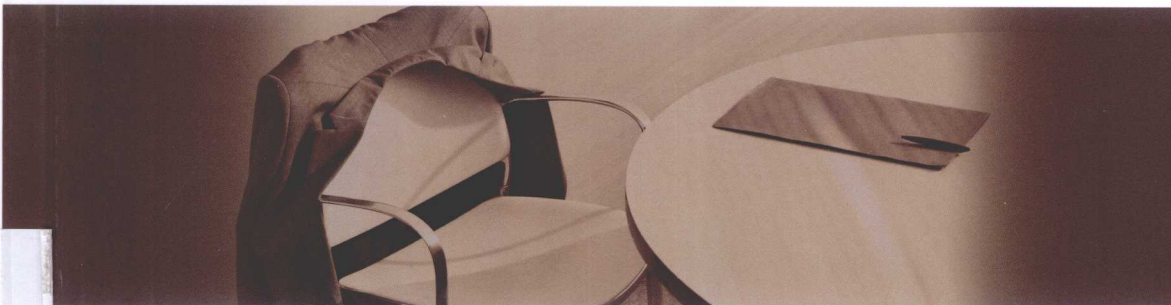


劳动用工 实战案例精选

全网第一本专为HR量身定做的劳动法案例汇编

— 郝云峰◎主编 —



新东方、汇佳、东华软件、第一太平融科、
天融信等HRD鼎力为您推荐

真实——全部为真实案例，绝无杜撰，可查原始判决书

权威——案例来源于中国裁判文书网、北京法院审判信息网

易读——通过提炼将复杂晦涩的裁判文书故事化

实用——直击劳动用工管理痛点，对劳动用工管理具有现实指导作用、提升HR战力

时效——呈现最新劳动争议案件司法审判思路与观点、洞悉裁判者审理思路

信息量大——全书精选107个案例，涉及劳动用工管理的全部环节，超过大多数HR一生的劳动法案例阅读量



劳动用工 实战案例精选

主编：郝云峰

编委：张磊 程贵元

图书在版编目(CIP)数据

劳动用工实战案例精选 / 郝云峰主编. —北京:
法律出版社, 2015. 9

ISBN 978 - 7 - 5118 - 8284 - 4

I. ①劳… II. ①郝… III. ①劳动法—案例—中国
IV. ①D922. 505

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2015)第 182077 号

©法律出版社·中国

责任编辑 / 孙天琪

装帧设计 / 马 帅

出版 / 法律出版社

编辑统筹 / 市场研发部

总发行 / 中国法律图书有限公司

经销 / 新华书店

印刷 / 北京嘉恒彩色印刷有限责任公司

责任印制 / 吕亚莉

开本 / 710 毫米 × 1000 毫米 1/16

印张 / 22.25 字数 / 343

版本 / 2015 年 8 月第 1 版

印次 / 2015 年 8 月第 1 次印刷

法律出版社 / 北京市丰台区莲花池西里 7 号(100073)

电子邮件 / info@lawpress.com.cn

销售热线 / 010 - 63939792/9779

网址 / www.lawpress.com.cn

咨询电话 / 010 - 63939796

中国法律图书有限公司 / 北京市丰台区莲花池西里 7 号(100073)

全国各地中法图分、子公司电话:

第一法律书店 / 010 - 63939781/9782

西安分公司 / 029 - 85388843

重庆公司 / 023 - 65382816/2908

上海公司 / 021 - 62071010/1636

北京分公司 / 010 - 62534456

深圳公司 / 0755 - 83072995

书号: ISBN 978 - 7 - 5118 - 8284 - 4

定价: 48.00 元

(如有缺页或倒装, 中国法律图书有限公司负责退换)

作者简介



郝云峰律师，北京东合律师事务所主任。

2014年被北京市律师协会评为“北京市劳动法专业优秀律师”、被北京市司法局评为“优秀公益律师”、被北京市海淀区司法局评为“2013年度海淀区优秀律师”。

2013年被北京市海淀区律师协会评为“2012年度海淀区优秀专业律师”，被北京市海淀区司法局评为“优秀法律服务工作者”。

郝云峰律师专业从事企业劳动用工法律风险管理服务、劳动仲裁与诉讼等业务，担任企业劳动法专项法律顾问、劳动争议案件代理人，常年从事劳动法公益讲座、企业内训。

郝云峰律师先后毕业于中国政法大学和中国人民大学法学院，获得法学学士学位和法学硕士学位。

郝云峰律师是中央单位政府采购评标专家，北京市律师协会劳动与社会保障法律事务专业委员会副秘书长，北京市劳动法学和社会保障法学会理事，北京市劳动争议仲裁委员会兼职仲裁员。

