

金诚同达文库·劳动法卷

深入洞察最新法律政策

全面解读鲜活司法实践

# GUIDE TO LEGAL PRACTICES

analysis and tips on typical  
cases of labor dispute

# 诉讼指南

## 劳动争议典型案例 裁判指引与律师提示

梁枫 / 编著

精选典型案例，分析成败得失，探寻胜诉之道  
专业律师解析，点明常见风险，提示应对之策

中国法制出版社  
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

金诚同达文库·劳动法卷

深入洞察最新法律政策 全面解读鲜活司法实践

# GUIDE TO LEGAL PRACTICES

analysis and tips on typical  
cases of labor dispute

# 诉讼指南

劳动争议典型案例  
裁判指引与律师提示

梁枫 7 编著

中国法制出版社  
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 ( CIP ) 数据

诉讼指南：劳动争议典型案例裁判指引与律师提示 / 梁枫编著.  
—北京：中国法制出版社，2018.4  
ISBN 978-7-5093-9391-8

I. ①诉… II. ①梁… III. ①劳动争议—案例—中国  
IV. ① D922.591.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2018) 第 064287 号

策划编辑：袁笋冰

责任编辑：李璞娜

封面设计：杨泽江

---

诉讼指南：劳动争议典型案例裁判指引与律师提示

SUSONG ZHINAN: LAODONG ZHENGYI DIANXING ANLI CAIPAN ZHIYIN YU LÜSHI TISHI

编著 / 梁 枫

经销 / 新华书店

印刷 / 三河市紫恒印装有限公司

开本 / 710 毫米 × 1000 毫米 16

版次 / 2018 年 4 月第 1 版

印张 / 26 字数 / 409 千

2018 年 4 月第 1 次印刷

---

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978-7-5093-9391-8

定价：78.00 元

北京西单横二条 2 号

邮政编码：100031

网址：<http://www.zgfs.com>

市场营销部电话：66033393

值班电话：66026508

传真：66031119

编辑部电话：66066627

邮购部电话：66033288

(如有印装质量问题，请与本社编务印务管理部联系调换。电话：010-66032926)

## 编辑委员会

主任

梁 枫

委员

左 晖 师晓燕 田 滨 乔 芳 徐媛媛  
卢爱芝 何东闽 徐铭鸿 宋靓雪 魏若杨

审校

金诚同达律师事务所劳动法业务组



劳动法之道

## 前 言

自1995年1月1日《中华人民共和国劳动法》施行至今，已逾二十个年头。二十多年来，中国经济发展日新月异，社会面貌发生了翻天覆地的变化。伴随着社会生产力的极大解放和发展，劳动用工关系也呈现出日益多样化的趋势。2008年1月1日《中华人民共和国劳动合同法》施行以来，我国各地司法裁判机构受理的劳动争议案件逐年递增。尤其是随着互联网经济的兴起，劳动用工方式愈发灵活多样，不可避免地产生了诸多新问题，为用人单位的人力资源管理带来了新的挑战，也为司法实践带来了新的课题。

在长期的人力资源法律服务实践中，我们发现，目前我国劳动人事争议案件和企业客户的法律需求呈现出以下几方面的特点：

第一，大量企业的人力资源管理制度仍不规范。以北京地区为例，多数劳动争议案件涉及的主要问题，集中在工资、经济补偿和违法解除劳动合同赔偿金等传统争议焦点上。大量用人单位在人力资源管理制度方面，仍处于基本缺失的状态，既未依法保护劳动者的合法权益，也给本企业的经营发展带来了巨大的潜在法律风险。

第二，“同案不同判”的情况较为严重。对部分法律法规条文的理解适用，各地裁判机构的裁判口径并不一致。甚至在同一地区的不同法院、同一法院的不同法官之间裁判观点不一致的情况也时有发生。此类现象的普遍存在，往往导致用人单位，尤其是跨地区、跨部门经营的大中型企业无所适从，无形中抬高了企业的管理成本。

