

名企HRD管理
笔记系列丛书

Typical Cases and Practical Guidelines in Labor Dispute for HR

郝云峰 著

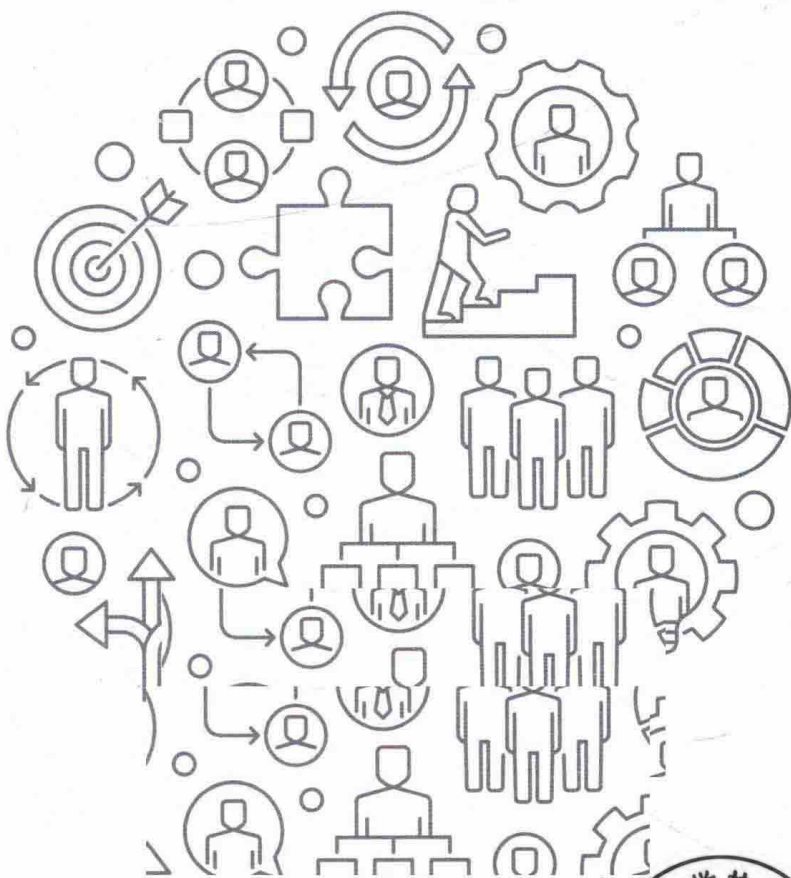
HR劳动争议案例 精选与实务操作指引

125个全真案例为您揭开打赢劳动争议案件的实战真经

- 一本专为HR量身定做的劳动法实战案例精选
- 一本帮助企业重塑用工风控管理的指引手册
- 一本可以“瞬间”提升实操技能的案头工具
- 一本紧贴实战全部为真实案例的实战教科书
- 一本通过败诉案例引导HR胜诉的经验总结书
- 一本“拿来即用”的劳动争议案件操作指南

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

名企HRD管理
笔记系列丛书



Typical Cases and Practical
Guidelines in Labor Dispute for HR



HR劳动争议案例 精选与实务操作指引

125个全真案例为您揭开打赢劳动争议案件的实战真经

郝云峰 著

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

HR 劳动争议案例精选与实务操作指引 / 郝云峰著. —北京: 中国法制出版社, 2018.2

(名企 HRD 管理笔记系列丛书)

ISBN 978-7-5093-9298-0

I . ① H… II . ①郝… III . ①劳动争议 - 处理 - 案例 - 中国

IV . ① D922.591.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2018) 第 041162 号

责任编辑: 马春芳 潘孝莉

封面设计: 古涧文化

HR 劳动争议案例精选与实务操作指引

HR LAODONG ZHENGYI ANLI JINGXUAN YU SHIWU CAOZUO ZHIYIN

著者 / 郝云峰

经销 / 新华书店

印刷 / 三河市紫恒印装有限公司

开本 / 787 毫米 × 1092 毫米 16 开

版次 / 2018 年 5 月第 1 版

印张 / 20 字数 / 306 千

2018 年 5 月第 1 次印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978-7-5093-9298-0

定价: 59.00 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: 010-66033393

值班电话: 010-66026508

传真: 010-66031119

编辑部电话: 010-66066620

邮购部电话: 010-66033288

(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)