邮箱：hyf@donghelawyer.cn

微信：[haoyunfenglawyer](https://www.wechat.com/p/individual?username=haoyunfenglawyer)



HR必备神器

微信公众号 东合劳动法在线

东合劳动法在线（donghelawoffice）系北京东合律师事务所官方微信平台，与企业HR互动平台。提供最新劳动纠纷案例、劳动法资讯、劳动法公益讲座等信息，旨在提高HR劳动用工实战技能。

本书内容全部来自“东合劳动法在线”，我们坚持每天更新一个劳动法案例，欢迎您关注。我们还会陆续出版第二辑、第三辑等内容，更多精彩案例，敬请期待！

扫描二维码即可关注



目 录 CONTENTS

第一部分 案例精选

一、劳动关系认定 1

1. 签订劳动合同也不一定被认定存在劳动关系 1
2. 用人单位主张的劳动关系建立时间被否定后,法院会直接采信劳动者的主张 4
3. 法官现场勘查,以求证是否存在劳动关系 6
- 4 用人单位和劳动者建立劳动关系的日期如何确认 8
5. 公司员工外聘劳动者出现工伤,被认定与公司存在劳动关系 10
6. 虽已达到退休年龄,与用人单位仍可建立劳动关系 11
7. 劳动合同到期,劳动关系不能自行变成劳务关系 13
8. 社保关系并不必然证明存在劳动关系 15

二、劳动合同的签订与履行 17

- 9 考勤管理制度无劳动者签字,不能作为处罚劳动者的依据 17
10. 完善的制度因为没有送达变成一纸空文 19
11. 未签订书面劳动合同双倍工资差额新算法(北京) 21
12. 《入股分红协议书》未被认定为劳动合同,用人单位被判支付双倍工资 22
13. 《实习协议》被认定与《劳动合同》具有同等效力,员工主张未签订书面劳动合同未获支持 24
- 14 公司请假制度设计、执行不合常理,被判支付违法解除赔偿金 26
15. 绩效考核制度执行中出现偏差,总经理主张绩效工资获支持 28
16. 员工手册的规定和诉讼中的主张自相矛盾,法院对用人单位的主张

未采信 29

17. 没有制度保障,公司以员工中伤老板为由解除劳动合同被判违法 31
 18. 劳动合同复印件留存备案,用人单位的做法值得学习 33
 19. 用人单位未按《员工手册》执行,被判支付赔偿金 34
 20. 加班费计算基数约定合理,用人单位主张获支持 36
 21. 制度完善、执行得当,用人单位成功辞退违纪员工 38
 22. 未签书面劳动合同,法院采信员工关于入职时间及工资标准的主张 39
 23. 用人单位没有注明,午饭时间变加班时间 41
 24. 用人单位制度设计合理、执行到位,成功应对员工“自动离职” 43
 25. 劳动者拒绝签订劳动合同,用人单位仍要支付双倍工资 45
 26. 绩效考核任性随意,公司主张未获法院支持 47
 27. 用人单位在传真件上盖章,不视为签订劳动合同 49
 28. 合法调岗的条件与程序 51
 29. 《员工手册》规定不明确,存在歧义,相关条款被认定无效 53
 30. 员工拒签劳动合同,用人单位解除劳动关系获支持 55
 31. 用人单位有相关的制度规定,但未执行,导致败诉 57
 32. 多次续签劳动合同后,用人单位强行终止劳动合同被判违法 59
 33. 制度合规但执行不到位,四次警告均被法院否定 61
 34. 用人单位有证据证明员工拒签劳动合同,也被判令支付双倍工资 66
 35. 续订劳动合同形式不当,用人单位被判支付补偿金 67
- ### 三、劳动合同的解除与终止 70
36. 劳动合同到期,要终止劳动合同而不是解除劳动合同 70
 37. 离职谈判出言不慎,被劳动者录音,最终被判支付赔偿金 72
 38. 劳动者因公司提高工作量而拒绝续签劳动合同,公司被判支付补偿金 74
 39. 用人单位“培训”不当,被认定违法解除劳动合同 75
 40. 公司以劳动者未到新工作地点上班构成旷工为由解除劳动合同被判违法 78
 41. 用人单位惊慌失措,先终止后解除,最终被认定违法解除劳动合同 80
 42. 离职程序设计得当,避免员工行使“反悔权” 82
 43. 老板霸气解除劳动合同,被判支付赔偿金 84

