



汇人商学院
hr163.com



HR实战学堂： 劳动争议案例办理实务

王伟杰 侯世霞 孙建帅◎主编

HR SHIZHANXUETANG
LAODONGZHENGYI ANLI
BANLISHIWU



经济管理出版社
ECONOMY & MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE



汇人商学院
hr163.com

HR实战学堂： 劳动争议案例办理实务

王伟杰 侯世霞 孙建帅◎主编



HR SHIZHANXUETANG
LAODONGZHENGYI ANLI
BANLISHIWU



经济管理出版社
ECONOMY & MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

HR 实战学堂：劳动争议案例办理实务/王伟杰，侯世霞，孙建帅主编. —北京：经济管理出版社，2018. 1

ISBN 978 - 7 - 5096 - 5651 - 8

I. ①劳… II. ①王…②侯…③孙… III. ①劳动争议—处理—案例—中国 IV. ①D922.591.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2018)第 015839 号

组稿编辑：曹 靖

责任编辑：杨国强 张瑞军

责任印制：黄章平

责任校对：张晓燕

出版发行：经济管理出版社

(北京市海淀区北蜂窝 8 号中雅大厦 A 座 11 层 100038)

网 址：www. E - mp. com. cn

电 话：(010) 51915602

印 刷：三河市延风印装有限公司

经 销：新华书店

开 本：720mm × 1000mm/16

印 张：15.5

字 数：213 千字

版 次：2018 年 3 月第 1 版 2018 年 3 月第 1 次印刷

书 号：ISBN 978 - 7 - 5096 - 5651 - 8

定 价：58.00 元

· 版权所有 翻印必究 ·

凡购本社图书，如有印装错误，由本社读者服务部负责调换。

联系地址：北京阜外月坛北小街 2 号

电话：(010) 68022974 邮编：100836

作者简介



王伟杰 汇人商学院（上海）创始人、院长，华东师范大学教育学硕士、心理学博士，1999年起专注于人力资源、劳动法、心理学等领域的研究与实践，出版专著（教材）多部，长期致力于职场人士的专业素质提升。



孙建帅 上海轩悦律师事务所主任律师，从事多年法律实务工作，曾担任大型房产集团、快递物流集团法务主管，学者型律师，中小企业法律风险管理理论的奠基者，倡导法律服务行业的专业化和专业的行业化，对诉讼和刑辩领域有着深入的研究和创新。

组稿编辑：曹 靖

责任编辑：杨国强 张瑞军

封面设计：开图 品牌设计·小威
010-82605444

试读结束，需要全本PDF请购买 www.ertongbook.com

编写说明

本书是帮助 HR 从业人员学习和参加国家人力资源管理师三级职业资格考试的专用书籍。国家人力资源管理师从 2003 年开始开考至今，每年参加人数都超过 10 万人，成为国内职业资格考试参加人数最多的项目之一。但是，随着考试的进一步规范化，以及考试难度的不断增加，考试通过率一直在下降。因此，要想顺利通过考试，必须有丰富翔实和具有针对性的资料，再加上学员本人认真地复习才可以。本书正是为了这一目的而编写的。

本书的编写者都来自于人力资源管理师专业培训机构——汇人网。汇人网从 2003 年开始，在上海率先从事人力资源管理师培训，现在已经成为全国规模最大、知名度最高的人力资源管理培训机构之一。本书的主编王伟杰作为汇人网的创始人，长期研究企业人力资源管理、劳动关系管理与劳动合同法应用等，出版了多本人力资源与劳动关系、劳动合同法领域的理论研究与实践应用的专业著作。

为了保证使用效果，本书内的理论与技能习题等都没有直接公布答案，建议读者先自己学习知识要点，并独立完成相关题目，全部完成后再查阅答案，答案公布在汇人网专业网站：www.hr163.com。如有问题和疑问可以加官方 QQ：800008163，微信公众号：汇人，或者致电 4008 - 363 - 163 咨询。

目 录

第一章 劳动关系确立纠纷

案例 1-1 劳动关系还是劳务关系	3
案例 1-2 如何区别事实劳动关系与劳务关系	7
案例 1-3 从举证角度看劳动关系	11
案例 1-4 享受养老待遇退休人员再就业受伤不视为工伤	16
案例 1-5 签订合同后不承认, 判决确认劳动关系	19
案例 1-6 邓小姐与公司是否形成劳动关系	22
案例 1-7 境外公司派驻, 双方之间是雇佣关系还是劳动关系	26
案例 1-8 在校生签订的劳动合同是否属于劳动关系	30
案例 1-9 工资、社保由分公司负责, 但集团公司行使管理权, 认定与集团公司存在劳动关系	33
案例 1-10 网络 APP 平台与其服务人员是否构成劳动关系	36