作者简介：

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，现为北京东合律师事务所主任，北京市律师协会劳动与社会保障法律专业委员会副主任，全国律协劳动与社会保障法专业委员会委员。专业从事劳动用工法律风险管控服务、劳动仲裁与诉讼、股权激励业务，担任企业劳动法专项法律顾问、劳动争议案件代理人，为企业提供劳动法内训，系“东合公开课”首席讲师。

2017年被海淀区司法局评为“2016年度海淀区优秀律师”，2016年被海淀区司法局评为“2015年度海淀区司法局思想政治工作先进个人”“2015年度海淀区优秀律师”，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”。

微信：13021049225

代序 人工智能会取代我们吗？

人工智能已悄无声息地走入我们的生活。

iPhone X启用 Face ID 解锁，“沃森”“阿尔法医生”等人工智能正逐步进入医院，人工智能程序 AlphaGo 战胜中国的围棋世界冠军柯洁……

在法律领域，无论网络科技推出中国首个法律机器人“法小淘”，初级律师承担的枯燥工作正在逐渐自动化；美国最大的律师事务所之一的 Baker & Hostetler 启用了机器人律师 Ross 帮助处理一起破产案……律师手中本来就不太好端的饭碗似乎又多了一位分羹者。

人工智能和我们这本书又有什么关联呢？它们依赖的都是数据。

如果说改革开放四十年来，我国的法治建设取得了重大成就，那么 2014 年开始的裁判文书公开上网应该算是标志性事件之一。

裁判文书公开上网，瞬间激活了原本神秘、枯燥的法学研究，人们再也不用犯愁找不到可资参考的案例了，激战在一线的律师更是从中大受裨益。律师接手的任何类型的案件，都可以在网上找到类似的裁判文书，这些裁判文书可以直接为律师提供实战经验，而这些实战经验又可以直接为企业 HR 提供劳动用工管理方面的指导。对法律工作者而言，我们赶上了一个好时代！

这个好时代的标志之一就是我们再也不缺可供研究的案例了，海量的案例构成了庞大的数据库，而数据是一切智能的基础。读者可以借助本书将人

工智能与人类智能进行比较，从中体会人类智能的不可替代性。

在数据分析的速度上，人类智能无法和人工智能相提并论。从上千万数量的案例库中，输入不同的条件，如“劳动者完全败诉”，人工智能可能会瞬间统计出案件的具体数量，而这对于我们人类来说，将是一场繁杂浩瀚的工程；但是，如果让人工智能通过数据分析写出一本可以指导企业劳动用工法律风险防范方面的工具书，恐怕它还无法胜任。

这本书共精选了 125 个案例进行案例分析，相对于以千万计的裁判文书来讲，这根本谈不上大数据，能不能构成数据恐怕也存在疑问。但是要想洞悉法官的裁判思路、裁判规则、裁判尺度，对案例进行深入研究应该会比较有效的方法，恐也无捷径可循。如果能够读完这 125 个案例，我想会颠覆读者对劳动法的认知，大家可以试试。

“东合劳动法在线”是一个面向企业 HR 并始终专注于劳动用工实战案例研究的微信公众号，它的显著特点在于每天坚持精选一篇劳动法实战案例进行提炼、研读，目的就是从最前沿的实战中汲取营养，看看一线法官审理劳动争议案件的思路 and 观点，从中找出劳动用工的风险点，提示用人单位。

本书的内容几乎全部来自“东合劳动法在线”刊登的案例精选，有些案例极具挑战性：

案例 11 涉及在股东身份与劳动者身份竞合的情况下，如何认定是劳动纠纷还是股东纠纷；案例 12 和案例 13 涉及律师和律师助理是否可以和用人单位建立劳动关系。

案例 16 涉及劳动者代签劳动合同，案例 115 涉及规章制度非本人签收，在这些案例中用人单位均败诉并承担巨额赔偿，凸显用人单位在签字环节存在漏洞所带来的巨额成本支出。

案例 19 涉及劳动者简历造假，用人单位解除劳动合同仍被认定为违法解除，这一活生生的案例再次提醒用人单位，并非劳动者存在欺诈，用人单位就可以合法解除劳动合同。

类似的精彩看点还有很多，案例 21 刚刚讲了“入职申请表不具备劳动合同要件单位支付二倍工资”，而案例 22 又告诉你“含劳动合同必备条款的入职登记表被视为劳动合同”，这种案情类似但结论相反的案例会反反复复提醒