44. 解除理由混乱不清、证据不实,导致被判违法解除 86
45. 无法提交对员工进行试用期考核的证据,试用期解除被判违法 89
46. 客观情况发生重大变化,解除劳动合同须先协商 91
47. 诉讼中陈述的解除理由与解除通知书前后矛盾,解除劳动合同未获支持 92
48. 用人单位未及时行使解除权,被判支付额外工资 94
49. 企业停产导致劳动者离职,用人单位应支付经济补偿金 96
50. 员工脱岗 30 分钟,用人单位解除劳动合同获支持 99
51. 劳动者被判刑,用人单位解除劳动合同获支持 101
52. 三家关联公司混同用工,被判承担连带责任,支付巨额绩效工资和奖金 103
53. 员工可以自动离职的方式单方解除劳动合同 106
54. 劳动者无理取闹,用人单位依据规章制度单方解除劳动合同获支持 108
55. 用人单位主张劳动报酬中含报销费用未获法院认可 110
56. 用人单位因员工学历造假解除劳动合同被判违法 112
57. 用人单位解除理由前后不一致,被判违法解除劳动合同 114
58. 劳资双方签署终止劳动合同通知后,员工反悔未获支持 116
59. “长期两不找”视为协商一致解除劳动合同,用人单位应支付补偿金 118
60. 只要提前 30 日书面通知用人单位,劳动者即可单方解除劳动合同 119
61. 续订劳动合同到期后,用人单位单方终止劳动合同被判违法 120
62. 用人单位操作得当,经济性裁员获支持 123
63. 一份特殊的辞职信 124
64. 离职原因不明,法院认定属于协商一致解除劳动合同,用人单位需支付经济补偿金 126
65. 劳动纠纷期间不宜认定员工旷工 129
66. 不服从工作安排未达到严重违反用人单位的规章制度的程度,单方解除劳动合同被判违法 131
67. 以个人原因辞职后又以用人单位存在过错为由要求经济补偿金未获支持 132
68. 用人单位未缴纳社保,员工不辞而别并获经济补偿 134
69. 协商一致解除劳动合同不需要支付代通知金 136
70. 以员工发微博表达不满为由解除劳动合同,法院认为证据不足

属违法解除 138

- 71. 劳动者以欠薪为由提前 30 日解除劳动合同后,又因旷工反被公司解除 139
- 72. 用人单位是否可以在劳动合同中与劳动者约定劳动合同解除的条件 141
- 73. 劳动者严重违纪的法律界定 146
- 74. 劳动者盗窃,用人单位成功解除劳动合同 152
- 75. 用人单位行使单方解除权,有没有期限限制 154

四、劳动报酬与工时休假 155

- 76. 用人单位依据考核制度降薪获支持 155
- 77. 工资考核制度制定及执行不符合法定程序,扣发工资不合法 158
- 78. 未依约对员工进行绩效考核被判支付全额绩效工资 159
- 79. 工资明细被修改,员工主张获支持 161
- 80. 年假不休,过期是否作废 162
- 81. 工资制度规定与执行存在差异,用人单位主张未获支持 164
- 82. 迟延支付工资超过 7 天,劳动者辞职获得经济补偿金 166
- 83. 用人单位无申请即不安排年假的规定被法院认定无效 168
- 84. 用人单位未付年假工资,员工能否以未足额支付劳动报酬为由解除劳动合同 170
- 85. 老案新谈:未休年假工资是否属于劳动报酬 172
- 86. 用人单位未足额支付绩效奖金,员工解除劳动合同并获补偿 176
- 87. 未经民主公示程序的调薪方案被认定违法,劳动者以欠薪为由解除劳动合同获支持 178