第二章 劳动合同纠纷

案例 2-1 连签两次固定期限劳动合同后, 是否应签订无固 定期限合同	41
--	----

案例 2-2	电邮往来是否构成劳动合同	44
案例 2-3	劳动合同订立过程中的缔约过失责任	46
案例 2-4	没有必备条款 聘书不算合同	51
案例 2-5	招聘新员工体检后变卦，用人单位被判返还体检费	54
案例 2-6	法定代表人变更后也应继续履行劳动合同	57
案例 2-7	岗前培训费应由谁承担	60
案例 2-8	劳动合同主体什么情况下可以变更	63
案例 2-9	不参加竞聘算自动离职？法院判定此规定违法	67
案例 2-10	试用期可否延长	71
案例 2-11	违反交通规章能否成解除劳动关系理由	74
案例 2-12	王阿姨可以得到经济补偿金吗	78
案例 2-13	程序颠倒，公司如此解雇是否有效	82
案例 2-14	女职工“未婚先孕”，公司可以解除与她的劳动合同吗	86
案例 2-15	食堂员工用洗菜盆洗经期内裤被开	90
案例 2-16	是辞职还是协商解除劳动合同	93
案例 2-17	申请辞职数月后“批准解除”属违法	96
案例 2-18	公司高管“被辞职”是否合法	100
案例 2-19	离职协议签署须谨慎，事后反悔不容易	104
案例 2-20	劳动者拒绝续订劳动合同，用人单位可否依法终止	108
案例 2-21	未做离岗前身体健康检查，他与公司的合同可否终止	112
案例 2-22	她的合同是法定顺延还是约定续延	115

第三章 劳动报酬和休息休假

案例 3-1	提成工资纠纷究竟应该由谁来举证	121
--------	-----------------	-----

案例 3-2	处理加班费案件应当考虑的一些问题	126
案例 3-3	法定节假日的加班费	133
案例 3-4	未签订书面劳动合同, 双倍工资如何计算	140
案例 3-5	离职员工是否应得年终奖	144
案例 3-6	新进职工当年能否领取年终奖	147
案例 3-7	企业职工患病或非因工负伤仍然享受保障	150
案例 3-8	病假弄虚作假要承担责任	154
案例 3-9	职工离职讨年假补偿, 单位称已用事假冲抵	157
案例 3-10	员工怎样享受带薪年假	160

第四章 工伤认定及工伤保险待遇

案例 4-1	职工工作间隙休息发生意外也属于工伤	167
案例 4-2	员工参加拓展训练, 受伤算工伤吗	171
案例 4-3	私人性质聚会后出车祸死亡不能认定为工伤	174
案例 4-4	上班时间自杀, 算工伤吗	177
案例 4-5	女工遭遇车祸身亡, 手机短信锁定工伤	180
案例 4-6	第三人原因造成工伤的“停工留薪期工资”与侵权人 赔偿的“误工费”能否抵扣	184
案例 4-7	因企业破产引发的职工工伤保险待遇纠纷	188
案例 4-8	伤残就业补助金如何支付	191
案例 4-9	建筑公司违法转包工程, 法院为受伤农民工维权	194
案例 4-10	工人因工伤残, 以实际工资计赔	197

第五章 劳动关系其他内容

案例 5-1	怀孕女工被要求去外地上班, 起诉公司要工资	203
--------	-----------------------------	-----

案例 5-2	假称怀孕延续合同，女职工被判赔偿单位损失	206
案例 5-3	劳务派遣员工发生工伤，谁来理赔	209
案例 5-4	未成年工不服从调岗被辞退引发争议	213
案例 5-5	劳动合同的约定不能损害未成年工权利	216
案例 5-6	劳动合同与规章制度不一致如何适用	221
案例 5-7	员工短信请假无回复视为旷工被开除	225
案例 5-8	服务期约定是否合法有效	228
案例 5-9	竞业限制协议是否有效	232
案例 5-10	劳动争议纠纷超过时效被驳回	236