我们，如果不仔细阅读、分析案例，真的很难体会出其中的审判思路。

案例 26 “单位调岗降薪，劳动者辞职并要求经济补偿获支持”，直击用人单位痛点，如何合法地调岗降薪成为用人单位面临的最大挑战；而案例 35 至案例 39，是关于客观情况发生重大变化的现实认定，通过现实案例帮助我们了解法律规定的情形外，实践中还会把哪些情况认定为客观情况发生重大变化，因客观情况发生重大变化而解除劳动合同在程序上有哪些要求等。当然通过第四章、第五章的 34 个案例，我们也深深体会到用人单位合法解除劳动合同之不易。

.....

相信读者通过阅读这些案例一定会从中受益。为了方便读者查找原始案例，我们在每一个案例的最后都留有相关案例的二维码，如果您对该案例感兴趣，可以直接扫码查看原始判决书。

在阅读本书的过程中，如果您有任何问题，欢迎通过微信（13021049225）与我沟通交流。

郝云峰

第一章 劳动关系认定——一切劳动纠纷的前提 // 001

- 001 即使签署的是劳务协议，仍被法院认定为劳动关系 // 002
- 002 双方签订的合作经营协议书被法院认定为劳动合同 // 004
- 003 不能举证证明系合作关系而被法院认定为劳动关系 // 007
- 004 单位不能举证系项目承包关系而被认定为劳动关系 // 009
- 005 单位主张业务外包后不存在劳动关系未获法院支持 // 011
- 006 用人单位支付医疗费，被视为劳动关系存在的证据 // 013
- 007 单位主张劳务关系故未签劳动合同被判付二倍工资 // 015
- 008 服务关系变劳动关系，用人单位支付二倍工资差额 // 017
- 009 单位未与劳动者明确约定，兼职劳动关系变为全职 // 019
- 010 确认劳动者与关联企业劳动关系应当考虑紧密程度 // 022
- 011 股东纠纷不属于劳动争议，股东主张工资未获支持 // 024
- 012 执业律师在执业期间不能与其他单位建立劳动关系 // 026
- 013 用人单位主张与律所实习律师系劳务关系未获支持 // 028
- 014 劳动者达到法定退休年龄后，与单位建立劳务关系 // 030

第二章 劳动合同订立——败诉风险在此时开始孕育 // 033

- 015 延长劳动合同期限视为订立两次固定期限劳动合同 // 034
- 016 单位称员工代签合同但无证据，被判支付二倍工资 // 037

- 017 高管未签书面劳动合同要求支付二倍工资未被支持 // 039
- 018 劳动者工作经历造假, 法院认定双方劳动合同无效 // 041
- 019 简历造假但未构成欺诈, 单位解除劳动合同属违法 // 044
- 020 录用条件约定不明, 单位主张被欺诈未获法院支持 // 046
- 021 入职申请表不具备劳动合同要件单位支付二倍工资 // 048
- 022 含劳动合同必备条款的入职登记表被视为劳动合同 // 050
- 023 核薪表因不具备合同必备要件而未被视为劳动合同 // 052
- 024 用人单位主张录用通知书具备劳动合同要件获支持 // 054

第三章 劳动合同履行——看上去很美却蕴藏危机 // 057

- 025 员工因被违法调岗而旷工, 企业解除劳动合同合法 // 058
- 026 单位调岗降薪, 劳动者辞职并要求经济补偿获支持 // 060
- 027 口头调岗降薪超过一个月, 劳动者无异议视为有效 // 062
- 028 考核制度不完善, 用人单位单方调岗未获法院支持 // 065
- 029 劳动合同变更协议内容得当, 劳动者主张未获支持 // 067
- 030 待岗协议约定不明, 员工索要工资差额获法院支持 // 070
- 031 调岗协议内容不完善, 用人单位被判支付工资差额 // 072
- 032 主体变更无特别约定视为用人单位概括性承受义务 // 074
- 033 以劳动者拒绝到新的地点工作为由解除合同属合法 // 076
- 034 客观情况发生重大变化用人单位应就变更先行协商 // 079
- 035 客观情况发生重大变化员工拒绝协商单位合法解除 // 081
- 036 客观情况发生重大变化, 用人单位应当告知劳动者 // 083
- 037 单位未提供组织结构调整的市场依据被判违法解除 // 085
- 038 客观情况发生重大变化, 未履行协商义务解除违法 // 086
- 039 停车场收费自动化被认定为客观情况发生重大变化 // 089