五、社会保险与福利待遇 180

- 88. 用人单位处置不当,造成重大损失 180
- 89. 劳动者不缴社会保险的声明无效,用人单位需担责 181

六、员工培训、竞业限制与保密义务 183

- 90. 培训协议执行不当,用人单位主张违约金未获支持 183
- 91. 公司未缴纳社保,劳动者辞职不受培训协议服务期的约束 185
- 92. 员工拒不签署保密协议,主张解除劳动合同补偿金获支持 187
- 93. 员工违反保密和竞业限制协议,被判支付违约金 189
- 94. 前百度员工违反竞业限制约定被判巨额违约金 190

95. 认证培训不属于专业技术培训,公司无权要求职工支付违约金 193
- 七、女职工保护 195
96. 与“三期女工”解除劳动合同,被判支付“三期”工资 195
97. 女工违规生二胎,用人单位能否解除劳动合同 196
98. 由于员工个人原因导致用人单位无法为其缴纳社保,主张赔偿未获支持 198
99. 怀孕女职工需要照顾却被辞退,法院判令用人单位赔偿工资损失 200
100. 女职工孕期休假被开除,法院判公司赔偿3万元 202
- 八、其他 204
101. 无证据、无约定,用人单位要求员工赔偿损失难于上青天 204
102. 用人单位向员工主张赔偿损失:难!难!难! 205
103. 将工程分包给无资质的包工头,被判承担连带赔偿责任 207
104. 用人单位和劳动者均能提供打印版的考勤记录,法院一般采信劳动者的主张 208
105. 用人单位以解除劳动合同协议书约定的补偿金标准超过法定标准而拒绝支付超出部分的主张未获法院支持 210
106. 工程项目章的效力等同于公司公章 212
107. 员工复印件的“证明力”大于用人单位的原件 214
108. 人社部关于拒不支付劳动报酬的典型案例 215
109. 北京市总工会劳动争议典型案例评析 220

第二部分 附录

- 一、北京市高级人民法院发布近三年劳动争议案件审理情况 230
- 二、2015年北京市高级人民法院公布9起劳动争议典型案例 231
- 三、北京市第一中级人民法院“涉互联网企业劳动争议典型案例通报会”全程实录 233
- 四、北京市第三中级人民法院发布《2014~2015年劳动争议年度观察》 243
- 五、北京市房山区人民法院“涉劳动关系解除纠纷典型案例通报会” 246

- 六、北京市大兴区人民法院“涉劳动者休息权保护典型案例”
 汇总 250
- 七、北京市密云县人民法院“劳动争议纠纷‘裁审对接’工作
 机制”新闻通报会要览 257
- 八、北京法院审理劳动争议案件裁判要旨汇总
 (2015年5月版) 264
- 九、2014年部分劳动争议法律适用疑难问题研讨会会议
 纪要 277
- 十、北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会关于
 劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要(二) 282
- 十一、北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会关于
 劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要 295
- 十二、安徽省高级人民法院关于审理劳动争议案件若干问题
 的指导意见 302
- 十三、云南省高级人民法院和云南省人力资源和社会保障厅
 关于审理劳动人事争议案件若干问题的座谈会纪要 309
- 十四、浙江省高级人民法院民事审判第一庭、浙江省劳动人事
 争议仲裁院关于印发《关于审理劳动争议案件若干问题的
 解答(二)》的通知 317
- 十五、宁波市中级人民法院关于审理劳动争议案件若干疑难
 问题的解答(三) 322
- 十六、劳动合同规范征求意见稿 327
- 十七、关于调整北京市2015年最低工资标准的通知 341
- 十八、北京市人力资源和社会保障局、北京市统计局关于公布
 2014年度北京市职工平均工资的通知 342
- 十九、北京市人力资源和社会保障局关于对2014缴费年度
 社会保险缴纳情况进行审计检查的通告 343
- 二十、关于统一2015年度各项社会保险缴费基数和缴费
 金额的通知 343