第三，新兴行业劳动用工问题较为突出。随着国家发出“大众创业、万众创新”的号召，物流行业、“互联网+”行业、共享经济等新兴行业蓬勃发展，大量

企业如雨后春笋般涌现出来。在巨大的行业竞争压力面前，不少企业“无暇”建立合法合规的人力资源管理制度。与此同时，新兴行业用工方式更加灵活、劳动者流动更加频繁，劳动关系的复杂程度逐渐超过了劳动立法时的设想，法律与现实的衔接问题在未来一段时间可能成为劳动法司法实践的热门问题。事实上，不单在中国，这也是全世界劳动法同仁在未来需要面对的共同课题。

基于以上认识，金诚同达律师事务所劳动法业务组专门组织编写了本书，通过对近年来全国各地法院发布的大量劳动争议案件进行梳理，结合金诚同达律师在劳动法业务方面的丰富经验，选取司法实践中最具代表性的典型案例和疑难案件进行分析研判，以飨读者。

在案例分析研判和本书写作过程中，编写委员会一直秉承以下宗旨，也希冀可以成为本书的几个特色：

第一，案例覆盖范围广，具有典型性和代表性。本书从北京、上海、广东、浙江、江苏、福建、山东、天津、重庆等地法院近年来向社会发布的劳动人事争议典型案例中，精选了实践中最具代表性的案件类型，涵盖了劳动人事争议案件的主要争议焦点。

第二，关注审判实务，重视审判实践中的不同观点。鉴于现实中较为普遍的“同案不同判”现象，本书对全部案件的审理法院进行了标注，并特设“审判者说”部分，专门介绍各地法院的司法裁判观点，方便读者立足于法官思维，理解审视相关案件。

第三，对用人单位人力资源、法务部门以及法律从业人员具有明确的指引性。结合律师长期以来的一线实务经验，将劳动人事争议典型案例分为十二大类，方便读者根据自身实际情况，查找类似案件。就案件涉及的相关法律问题和企业的应对策略，“金诚同达·研析与提示”为读者提供了具有实操意义的法律建议。

此外，本书特别设计了法律条文索引功能，读者可以在研读法律条文的同时，检索有关典型案例，加深对法律的理解。

本书的最终完成，有赖于金诚同达劳动法业务组众多优秀律师的共同努力，亦有赖于事务所长期以来对劳动法律专业研究的大力支持，在此一并致以最诚挚的感谢！

# 目 录

## 第 一 章 确 认 劳 动 关 系 纠 纷

关键词：劳动关系 劳务关系

1. 签兼职协议掩盖事实 法院认定存在劳动关系 / 003
2. 工作资料证明存在劳动关系 开具虚假证明反食其果 / 007
3. 在校学生也可能形成劳动关系 / 011
4. 员工宿舍内一氧化碳中毒诉求确认劳动关系被驳回 / 015
5. 内退职工入职其他企业，符合劳动关系特点的认定为劳动关系 / 018
6. 企业拒绝为员工办理退休手续 继续工作劳动关系延续 / 021

## 第 二 章 未 签 订 劳 动 合 同 二 倍 工 资 纠 纷

关键词：劳动合同签订 二倍工资

7. 公司未签订劳动合同 依法承担支付二倍工资后果 / 027
8. 未签劳动合同二倍工资 劳动合同造假 单位被罚 20 万 / 031
9. 人事主管未签订劳动合同，法院判决企业无需支付二倍工资 / 038
10. 员工协议不能代替劳动合同 企业仍需支付未签劳动合同二倍工资 / 042
11. 双重劳动关系中未签订劳动合同不支付二倍工资 / 045
12. 因员工原因未续签劳动合同企业不承担责任 / 048
13. 股东与企业建立劳动关系的亦需签订劳动合同 / 052

### 第三章 劳动合同的履行与变更纠纷

关键词：劳动合同履行 变更工作地点 调岗降薪

14. “同工同酬”不等同于相同岗位、等额薪酬 / 059
15. 待岗员工也有权得到达标生活费 / 062
16. 用人单位不得违法单方安排劳动者待岗 / 065
17. 用人单位变更劳动合同 应与劳动者协商一致 / 069
18. 擅自调岗至异地 员工可以说不 / 073
19. 与劳动者协商变更劳动合同需提供具体岗位 / 076
20. 业务终止无法提供原岗位，企业依情势变更调岗合法 / 080