第四章 一般劳动者合同解除——用人单位心中永远的痛 // 093

- 040 员工辞职申请表设计合理, 劳动者的主张未获支持 // 094
- 041 以劳动者“貌似不正当行为”解除合同被认定违法 // 096

- 042 公司以未达到考核目标为由直接解除劳动合同违法 // 098
- 043 用人单位以骗取报销款为由解除劳动合同被判违法 // 100
- 044 仲裁中未要求继续履行不能视为协商一致解除合同 // 102
- 045 无病假流程的规定，单位解除劳动合同被认定违法 // 105
- 046 单位主张员工未提供病休证明构成旷工获法院认可 // 107
- 047 员工患病未履行请假手续有错但尚不构成严重违纪 // 109
- 048 制度标准优于法定的标准，单位主张无效未获支持 // 112
- 049 员工与亲属产生关联交易被解除合同，属合法解除 // 114
- 050 法院认定原劳动合同已经不能继续履行的裁判标准 // 117
- 051 单位未按照规章制度规定程序执行被认定违法解除 // 119
- 052 用人单位安排劳动者工作需在其工作职责范围之内 // 122
- 053 缺乏劳动者不胜任工作的依据，单位解除合同违法 // 123
- 054 用人单位以劳动者旷工为由解除劳动合同未获支持 // 126
- 055 用人单位制度完善、处置得当，成功解聘旷工员工 // 128
- 056 如何理解因不胜任工作解除劳动合同过程中的培训 // 130
- 057 用人单位“任性”降薪，最终被判支付经济补偿金 // 133
- 058 用人单位需支付劳动者违法解除期间全额工资损失 // 135
- 059 单位以采购员弄虚作假严重失职解除合同未获支持 // 139
- 060 用人单位以劳动者招录亲属解除劳动合同被判违法 // 141

第五章 特殊劳动者劳动合同解除——有些雷绝对不能碰 // 145

- 061 单位因人力资源总监严重违纪而解除合同未获支持 // 146
- 062 单位主张人事部经理严重失职因缺乏证据未获支持 // 148
- 063 未与总经理签订劳动合同，单位支付巨额二倍工资 // 150
- 064 高管提交辞职信三十日后，并不必然解除劳动关系 // 153
- 065 高管被免职并不必然导致双方劳动合同关系的解除 // 155
- 066 因怀孕女工严重违纪，用人单位合法解除劳动合同 // 157
- 067 产假女工拒绝续订合同并主张二倍工资，未获支持 // 161
- 068 解除理由不当且送达存在瑕疵，法院认定违法解除 // 163

- 069 劳动者计划外生育，单位解除劳动合同被认定违法 // 165
- 070 员工违反计划生育政策单位以严重违纪解除获支持 // 167
- 071 哺乳期内，用人单位不得以劳动者不胜任工作解除 // 169
- 072 用人单位以两次工作过失解除孕期劳动者未获支持 // 171
- 073 劳动者怀孕期间进行产前检查单位不得认定为旷工 // 173
- 074 客观情况发生重大变化也不得与“三期”女工解除 // 175

第六章 离职协议与违约金——如何好聚好散 // 179

- 075 员工通过离职协议索要天价补偿金，未获法院支持 // 180
- 076 离职时约定再无纠纷，员工主张二倍工资未获支持 // 182
- 077 离职协议未涉及经济补偿事项，单位被判违法解除 // 184
- 078 因双方约定有效，用人单位被判支付补偿金超百万 // 186
- 079 劳动者提前离职，单位要求承担违约责任未获支持 // 189
- 080 事业单位员工离职支付 20 万元违约金被认定合法 // 191
- 081 解决户口约定的服务期不是劳动法意义上的服务期 // 194