第一部分 案例精选

一、劳动关系认定

1. 签订劳动合同也不一定被认定存在劳动关系

【摘要】

劳动合同并非是确定劳动关系的唯一证据,当劳动者与两用人单位同时签订书面劳动合同而其中一家否认其与劳动者存在劳动关系时,法院通常会从劳动关系的本质特征去分析,即劳动者接受谁的管理、工资由谁发放、劳动者从事的劳动是哪家公司业务组成部分,以最终确定劳动关系的归属。

【案件回放】

刘金霞称其于2012年9月14日入职深圳颐丰和贸易有限公司(以下简称颐丰和公司)工作,在昌平沃尔玛超市做促销员。双方于2013年3月1日签订为期一年的劳动合同,约定工资3400元。2013年12月12日,刘金霞向北京市昌平区劳动人事争议仲裁委员会提出申请,要求确认双方于2012年9月14日至2013年7月25日存在劳动关系,并要求颐丰和公司支付其拖欠工资差额、未签订书面劳动合同工资差额、解除劳动关系补偿金等33000余元。该委确认双方于2012年9月14日至2013年7月25日存在劳动关系,并要求公司支付以上款项共计22000余元。

颐丰和公司不服诉至北京市昌平区人民法院,并称:颐丰公司与刘金霞不存在劳动关系,刘金霞与云南白药集团健康产品有限公司(以下简称

云南白药公司)存在劳动关系。为证明其主张,公司向法院提交《云南白药集团应聘表》,其载明:“姓名:刘金霞,入职时间2012年9月14日。”其并提交了《协议书》,其载明:“甲方:云南白药公司,乙方:刘金霞。乙方系甲方员工,关于乙方的基本社会保险,根据乙方工作流动性强的特点及国家相关规定,且乙方向甲方提出自行办理社会保险的申请,经双方协商同意,由乙方以灵活就业人员身份在当地自行办理社会保险。甲方在向乙方支付工资时,同时按月随工资支付上述保险条款中甲方应当承担的部分……”结尾处有云南白药公司公章和刘金霞签名。刘金霞对以上证据的签名不予认可,并称无法确认其签名是否为其本人所签。刘金霞为证明其与颐丰和公司存在劳动关系,提交了《劳动合同书》、《进场证明》、《退场证明》和《银行打卡明细》。《劳动合同书》内容显示甲方为颐丰和公司,乙方为刘金霞,合同期限为2013年3月1日至2014年3月1日。《进场证明》显示:“沃尔玛商场:我公司促销员刘金霞,前往贵商场促销云南白药牙膏,特此证明,望贵商场办理相关进场手续。”落款盖有颐丰和公司公章,落款日期为2012年9月14日。《退场证明》内容显示:“昌平沃尔玛商场,我公司促销员刘金霞,前往贵商场促销云南白药牙膏产品,现前往办理退场手续。”落款盖有颐丰和公司印章,落款时间为2013年7月25日。颐丰和公司对以上文件的真实性不认可,但对公章认可。

法院经审理认为:关于刘金霞劳动关系归属问题,刘金霞提交的相关证据盖有颐丰和公司公章,并且载明其属于该公司员工。而颐丰和公司提交证据虽盖有云南白药公司公章,但该证据属于公司单方持有,刘金霞无法掌握,刘金霞有理由依据其持有的《劳动合同书》、《进场证明》、《退场证明》相信其与颐丰和公司存在劳动关系,故本院确认刘金霞与颐丰和公司于2012年9月14日至2013年7月25日存在劳动关系。

关于工资差额,刘金霞与颐丰和公司签订的《劳动合同书》明确约定月工资为3400元,颐丰和公司在庭审过程中称刘金霞的工资包含底薪1600元和1.5%的销售提成,但刘金霞不予认可,《劳动合同书》也未有相关规定,故本院对刘金霞的主张予以采信。

关于未签劳动合同双倍工资差额,刘金霞于2012年9月14日入职颐丰和公司,颐丰和公司于2013年3月1日与刘金霞签订《劳动合同书》,刘金霞于2013年12月12日向北京市昌平区劳动人事争议仲裁委员会提出

仲裁申请,故刘金霞要求颐丰和公司支付2012年10月14日至12月12日期间未签订劳动合同双倍工资差额的请求,已超过仲裁申请时效,本院不予支持。颐丰和公司应当支付刘金霞2012年12月13日至2013年2月28日期间未签订劳动合同双倍工资差额8726.67元。