### 第四章 规章制度纠纷

关键词：规章制度 员工手册 民主程序 公布实施

21. 母子（关联）公司的规章制度不能直接混用 / 085
22. 企业不得仅以会议形式确认职工违反规章制度 / 089
23. 未经民主程序的“末位淘汰制”应淘汰 / 093
24. 单位考勤管理不严 以旷工为由解除合同难以成立 / 098
25. 企业规定员工旷工罚款被认定为无效 / 102
26. 是否虚假报销引争议 解除劳动合同依法补偿 / 106

### 第五章 休息休假纠纷

关键词：休息休假 带薪年假 法定节假日

27. 年休假天数标准须从“头”计算 / 113
28. 单位自行安排的休假不能当然抵消带薪年假 / 116
29. 伪造就诊记录 被单位合法解除劳动合同 / 120



- 30. 提交虚假病假条“赔了夫人又折兵” / 124
- 31. 使用微信请病假, 应注意保管好微信记录 / 128
- 32. 企业接收请假手续≠不追究此前未按规定请假的行为 / 132
- 33. 企业按最低工资发放加班费, 员工领取的不构成默示同意 / 136
- 34. 全日制劳动合同“一分为二”, 法院认定“合二为一” / 140
- 35. 合法综合计算工时工作制度下企业无须支付额外费用 / 144
- 36. 企业安排员工值班 值班期间可以休息的无需支付加班费 / 147

## 第六章 社会保险纠纷

关键词: 社会保险 养老、医疗、工伤、生育、失业待遇

- 37. 用人单位未缴社保 须承担工伤待遇赔偿 / 153
- 38. 不符合退休条件的员工 为何仍有权获得伤残就业补助 / 159
- 39. 劳动者受伤后 单位否认存在劳动关系败诉 / 164
- 40. 用人单位办理工伤保险待遇前要求劳动者签订的免责协议无效 / 167
- 41. 已签订的工伤赔偿协议显失公平可撤销 / 171
- 42. 已赔付的商业保险不能抵偿工伤保险待遇 / 175
- 43. 获得第三人赔偿后, 劳动者仍有权主张工伤保险待遇 / 179
- 44. 未办招工手续致使离职员工无法领取失业保险金, 公司应予赔偿 / 183
- 45. 宽限期不是免责期, 企业应支付空档期产生医疗费中医保可报销部分 / 186

## 第七章 女职工权益保护纠纷

关键词: 女职工孕期、产期、哺乳期 流产产假

- 46. 怀孕期间被降薪 法院判决补足差额 / 191
- 47. 用人单位医疗期内解除劳动合同未获支持 / 195
- 48. 生育津贴低于本人工资标准 企业须补足差额 / 199