第七章 劳动报酬——扑朔迷离无人能懂 // 197

- 082 单位未按规定支付奖金，劳动者主张差额获得支持 // 198
- 083 工资构成不明确，劳动者主张加班工资获法院支持 // 200
- 084 劳资双方约定报销额度作为工资的组成部分获认可 // 202
- 085 劳动者迟到，用人单位依据制度罚款缺乏法律依据 // 204
- 086 用人单位对工资发放的标准、支付周期负举证责任 // 206
- 087 支付条件不明确，单位要求退还绩效工资未获支持 // 208
- 088 单位规章制度完善，劳动者主张加班工资未获支持 // 211
- 089 加班审批制下员工主张加班费需要有加班审批证据 // 213
- 090 因员工未办理离职手续，单位不支付工资被判违法 // 216
- 091 员工主张年终奖固定发放，因未能举证而未被支持 // 218
- 092 年终奖的规定与发放存在矛盾，公司主张未被认可 // 220
- 093 用人单位要求劳动者返还多发的工资补贴未获支持 // 222

- 094 用人单位主张通过带班组长发放工资未获法院支持 // 224
- 095 支付条件约定不明,用人单位需支付全额绩效奖金 // 227
- 096 用人单位未执行考核制度,扣发绩效工资被判违法 // 229
- 097 单位以劳动者未请病假为由拒绝支付工资未获支持 // 232

第八章 工时、休假、保险及竞业限制——细节体现专业 // 235

- 098 经审批的特殊工时制的效力不能对抗双方约定效力 // 236
- 099 双方约定综合工时制,虽未经审批,仍被认定有效 // 238
- 100 集体度假不等同于年假,员工主张年假工资获支持 // 241
- 101 用人单位主张劳动者旷工视为实际休过年假获支持 // 244
- 102 单位应当对劳动者两年内是否休年假承担举证责任 // 246
- 103 单位主张法定年假外的年假为福利性质,未获支持 // 248
- 104 约定的赔偿标准低于法定赔偿标准,法院判令补足 // 250
- 105 缴纳社保是单位法定义务,劳资双方不能约定免除 // 252
- 106 单位未及时解除竞业禁止协议被判额外支付补偿金 // 255
- 107 未申明不需要履行竞业限制义务需按月支付补偿金 // 257
- 108 用人单位主张客户名单属于商业秘密获得法院支持 // 259

第九章 规章制度——从根源规避风险 // 263

- 109 员工手册仅经过工会审核,不视为履行了民主程序 // 264
- 110 单位主张通过办公系统送达管理制度,获法院支持 // 267
- 111 劳动合同与员工手册的内容不一致,单位解除违法 // 269
- 112 未经民主程序的员工手册不能作为处罚员工的依据 // 271
- 113 未经民主程序制定的制度改变工资支付方式属违法 // 273
- 114 用人单位单方变更提成制度无效,劳动者可以离职 // 276
- 115 规章制度非本人签收,员工旷工公司无法合法解除 // 278
- 116 单位依据关联企业规章制度解聘员工被判违法解除 // 280
- 117 用人单位以劳动者拒签制度为由解除劳动合同违法 // 283
- 118 企业未依照员工手册相关程序处罚劳动者被判违法 // 285

第十章 举证责任——如何做到铁证如山 // 289

- 119 用人单位举证不能，劳动者的诸项主张获法院支持 // 290
- 120 月度绩效考核不合格，用人单位不能径行解除合同 // 292
- 121 举证不当，单位主张劳动者不能胜任工作未获支持 // 294
- 122 单位以录音作为证据抗辩劳动者二倍工资差获支持 // 297
- 123 用人单位提供的考勤表因缺乏历史对比而未被采信 // 300
- 124 劳动者邮寄医嘱请假，用人单位称未收到未获支持 // 302
- 125 劳动合同前后页非出自同一打印机，被认定不合理 // 304

致谢信 // 307

第一章

劳动关系认定——一切劳动纠纷的前提

001 即使签署的是劳务协议，仍被法院认定为劳动关系

用人单位以双方签订的《劳务协议》为依据主张双方构成劳务关系，但法院结合具体案情认定双方构成劳动关系。

案情简介

2011年1月1日，某北京天然气管道有限公司（以下简称天然气管道公司）与张某中签订了《劳务协议》，约定张某中提供阀室看护劳务，地点在河北省任丘市。此后双方续订了三份《劳务协议》，期限至2014年12月31日。

