对王某进行考勤。2018 年 1 月 24 日，王某受伤后就未到电子商务公司上班。2018 年 7 月 12 日，王某以电子商务公司为被申请人，向济南市历下区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。2018 年 8 月 31 日，济南市历下区劳动人事争议仲裁委员会作出济历下劳人仲案〔2018〕606 号裁决书，驳回王某的全部仲裁请求。王某在法定期限内提起诉讼。一审判决后，电子商务公司提起上诉。

### 【诉讼请求】

王某向一审法院起诉请求：1. 确认王某与电子商务公司自 2017 年 2 月 17 日起至今存在事实劳动关系；2. 判令电子商务公司支付王某未签订书面劳动合同的两倍工资差额 41255 元（2017 年 3 月至 2018 年 2 月）；3. 判令电子商务公司支付王某工资 20628 元（2018 年 2 月至 2018 年 7 月）。

电子商务公司上诉请求：请求依法改判一审判决第一项，即“王某与电子商务公司自 2017 年 2 月 17 日起至今存在事实劳动关系”。

### 【处理结果】

一审判决：一、王某与电子商务公司自 2017 年 2 月 17 日起至今存在事实劳动关系；二、电子商务公司于判决生效之日起 10 日内支付王某未签订书面劳动合同二倍工资差额 41255 元；三、驳回王某的其他诉讼请求。

二审判决：驳回上诉，维持原判。

### 【争议焦点及裁判理由】

本案双方当事人的争议焦点为电子商务公司与王某之间是否系劳动关系。所谓劳动关系，是指用人单位招用劳动者为其成员，劳动者在用人单位的管理下提供由用人单位支付报酬的劳动而产生的权利义务关系。劳动关系是劳动者与用人单位为实现劳动过程而发生的劳动力与生产资料相结合的社会关系。从劳动者与用人单位关系的角度考虑，劳动关系具有人格从属性、经济从属性、组织从属性的特征。关于人格从属性，劳动者在从事劳动的过程中，受用人单位的指挥、命令、监督，用人单位可指示、决定劳动者的工作时间、地点、数量及强度等，对劳动者有控制权和惩戒权；劳动者须服从用人单位的指示命令，在提供劳动时必须遵从用人单位的工作安排，遵守用人单位的劳动秩序。关于经济从属性，从经济地位而言，劳动者通过向用人单位提供劳动而获得劳动报酬，用人单位一般处于强势地位，劳动者一般处于弱势地位；从生产经营而言，劳动者并非为自己的营业提供劳动，而是从属于用人单位，为用人单位而劳动，经营风险由用人单位承担。关于组织从属性，劳动者的劳动是用人单位经营的组成部分，是用人单位生产组织的一个环节，劳动者须遵守用人单位内部规制或劳动规程。审判实践中，一般从劳动者提供的劳动是否是用人单位业务的组成部分，劳动者是否实际接受用人单位的管理、指挥或者监督，用人单位是否向劳动者提供基本劳动条件，用人单位向劳动者支付报酬的情况等因素综合认定是否系劳动关系。

本案中，第一，王某提供的劳动是外卖配送，属于电子商务公司的业务组成部分。第二，关于王某的入职情况，电子商务公司主张其公司人员入职分两种情

况，第一种情况是由职业中介机构推荐入职者，第二种情况是电子商务公司在互联网上发布招聘信息，有求职意愿的入职者直接到电子商务公司面试，合格者填写登记表。王某主张其在互联网上发布求职信息，电子商务公司的某 APP 专送工作人员电话联系其面试，其填写了入职申请表，面试合格后入职工作。在入职审核时，双方均陈述王某须在手机上下载某专送 APP，王某通过该 APP 上传个人信息，通过审核后由电子商务公司办理健康证。第三，关于王某进行外卖配送工作的劳动工具，王某主张工装、头盔、配送箱子由电子商务公司统一发放，送餐的助力车由电子商务公司提供，但是购置车辆的费用分 4 个月从王某的工资中扣除。电子商务公司主张送餐的助力车由王某自己提供，头盔和配送箱子由王某通过电子商务公司购买或者自己在互联网上购买。第四，关于工作管理，每天早上由电子商务公司各站点的站长对外卖配送人员点名考勤，外卖配送人员每月一般正常出勤天数为 28 天，有事不能工作需向所在站点的站长请假。第五，关于王某的劳动报酬，双方均陈述计薪模式为底薪加提成，每月在固定日期通过银行代发。上述事实可以证明，王某提供的劳动是电子商务公司业务的重要组成部分，王某受电子商务公司的劳动管理，从事电子商务公司安排的有报酬的劳动。