49. 劳动者隐瞒婚姻状况不影响劳动合同的履行 / 203

50. 员工怀孕未告知单位 法院认为属违法解除 / 206

## 第八章 用人单位经营管理纠纷

关键词：营业执照出借 承包经营合伙人

51. 出借营业执照仍需承担“老板”责任 / 213

52. 企业被吊销营业执照但仍继续经营的仍具有用人单位主体资格 / 217

53. 公司内部承包经营 不能取代劳动关系 / 220

54. 出租车司机与公司签订承包经营合同自负盈亏不构成劳动关系 / 224

55. 出租车公司用工需规范，挂靠人员工伤问题不容忽视 / 227

56. 企业内部业务调整不属于客观情况发生重大变化 / 234

57. 合伙人不是劳动法意义上的劳动者 / 238

## 第九章 商业秘密保护与竞业限制纠纷

关键词：商业秘密保密 竞业限制

58. 在职期间随工资发放“保密费”不视为竞业限制补偿 / 243

59. 劳动者违反竞业限制义务依法应承担违约责任 / 249

60. 企业未支付竞业限制补偿 竞业限制协议不当然无效 / 255

61. 用人单位单方解除竞业限制协议应送达员工 / 259

## 第十章 用人单位解除劳动合同纠纷

关键词：用人单位解除劳动合同 终止劳动合同经济补偿、赔偿金

62. 未开具离职证明造成损失 原单位应当赔偿 / 265

- 63. 违约金约定对企业具有约束力 / 269
- 64. 关联公司相继用工 解除合同补偿年限合并计算 / 273
- 65. 单位应签订无固定期限劳动合同而未签订受到惩罚 / 279
- 66. 事业单位职工有权获得违法解除劳动合同的经济赔偿 / 284
- 67. 员工提供虚假工作经历入职, 企业解除劳动合同合法 / 288
- 68. 员工利用公司资源干私活, 公司有权解除劳动合同 / 291
- 69. 电子数据是否可以作为认定劳动者严重违纪的证据 / 295
- 70. 企业未安排危害作业员工进行离岗检查不能解除劳动合同 / 298
- 71. 用人单位能否以员工违反计划生育规定为由解除合同 / 302
- 72. 经理收取下属礼金 200 元被解除劳动合同, 冤不冤? / 306
- 73. 企业与员工均享有合同解除权时先行使的权利优先 / 309

## 第十一章 劳动者赔偿纠纷

关键词：劳动者赔偿损失责任

- 74. 劳动者过失致用人单位财产损失 依法承担赔偿责任 / 315
- 75. 劳动者故意给用人单位造成损失 依法承担赔偿责任 / 318
- 76. “户口进京” 违约金无效 员工提前辞职应赔偿 / 324
- 77. 企业不得就入职培训约定服务期并要求离职员工支付违约金 / 329

## 第十二章 劳务派遣及涉外劳动关系纠纷

关键词：劳务派遣 外国人就业 就业许可证

- 78. 用工单位未依约支付补偿 派遣单位不承担连带责任 / 335
- 79. 外国人在中国未依法取得就业证 诉求未获支持 / 340
- 80. 与用人单位未建立劳动关系的员工与用工单位不构成劳务派遣关系 / 344

### 第十三章 特别关注：最高人民法院通报案例

关键词：最高人民法院发布案例

- 81. 中兴通讯（杭州）有限责任公司诉王鹏劳动合同纠纷案 / 349
- 82. 王明德诉乐山市人力资源和社会保障局工伤认定案 / 351
- 83. 劳动者在公司拖欠劳动报酬时无权留置公司车辆  
——长三角商品交易所公司诉卢海云返还原物纠纷案 / 355

### 附 录

附录一 法律条文索引 / 363

附录二 相关民事案由 / 398

后记 / 401

金诚同达律师事务所劳动法业务简介 / 403



## 第一章

# 确认劳动关系纠纷

关键词：劳动关系 劳务关系

1. 签兼职协议掩盖事实 法院认定存在劳动关系
2. 工作资料证明存在劳动关系 开具虚假证明反食其果
3. 在校学生也可能形成劳动关系
4. 员工宿舍内一氧化碳中毒诉求确认劳动关系被驳回
5. 内退职工入职其他企业，符合劳动关系特点的认定为劳动关系
6. 企业拒绝为员工办理退休手续 继续工作劳动关系延续



## 1. 签兼职协议掩盖事实 法院认定存在劳动关系

### 案情简介

2014年10月，北京某咨询有限公司（简称“某公司”）起诉至法院称：我公司于2013年5月2日与张某签订了《兼职工作合同书》，明确双方法律关系为兼职劳务关系，期限为2个月。张某工作岗位系业务员，不坐班，我公司不对其进行考勤。张某月工资为3000元，我公司已实际按此数额以现金形式发放。张某在我公司工作至2013年7月31日，后自己申请辞职。2013年7月1日至7月31日期间双方未签订劳动合同。我公司为张某缴纳了2013年5月至7月的社会保险，该费用应由双方共同承担。故我公司诉至法院，请求：1. 确认张某与我公司于2013年5月1日至2013年7月31日期间不存在劳动关系；2. 判令我公司不支付张某2013年7月1日至2013年7月31日期间未签订书面劳动合同的双倍工资差额3000元；3. 判令我公司不支付张某2013年5月1日至2013年7月31日期间扣除工资中的保险费4410元。