关于解除劳动合同经济补偿金,因《退场证明》内容显示:“昌平沃尔玛商场:我公司促销员刘金霞,前往贵商场促销云南白药牙膏产品,现前往办理退场手续。”故本院对刘金霞称颐丰和公司让其办理离职手续的主张予以采信,颐丰和公司应当支付刘金霞解除劳动关系经济补偿金3400元。

综上,法院确认双方自2012年9月14日至2013年7月25日存在劳动关系,并要求公司支付其工资差额、经济补偿金、未签订书面劳动合同工资差额等2万余元。

案例来源:北京法院审判信息网

判决书链接:<http://www.bjcourt.gov.cn/cpws/paperView.htm?id=100110273239>

【东合微评】

劳动者除与用人单位签订劳动合同,还与第三方签订有劳动合同(本案表现为《协议书》),如何认定劳动者劳动关系的归属要考虑以下因素:劳动者接受谁的管理、谁给劳动者发工资、劳动者从事的劳动是哪家公司业务组成部分。本案中,通过《进场证明》、《退场证明》可以证明劳动者受颐丰和公司领导,《银行打卡明细》可以证明颐丰和公司发放工资、劳动者从事的业务也是颐丰和公司的业务组成部分,因此,劳动者虽然与第三方也签有协议,但本质的劳动关系还是与颐丰和公司建立。

借助本案,我们提醒用人单位思考:

第一,关于乙方自担社会保险的《协议书》是否有效?第二,在双方都有“有力证据”的情况下,为什么法官的天平再次偏向了劳动者?第三,劳动合同对劳动报酬约定不明的弊端是什么?

关于第一个问题,我们知道:为员工缴纳社会保险是用人单位的法定责任。而这次用人单位所用的招数是“灵活就业人员”自行上保险。当然,这种方法是换汤不换药,根据《北京市灵活就业人员参加职工基本医疗保险

办法》第二条,灵活就业人员是指“具有本市城镇户籍、在法定劳动年龄内从事个体劳动或者自由职业,并在市、区(县)劳动保障部门开办的职业介绍服务中心(以下简称职介中心)、人事部门开办的人才交流服务中心(以下简称人才中心)和市社会保险经办机构委托的社会保险代理机构以个人名义存档的人员(以下统称灵活就业人员)”,显然,本案中员工已经与公司签订劳动合同,双方建立了劳动关系,该员工已经不再是“灵活就业人员”,公司应当为其缴纳社会保险。

关于第二个问题,在劳动争议案件中,用人单位通常负担较重的举证责任。在劳动者已经持有《劳动合同》、《进场证明》、《退场证明》和《银行打卡明细》的情况下,用人单位提交的《协议书》虽然也有劳动者本人签名,但该《协议书》的证明力显然没有《劳动合同》、《进场证明》、《退场证明》和《银行打卡明细》形成的完整证据链证明力强,最终认定颐丰和公司与刘金霞存在劳动关系也就在情理之中了。

关于第三个问题,从本案中可以看出,双方对劳动报酬约定不明,法官会在“合理范围内”采信劳动者的主张。

2. 用人单位主张的劳动关系建立时间被否定后,法院会直接采信劳动者的主张

【摘要】

劳动者如果有证据能够证明其在用人单位主张的入职时间之前就为用人单位提供劳动,法院将在合理范围内直接采信劳动者关于入职时间的主张。

【案件回放】

李晓芳于2013年12月5日以北京芳英恒业商贸有限公司(以下简称芳英恒业公司)为被申请人向北京市丰台区劳动人事争议仲裁委员会提出请求,要求:1. 确认双方自2013年3月19日至9月30日期间存在劳动关系;2. 芳英恒业公司支付2013年3月19日至8月30日期间工资差额4000元、2013年9月工资5000元;3. 2013年3月19日至9月30日期间未签订书面劳动合同双倍工资差额30000元;4. 违法解除劳动合同赔偿金10000元。该委支持了其部分请求。