2014年2月12日，天然气管道公司以张某中“因各种原因不能完成劳务工作”为由向张某中送达《解除劳务关系通知书》。

2015年2月，张某中向北京市朝阳区劳动人事争议仲裁委员会提出仲裁申请，要求确认其与天然气管道公司存在劳动关系，并要求天然气管道公司支付违法解除劳动合同赔偿金、加班工资等款项。该委支持了张某中的部分请求后，天然气管道公司不服，诉至北京市朝阳区人民法院。

用人单位诉称：本公司与张某中签订的是《劳务协议》，故双方构成劳务关系而非劳动关系。2014年2月7日，任丘地区普降大雪，张某中看护的阀室设备被雪覆盖导致传输信号中断，但其拒绝清扫。2月11日，其拒绝报送输气参数，且将阀室大门钥匙及参数记录本藏匿，其行为严重影响了陕京天然气管道的安全平稳运行，故本公司与其解除了劳务协议。



法院裁判

用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同的，可以参考其他因素确认双方之间是否存在劳动关系。

本案中，虽然张某中与天然气管道公司签订的协议文本名称为“劳务协议”，但根据双方的陈述及实际履行情况来看，张某中为天然气管道公司提供劳动，天然气管道公司按月向张某中支付固定报酬，并实施有效的监督管理及奖惩机制，双方实际建立了管理与被管理的身份关系。因此，法院认定张某中与天然气管道公司存在劳动关系。

用人单位安排劳动者加班工作的，应当依法按照国家规定支付高于劳动者正常工作时间工资的加班费。本案中，根据双方认可的张某中在岗时间，扣除合理的用餐和休息时间等，法院认定张某中实际有效工作时间超过了法定标准工作时间，超过部分应视为延长工作时间，天然气管道公司应支付张某中该部分加班工资。但张某中的实际工作强度不大，工作期间可以休息，构成延时的有效工作时间并不长，法院认为仲裁委裁决的加班工资数额过高。法院综合考虑张某中的工作年限、工资数额、岗位特点、主张的合理性等因素，酌定天然气管道公司应支付的延时加班工资数额。

天然气管道公司主张与张某中系合法解除劳动关系，但就此并未提交有效证据予以证明，故对其主张法院不予采信，对其不支付违法解除劳动合同赔偿金的诉讼请求，法院不予支持。张某中同意仲裁委裁决的赔偿金数额，法院亦不持异议。

综上，法院认定双方构成劳动关系，天然气管道公司应当向张某中支付加班工资及违法解除劳动合同赔偿金。



律师点评

1. 关于“劳动关系法定”

只要用人单位与劳动者符合法律、法规规定的主体资格；用人单位的规章制度适用于劳动者，劳动者接受单位管理、提供劳动并获取劳动报酬；劳动者提供的劳动属于用人单位业务组成部分，即使双方签订的是《劳务协议》或

是《委托合同》抑或是《加工承揽合同》，都无法改变劳资双方实际构成劳动关系的事实。试图以合同的名称来改变劳动关系本质属性的企图都是徒劳的。

2. 对于工时制度的考量

本案中，劳动者提供劳动的特点是强度不大、操作简单、工作时间长。对于类似情形，用人单位可以考虑通过申报特殊工时，如不定时工时制来降低用工成本。当然，也可以通过完善自身的工时制度，以减少用工成本的支出。比如，完善值班制度，明确值班制度的适用范围、值班补贴标准等，以避免值班被认定为加班而增加单位的用工成本。



案例索引

①



002 双方签订的合作经营协议书被法院认定为劳动合同

法院依据合作经营协议认定双方存在劳动关系，并认定该份协议具备劳动合同要件，单位无须支付二倍工资差额。



案情简介

2012年4月26日，北京华某包装彩印有限公司（以下简称华某公司）法定代表人陈某村（甲方）与陈某欣、张某婷、赵某三人（乙方，承包人）签订合作经营协议书，约定：甲方将华某公司以租赁的形式承包给乙方负责全面的经营管理，合作期限为5年，即自2012年5月1日至2017年4月31日止，合作期间，执行总经理陈某欣月工资8000元，执行总经理有权针对企业生产管理、经营管理、行政管理、技术开发、质量管理等方面提出质量方案，并负责确定及协调各部门、各车间工作。

2013年7月26日，陈某欣向北京市大兴区劳动人事争议仲裁委员会提出仲裁申请，要求华某公司支付2012年6月至2013年5月期间未签订书面劳

① 北京市朝阳区人民法院（2015）朝民初字第39805号