关于电子商务公司的双方系承揽合同关系的主张，《中华人民共和国合同法》第二百五十一条第一款规定：“承揽合同是承揽人按照定作人的要求完成工作，交付工作成果，定作人给付报酬的合同。”在承揽合同关系中，通常情况下，定作人对承揽人不存在控制、指挥、支配等管理的情形，定作人不提供工作场所、劳动工具设备，承揽人提供的劳动独立于定作人的业务或者经营活动，定作人一次性与承揽人结算劳动报酬。本案中，电子商务公司对王某进行考勤、批准请假等工作管理，提供了部分劳动工具，在每月固定日期向王某支付劳动报酬。上述事实不符合承揽合同关系的特征，电子商务公司的该项主张无事实依据。综上，电子商务公司与王某之间系劳动关系。

## 案例五、普通员工亦可成为竞业限制的主体

### 【裁判要点】

虽系普通员工，但因在单位从事的系技术研发工作，且劳动者在离职时自愿与单位签订有竞业禁止协议，并接受了单位竞业禁止补偿金，劳动者应当遵守就业禁止协议。劳动者违反协议，到与原单位有竞争关系的第三方任职，违反了竞业限制约定，应当承担违约责任。

### 【基本案情】

2009年7月，李某到某声学公司工作，双方签订了为期3年的劳动合同，同时双方签订有《保密协议》，明确李某在该公司管理技术（部门或者科室）任职，从事声学技术研发工作，李某在任职期间以及自离职之日起2年对其在该公司任职知悉的技术秘密及商业秘密等有保密义务。劳动合同到期后，双方续签为期5年的劳动合同，李某仍从事技术研发工作。2013年8月6日，李某以个人发展受限为由向公司提交辞职申请，单位予以准许。双方完成交接事项的同时，李某与该声学公司签订《竞业禁止协议》，约定无论李某因何种原因从该声学公司离职，离职后24个月内不得到与该公司有竞争关系的单位就职，包括但不限于某某公司、某某公司等20家单位；在竞业禁止期间，公司向李某支付竞业禁止补偿金，如果李某违反协议约定，应当承担违约责任。自李某离职之后，该声学公司每月通过银行向李某账户支付竞业禁止补偿金，部分月份有迟延支付的情形。2014年7月，李某到某电声公司工作，该电声公司系双方竞业禁止协议明确约定的20家单位之一。

### 【诉讼请求】

某声学公司诉讼请求：确认李某违反竞业限制约定，承担违约责任，支付公司违约金。

### 【处理结果】

李某违反竞业限制约定，承担违约责任。

### 【争议焦点及裁判理由】

本案争议焦点为李某并非公司高管，是否属于竞业限制的主体。《中华人民共和国劳动合同法》第二十四条规定：竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。竞业限制的主体范围过宽，一方面损害劳动者的劳动权利，另一方面，企业需要支付不必要的经济补偿，增加企业负担。一般员工在工作中不可能也不会接触到企业的商业秘密，通常情况下，普通员工通常不作为竞业限制的主体。本案中，李某在原单位从事的系技术研发工作，在其入职时单位就与其签订有保密协议，其应当知晓所从事的研发工作涉及该公司商业秘密。在李某离职时，又自愿与公司签订了竞业禁止协议，并接受了公司的竞业限制补偿金。在此情形下，李某属于劳动合同法规定的其他负有保密义务的人员。李某应对协议约定内容予以遵守，现李某自该声学公司离职后，未满二年即入职竞业限制明确约定的第三方公司任职，违反了竞业限制约定，应当承担违约责任。

#### 案例六、不能以企业注册名称与其运营的微信公众号名称不符为由否认劳动关系存在

##### 【裁决要点】

企业应对其企业基本信息的保护承担责任和义务，并对以其企业信息注册的微信公众号承担相应的法律后果。企业以其微信公众号名称与注册名称不一致为由，否认劳动关系存在，但证据足以证明微信公众号实为企业运营，可以认定劳动关系。

##### 【基本案情】

申请人李某主张于 2018 年 11 月 28 日至 2019 年 5 月 31 日在某公司工作，月工资标准为 2800 元，双方未订立书面劳动合同。李某主张某公司以某风渔家对外经营，某公司予以否认，亦否认曾与李某建立劳动关系。李某提交载有某风渔家字样的工作服证明双方存在劳动关系，同时提交某风渔家微信公众号截屏及认证详情页面截屏打印件，微信帐号主体为某公司，认证详情页面截屏打印件载

明企业全称为某公司，载有的营业执照注册号与某公司提交的营业执照中载明的营业执照注册号一致。某公司以微信朋友圈属于社交网络平台为由，对上述证据材料的真实性均予以否认。