芳英恒业公司不服诉至北京市丰台区人民法院并称:李晓芳与芳英恒业公司于2013年8月1日起建立劳动关系,此前李晓芳就职于北京顺益通合副食品经营部(以下简称顺益通合经营部),担任出纳,与本公司不存在劳动关系。并且,李晓芳在本公司的工资标准不是每月5000元,而是3600元,因其自己坚持不上社保,芳英恒业公司每月补助其400元,共计4000元。为证明其主张,公司提交有李晓芳签收的工资单。李晓芳辩称:芳英恒业公司的法定代表人与顺益通合经营部的业主系母女关系,本人入职芳英恒业公司后,其法定代表人让本人同时处理顺益通合营业部的财务工作。双方约定工资标准为5000元,每月支付4200元,剩余800元累积至年底一次性支付。而且该工资签收单上签字字迹潦草,不是本人签字。为证明其与芳英恒业公司存在劳动关系,其提交了:1.北京农业银行电子银行企业客户变更(注销)业务申请表,其中客户基本信息中公司名称为芳英恒业公司,经办人为李晓芳,时间为2013年7月23日。2.材料领取记录,记载:“北京银行对账单2013.1—4.1/刘秀芳 2013.4.13”。李晓芳主张该记录上刘秀芳签名系芳英恒业公司法定代表人刘秀芳本人所签。3.《证明》,其中记载“李晓芳同志系芳英恒业公司员工,月工资5000元。2013年7月”。

法院经审理认为:根据李晓芳提供的证据,足以证明在2013年8月1日以前,双方已经存在劳动关系,故对用人单位的主张不予采信,对员工关于双方于2013年3月19日建立劳动关系的主张予以采信。就工资标准一节,尽管用人单位提交了工资签收单,但该签收单上员工签字潦草,李晓芳对此不予认可,而双方又不主张笔迹鉴定,且与李晓芳提供的《证明》的内容矛盾,并且该工资签收单也不能证明李晓芳其他月份的工资情况,故本院对于用人单位关于李晓芳工资标准为每月4000元的主张不予认可。综上,法院判令双方自2013年3月19日至9月30日期间存在劳动关系;芳英恒业公司支付2013年3月19日至8月30日期间工资差额4000元、2013年9月工资5000元、2013年3月19日至9月30日期间未签订书面劳动合同双倍工资差额26839元。

案例来源:北京法院审判信息网

判决书链接:<http://www.bjcourt.gov.cn/cpws/paperView.htm?id=100129494242>

【东合微评】

借助本案提醒用人单位：

第一，现实工作中存在关联企业单位交叉用工的情况，本案中表现为一个员工同时为两个用人单位服务。对于这样的情况，用人单位首先应当尽量避免。如果无法避免，各关联企业单位就应当分别与该员工签订书面劳动合同，并对此种情况作出特殊约定，以规避法律风险。

第二，在签署劳动合同、工资签收单、考勤确认单等相关文件时，用人单位应当注意员工填写的姓名是否工整、清晰，易于辨认，否则就会出现本案中用人单位不利的法律后果。

第三，公章管理。本案中，用人单位对员工提交的《证明》的抗辩理由是，员工借用职务之便私自加盖公章。这也是用人单位常用的“借口”之一，但这种借口成功几率很小，究其原因，是因为用人单位没能进一步举证。就此，提醒用人单位加强公章管理，建立公章使用记录，以防止公章滥用行为的发生。

3. 法官现场勘查，以求证是否存在劳动关系

【摘要】

用人单位否认与劳动者存在劳动关系，法官根据劳动者对用人单位相关情况的陈述，组织现场勘验，最终勘验结果与劳动者所述一致，法官据此认定双方存在劳动关系。

【案件回放】

2014年7月，梁金良向北京市通州区劳动人事争议仲裁委员会提出申请，要求确认其与北京市双桥丙辰家具厂（以下简称双桥丙辰家具厂）于2014年2月20日至6月17日存在劳动关系，并要求该厂向其支付未签订劳动合同双倍工资差额、拖欠工资、经济补偿金等共计2万余元。该委驳回其申请请求。

其后，员工不服诉至北京市通州区人民法院并称，其于2014年2月20日入职双桥丙辰家具厂，该厂一直未与其签订书面劳动合同，2014年6月17日，其在工作中受伤，诊断为右中指皮肤裂伤、部分指骨缺损。但该厂迟迟不肯为本人办理工伤认定事宜，现不服仲裁裁决，向贵院起诉。为证明其