第一章

劳动关系确立纠纷

案例 1-1

劳动关系还是劳务关系

【案情】

叶某于2014年9月10日开始在某晚报的发行公司担任投递员，从事某晚报的征订、投递及其他物品配送工作。晚报发行公司发给叶某加盖有其公章的《工作证》，并签订为期两年的《劳务责任协议书》，内容包括：晚报发行公司委托叶某提供的劳务是在某地区发行站从事报纸投递、收订报纸及送水、回收废报纸等工作；晚报发行公司视工作岗位需要确定叶某的工作时段，并在叶某按要求完成工作任务后支付劳务费；晚报发行公司为叶某购买人身意外保险，叶某如以自由职业者身份在户口所在地的劳动和社会保障部门缴纳基本养老保险后，可凭缴费收据向晚报发行公司领取100元/月的社保补贴，叶某不得以任何理由向晚报发行公司提出有关社保方面的要求。2014年10月9日，叶某参加了晚报发行公司组织的“公司基层骨干训练营”。经考核认定，叶某初步掌握了业务开拓、客户服务、员工激励及基层管理的相关技能，晚报发行公司发给叶某结业证书。晚报发行公司于2014年11月15日制定《发行站投递员工作考评制度》，对包括叶某在内的发行站投递员在工作纪律、服务质量、发行业绩、投递线路横向产品业绩四个方面进行考评。

2015年9月21日，叶某与该晚报发行公司因工作关系发生纠纷，叶某向劳动争议仲裁委员会提出仲裁申请。

【评析】

本案争议的焦点是，叶某与某晚报发行公司之间是劳动关系还是劳务关系。

劳动关系是指劳动者与用人单位（包括各类企业、个体工商户、事业单位等）在实现劳动过程中建立的社会经济关系。劳务关系是指提供劳务的一方为需要的一方以劳动形式提供劳动活动，而需要方支付约定的报酬的社会关系。

劳动关系与劳务关系之间的共同之处是一方提供的都是劳动行为，所以在一些情况下很容易被混淆。但是事实上劳动关系和劳务关系有着本质的不同，其不同之处主要表现在以下几点：

(1) 规范和调整劳动关系与劳务关系的法律依据不同。劳动关系由《劳动合同法》规范和调整，而且建立劳动关系应签订书面劳动合同。劳务关系由《民法通则》和《合同法》进行规范和调整，建立和存在劳务关系的当事人之间是否签订书面劳务合同，由当事人双方协商确定。

(2) 主体不同。劳动关系中的一方应是符合法定条件的用人单位，另一方只能是自然人，而且必须是符合劳动年龄条件，且具有与履行劳动合同义务相适应的能力的自然人；劳务关系的主体类型较多，如可以是两个用人单位，也可以是两个自然人，还可以一方是单位，另一方是自然人。

(3) 当事人之间在隶属关系上不同。处于劳动关系中的用人单位与当事人之间存在着隶属关系是劳动关系的主要特征。而劳务关系中，不存在一方当事人隶属于另一方当事人的关系，两者地位平等。

(4) 当事人之间在承担义务上不同。劳动关系中的用人单位必须按照法律法规和地方规章等为职工承担社会保险义务，且用人单位承担其职工的社会保险义务是法律的确定性规范；而劳务关系中的一方当事人不存在必须承担另一方当事人社会保险的义务。

(5) 用人单位对当事人在管理上不同。劳动关系中的用人单位具有对劳动者违章违纪进行处理的管理权。劳务关系中的一方对另一方的处理虽然也有不再使用的权利，或者要求当事人承担一定的经济责任，但不含当事人一方取消当事人另一方本单位职工“身份”这一形式，即不包括对其解除劳动合同或给予其他纪律处分形式。

(6) 支付报酬方面有所不同。劳动关系中的用人单位对劳动者具有行使工资、奖金等方面的分配权利。而在劳务关系中的一方当事人向另一方支付的报酬完全由双方协商确定，当事人得到的是根据权利义务平等、公平等原

则事先约定的报酬。其本质的区别在于：提供劳动的一方是不是单位的成员，是不是以单位职工的身份参加劳动并遵守单位的内部劳动规定。

在本案中，叶某与某晚报发行公司之间似乎形成了劳务合同关系，因为双方之间签订的是《劳务责任协议书》，但事实并非如此。从协议书的内容上看，该晚报发行公司与叶某之间存在隶属关系，叶某是以该晚报发行公司的名义去从事征订、投递及其他物品配送工作。同时，该晚报发行公司对叶某是有管理权的，叶某需遵守该晚报发行公司的规章制度。因此，叶某与该晚报发行公司之间属于劳动关系。

【参考】

案例 1-2

如何区别事实劳动关系与劳务关系

【参考】