### 【仲裁请求】

请求某公司向李某支付未订立书面劳动合同的二倍工资差额 12000 元。

### 【处理结果】

经仲裁委员会调解，某公司一次性支付李某 10000 元。

### 【争议焦点及仲裁理由】

本案争议焦点为李某是否曾经与某公司建立劳动关系。《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉的解释》第一百一十六条规定：“电子数据是指通过电子邮件、电子数据交换、网上聊天记录、博客、微博客、手机短信、电子签名、域名等形成或者存储在电子介质中的信息。存储在电子介质中的录音资料和影像资料，适用电子数据的规定。”根据上述规定，微信公众号应属于上述电子数据的表现形式，可以作为电子证据使用。本案中，李某当庭展示的某风渔家微信公众号相关内容显示，该微信公众号帐号主体为某公司，认证详情页面亦载明企业全称为某公司，载有的营业执照注册号与某公司营业执照中载明的营业执照注册号一致，以上事实足以确认李某关于某公司以某风渔家作为名称对外经营的主张。综合李某提供了载有某风渔家字样标志的工作服的事实及本案其他证据，仲裁委员会确认双方存在劳动关系，同时认定劳动关系存续期间，某公司未与李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”的规定，某公司应当向李某支付未订立书面劳动合同的二倍工资差额。最终，经仲裁委员会主持调解，双方达成一致意见，某公司一次性支付李某 10000 元。



## 案例七、未征得劳动者同意单方调整工作岗位用人单位应继续履行劳动合同

### 【裁决要点】

劳动合同对工作岗位约定明确，劳动者不存在劳动合同法第四十条规定情形，用人单位未征得劳动者同意，单方面将劳动者调至其他岗位，劳动者仍在原岗位提供劳动，用人单位未安排劳动者具体任务并降低工资福利，劳动者要求继续履行双方签订的劳动合同的，应予支持。

### 【基本案情】

2015年7月，申请人黄某与某公司签订了无固定期限劳动合同，约定黄某岗位为纪检监察主管，劳动合同未就岗位调整进行约定，该公司规章制度也未规定调整职工岗位情形。2018年1月10日，该公司作出《关于部室工作人员调整的通知》，将黄某由稽核审计部的纪检监察职位调至制剂事业部招标岗位，并通知黄某2日内到新岗位工作。2018年2月，黄某向该公司法定代表人及管理人员分别寄送EMS特快专递，邮寄内容为：“关于本人强烈反对公司违法调整岗位，要求公司依法履行劳动合同的声明”。2018年9月17日，黄某向该公司法定代表人及管理人员分别寄送EMS特快专递，邮寄内容为：“强烈要求公司立即停止无故克扣本人工资的违法行为并如数补齐克扣工资”。另查明，该公司下达调岗通知后，黄某一直在原岗位工作。

### 【仲裁请求】

请求继续履行双方签订的劳动合同。

### 【处理结果】

裁决某公司继续履行与黄某签订的劳动合同。

### 【争议焦点及仲裁理由】

本案争议焦点为某公司以经营管理需要、机构调整等理由单方调整劳动者工作岗位的行为是否合法有效。用人单位对劳动者进行调岗，分为约定调岗和法定调岗。关于约定调岗，劳动合同法第三十五条规定，用人单位与劳动者协商一致，可变更劳动合同约定的内容。关于法定调岗，劳动合同法第四十条仅规定了企业在劳动者“不胜任工作”和“医疗期满不能从事原工作”两种情形下有调岗的权利，对于其他情形企业是否有单方调岗权，劳动合同法及劳动合同法实施条例未作规定。本案中，该公司没有与劳动者事先协商一致，劳动者也不存在法定调岗情形，且无证据证明该公司存在劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的情形。该公司单方调整劳动者岗位，系违反上述法律规定，劳动者主张继续履行劳动合同应予支持。实践中，也存在用人单位依据劳动合同约定或单位规章制度对劳动者进行调岗情形。若合同约定或者规章制度规定用人单位可单方调整劳动者岗位，该调岗行为也需具备合理性。合理性判断通常应综合劳动合同约定、调岗的原因、是否协商、是否有效告知、调岗前后的薪资是否差异较大、调岗前后劳动者岗位是否差异较大（包括工作内容、工作时间、工作环境、劳动保护等）以及劳动者自身的工作能力能否胜任等因素进行考量。