一审判决后，某公司不服，持原诉理由上诉请求二审法院改判支持其原审全部诉讼请求。张某同意原审判决。

### 审判者说

一审法院认为，劳动者的合法权益受法律保护。关于双方在2013年5月2日至2013年7月31日期间是否存在劳动关系的问题，双方虽然签订的是《兼职工作合同书》，但该合同书约定工资支付方式、管理方式及对于兼职期间考核是否合格后的处理方式等均符合劳动关系的特点，同时结合被告的档案保管方式、

社会保险缴纳情况，法院认定双方建立劳动关系。

关于返还 2013 年 5 月 1 日至 2013 年 7 月 31 日期间在工资中扣除社会保险费的请求。本案中，双方均认可被告的工资为现金发放。但在诉讼中，原告未向法院提交工资发放记录。因此，法院采纳被告关于原告在其工资中扣除了公司应承担的社会保险部分、每月只发放工资 1534 元的主张。现被告同意按照社会保险记载的缴费基数 3500 元来核算其应承担的社会保险数额，并同意在工资中扣除，法院对此不持异议。原告的该项诉讼请求，法院不予支持。

二审法院认为：某公司与张某虽然签订的是《兼职工作合同书》，但从合同的内容可以看出张某在某公司的管理下从事公司安排的有报酬的劳动，且张某所提供的劳动是某公司业务的重要组成部分，故原审法院据此情形并结合张某的档案保管、社会保险缴纳情况认定双方于 2013 年 5 月 2 日至 7 月 31 日存在劳动关系并无不当。双方所签《兼职工作合同书》于 2013 年 7 月 1 日期满后，张某仍在某公司工作，但某公司未与张某签订书面劳动合同，故原审法院判令某公司自 2013 年 7 月 2 日起向张某支付未签劳动合同二倍工资至 2013 年 7 月 31 日亦无不当。

用人单位应当按照工资支付周期编制工资支付记录，并至少保存二年备查。劳动者与用人单位因劳动报酬问题产生争议时，在二年保存期间内，由用人单位承担举证责任。在某公司未能提交工资支付记录的情形下，原审法院采信张某关于某公司在其工资中扣除了社会保险费用、每月只发放 1534 元工资的主张是正确的。用人单位应当按照国家规定为本单位职工缴纳应由单位负担部分的社会保险，故某公司应将在张某工资中多扣除的社会保险费予以返还，原审法院依据张某的社会保险缴费情况核算的返还数额并无不当。

## 审理结果

北京市西城区人民法院〔2014〕西民初字第 23945 号民事判决书（节选）：

一、确认原告某公司与被告张某在二〇一三年五月二日至二〇一三年七月三十一日期间存在劳动关系；

二、本判决生效后七日内，原告某公司支付被告张某二〇一三年七月二日至二〇一三年七月三十一日期间未签订劳动合同的二倍工资差额三千元；



三、本判决生效后七日内，原告某公司支付被告张某二〇一三年五月二日至二〇一三年七月三十一日期间在工资中扣除的社会保险费三千三百一十八元；

四、本判决生效后七日内，原告某公司为被告张某开具离职证明。

五、驳回原告某公司的其他诉讼请求。

北京市第二中级人民法院〔2015〕二中民终字第01817号民事判决书（节选）：

驳回上诉，维持原判。

本判决为终审判决。

## ▲ 审理机关 >

北京市西城区人民法院

北京市第二中级人民法院

## ▲ 判决依据 >

### 1.《中华人民共和国民事诉讼法》第六十四条：

当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。

当事人及其诉讼代理人因客观原因不能自行收集的证据，或者人民法院认为审理案件需要的证据，人民法院应当调查收集。

人民法院应当按照法定程序，全面地、客观地审查核实证据。

### 2.《中华人民共和国劳动合同法》第十条：

建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。

已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。

用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。

### 3.《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条：

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，应当向劳动者每月支付二倍的工资。