#### 案例八、员工离职给单位造成损失用人单位无权全额扣除其工资

##### 【裁决要点】

劳动报酬权是劳动者不可侵犯的权利。因劳动者本人原因给用人单位造成损失，如用人单位以工资抵扣损失，不应超出《工资支付暂行规定》的上限。

##### 【基本案情】

申请人李某原系被申请人某公司员工。2019年4月26日，李某向公司提出辞职申请，并于次日离职。2019年5月26日，李某申请劳动仲裁，主张该公司未支付其2019年4月份工资，要求公司向其支付工资4800元。该公司答辩称，李某作为公司业务骨干，双方于2019年4月初商定李某代表公司赴美国参加展

会，李某向公司提交了护照等资料，公司为其办理出境手续及购买机票已向代理公司实际支出 22000 元，因李某辞职更换人员给公司造成重大经济损失。为此，公司扣除了李某 4 月份工资以抵扣所受损失。该公司为证明主张提交了代理公司出具的展会费用说明及汇款单等有关证据。

### 【仲裁请求】

李某要求某公司支付未结清的工资 4800 元。

### 【处理结果】

裁决某公司支付李某未结清的工资 4800 元。

### 【争议焦点及仲裁理由】

本案争议焦点为员工离职给用人单位造成了经济损失，用人单位是否可以全额扣除其工资。劳动者付出劳动，即应当获得相应的劳动报酬，劳动报酬权应与普通债权区别看待，用人单位无权将其实际损失和劳动者的劳动报酬自行抵销。对于用人单位的损失追偿权，劳动合同法第九十条规定，劳动者违反本法规定解除劳动合同，或者违反劳动合同中约定的保密义务或者竞业限制，给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任。原劳动部印发的《工资支付暂行规定》第十六条规定，因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的，用人单位可按照劳动合同的约定要求其赔偿经济损失。经济损失的赔偿，可从劳动者本人的工资中扣除。但每月扣除的部分不得超过劳动者当月工资的 20%。若扣除后的剩余工资部分低于当地月最低工资标准，则按最低工资标准支付。上述条款对劳动者在何种情形下应当承担赔偿责任及工资抵扣损失数额上限作出了明确规定。根据上述规定，如用人单位以工资抵扣损失，应以劳动者当月工资的 20%为限，且扣除后的剩余工资不得低于当地月最低工资标准。因此，对于劳动者给用人单位造成的损失赔偿，除劳动者自愿将工资全部用于冲抵的情形外，用人单位无权直接将工资全部扣除。本案系劳动报酬纠纷，某公司并未就损失申请劳动仲裁，故其损失赔偿问

题不属于本案的审理范畴，某公司可以通过另行追偿的方式维护自身权益。在双方调解不成的情况下，支持劳动者主张的劳动报酬并建议用人单位对损失另案主张更为恰当。据此，仲裁委员会支持了李某的仲裁请求。

### **案例九、二胎女职工增加的 60 天产假工资应由用人单位支付**

#### **【裁决要点】**

在生育保险未将二胎女职工增加的 60 天产假工资作为生育津贴纳入统筹的情况下，应当由用人单位按照女职工产假前的工资标准支付其 60 天的产假工资。

#### **【基本案情】**

申请人郭某自 2013 年 5 月起在被申请人某公司从事销售岗位工作，被申请人依法为申请人缴纳了社会保险费。2017 年 2 月 20 日，郭某剖宫产生育二胎，该公司依法给予了郭某 173 天的产假，期限自 2017 年 2 月 6 日至 2017 年 7 月 28 日。生育保险基金仅为郭某支付了 113 天（含剖宫产增加的 15 天产假）的生育津贴。郭某要求公司向其支付剩余 60 天的产假工资，但该公司认为，其已依法为郭某缴纳了生育保险费，郭某法定产假期间内的生育津贴均应由生育保险基金支付，不同意郭某的要求。经审理查明，2016 年 2 月至 2017 年 1 月期间，郭某月平均工资为 3250 元。

#### **【仲裁请求】**

请求某公司支付 2017 年 5 月 30 日至 7 月 28 日的产假工资 6500 元。

#### **【处理结果】**

裁决某公司向郭某支付 2017 年 5 月 30 日至 7 月 28 日的产假工资 6500 元。

#### **【争议焦点及仲裁理由】**

本案争议焦点为某公司已经依法为郭某缴纳了生育保险费，在生育保险未将二胎女职工增加的 60 天产假工资作为生育津贴纳入统筹的情况下，是否应当由某公司向郭某支付 60 天的产假工资？

《中华人民共和国人口与计划生育法》第二十五条、第二十九条规定，符合法律、法规规定生育子女的夫妻，可以获得延长生育假的奖励，各省可以依据法律、法规规定，结合当地实际，制定具体实施办法。《山东省人口与计划生育条例》根据我省实际，给予了依法生育的女职工延长产假 60 天的奖励，同时，该条例第二十五条规定，增加的产假、护理假，视为出勤，工资照发，福利待遇不变。但关于生育保险基金是否支付二胎女职工上述 60 天产假的生育津贴，《山东省人口与计划生育条例》未作具体规定，目前全国各地做法不尽相同。仲裁委员会认为，二胎女职工增加的 60 天产假也是其法定的休息休假权利，依法应当享受工资和其他福利待遇，不能因未纳入社会保险统筹，就使二胎女职工增加产假期间的待遇落空，否则将会造成“有假期无待遇”的尴尬局面，不利于国家生育政策的落实和女职工合法权益的保护。综上，仲裁委员会认为，在生育保险基金未将该 60 天产假工资作为生育津贴纳入社会保险统筹的情况下，企业应当依法支付女职工上述期间的产假工资。

#### **案例十、事业单位工作人员专业技术培训提前终止服务期应依据公平原则按比例折减**

##### **【裁决要点】**

事业单位提供专项培训费用，对正式编制工作人员进行专业技术培训，并与其订立服务期协议。培训因故提前终止，在缺乏法律规定的情况下，若按照原服务期协议约定要求工作人员履行义务，会导致实质不公平的结果。为了使双方的权利义务保持平衡状态，应当按照公平原则，根据实际培训情况裁决按比例折减服务期。

##### **【基本案情】**

申请人刘某为被申请人某大学事业编制教师，双方签订了《事业单位聘用合同》，聘用合同于2019年12月31日到期。2015年7月，某大学出资安排刘某赴国外培训，双方签订《培训协议书》约定，培训期为3年，每年在国外培训时间9个月，学校每年提供培训经费12万元，培训后服务期为8年，服务期自培训结束后起算。培训期间刘某家庭突发变故，经某大学同意培训提前终止，刘某实际培训时间为6个月，某大学为刘某支付培训费8万元。2016年1月，刘某回国继续在某大学工作，2019年12月，刘某以聘用合同于2019年12月31日到期、双方人事关系终止为由，要求与某大学终止人事关系。某大学以国外培训8年服务期未满足为由，不同意刘某诉求。刘某遂向仲裁委员会提起仲裁申请。

#### 【仲裁请求】

请求确认双方人事关系于2019年12月31日终止。

#### 【处理结果】

裁决确认双方人事关系于2019年12月31日终止。

#### 【争议焦点及仲裁理由】

本案争议焦点为专业技术培训提前终止，刘某是否应当履行原服务期约定。劳动合同法第九十六条规定，事业单位与实行聘用制的工作人员订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，法律、行政法规或者国务院另有规定的，依照其规定，未作规定的，依照本法有关规定执行。因此，对事业单位人事争议案件的实体处理应当首先适用人事方面的法律法规规定，在没有相关规定的情况下，根据劳动合同法第九十六条规定，适用该法相关规定处理。目前，我国事业单位人事管理相关法律法规中没有对服务期作出规定，所以基于专业技术培训产生的服务期认定有关问题，应当适用劳动合同法相关规定。劳动合同法第二十二条仅规定了用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期，但是对于培训提前终止、双方约定的服务期如何履

行未作明确规定。在缺乏法律法规规定的情况下，如果按照双方当事人意思表示确定权利和义务，会导致实质不公平的结果。在此情况下，可以依据公平原则对当事人依自己意思表示所为民事法律行为予以否定，通过仲裁庭对双方的利益进行重新平衡。本案中，双方签订的《培训协议书》中有关培训服务期 8 年的约定，虽然是双方真实意思表示，但是协议中约定的 8 年服务期是以 3 年培训为前提。若按照原协议中服务期 8 年的约定执行，明显导致双方权利和义务不对等。为了维持当事人之间的利益均衡，仲裁委员会决定根据公平原则，对双方服务期根据实际培训情况按比例折减：按照刘某实际履行了三年培训期的  $\frac{2}{9}$ ，刘某应履行的服务期应调整为总服务期的  $\frac{2}{9}$ 。2016 年 1 月刘某培训终止后，至 2019 年 12 月其服务期早已实际履行完毕。刘某与某大学签订的事业单位聘用合同期限至 2019 年 12 月 31 日，根据《事业单位人事管理条例》第十九条规定，自聘用合同依法解除、终止之日起，事业单位与被解除、终止聘用合同人员的人事关系终止。遂仲裁委员会裁决 2019 年 12 月 31 日刘某与某大学聘用合同依法到期终止，双方人事关系终止。