

法学案例研究丛书

劳动与社会保障法 案例精选

何平 主编

非
外
借



WUHAN UNIVERSITY PRESS

武汉大学出版社

法学案例研究丛书

受武汉理工大学研究生案例教学库建设项目资助

劳动与社会保障法 案例精选

主编：何 平

参编：龚晓川 徐江萍 汪 炜



WUHAN UNIVERSITY PRESS

武汉大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

劳动与社会保障法案例精选/何平主编. —武汉: 武汉大学出版社,
2018.10

法学案例研究丛书

ISBN 978-7-307-20573-4

I.劳… II.何… III.①劳动法—中国—案例—汇编 ②社会保
障法—中国—案例—汇编 IV.D922.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2018)第 222788 号

责任编辑:胡 荣

责任校对:汪欣怡

整体设计:汪冰滢

出版发行: **武汉大学出版社** (430072 武昌 珞珈山)

(电子邮件: cbs22@whu.edu.cn 网址: www.wdp.com.cn)

印刷:虎彩印艺股份有限公司

开本:720×1000 1/16 印张:12.75 字数:227千字 插页:1

版次:2018年10月第1版 2018年10月第1次印刷

ISBN 978-7-307-20573-4 定价:39.00元

版权所有,不得翻印;凡购我社的图书,如有质量问题,请与当地图书销售部门联系调换。

前言

我国自 2008 年颁布《劳动合同法》、《社会保险法》等重要的社会性法律法规以来，劳动与社会保障事业得到了极大的发展，同时劳动与社会保障法的理论研究和案例建设亦是如此，有关劳动与社会保障法的案例异常丰富，各大新闻媒体和网站时有报道，每年各地高级人民法院都会出台一些劳动争议指导意见，特别是针对一些成为社会热议焦点的重大典型案例，会进行解析。另外，有关劳动与社会保障法案例的论文和教材也是层出不穷，每年均有大量发表或出版。

但是，整体而言，国内同类案例建设还存在一些问题，诸如案例缺乏系统性，案例内容不完整，案例分析不透彻等，这对于提升劳动与社会保障法这门课程的整体效果是不利的。对此，在武汉理工大学研究生院进行研究生案例教学库建设项目的大力支持下，本编审组对该课程案例教学进行重新思考，并结合社会中最新劳动与社会保障法治热点，展开透彻分析。当然，本书并不限于完成对教学的辅助，笔者也期待着该书能成为通识书，通过学习案例，让社会中的劳动者以及社会成员在合法权益受到侵犯时，可以知道用哪些法条去维护权益；通过学习案例，使大家别吃亏上当，以及让大家懂得如何提高警惕，加强防范等。

法律最终是要运用于实践的，也是其生命所在。我们在生活中、学习中接触的法律不论其如何名目，如何制定其都是为了保障公民权利，其实践是为了落实这些权利。而本书对于劳动与社会保障相关法律方面知识的介绍，也是基于保障公民的劳动与社会保障权利，通过实践的思考，能够更好地维护自己的权益并获得更为充分的救济。

目 录

第一部分 劳动关系的建立与认定

- ▶ 案例 1 不签订书面劳动合同的法律责任
——北京泛太物流有限公司诉单某某劳动争议纠纷案 3
- ▶ 案例 2 劳动关系的认定：与保管看护关系的辨析
——翟某某与长庆油田分公司第二采油厂劳动争议纠纷上
诉案 8
- ▶ 案例 3 未签订书面劳动合同的法律责任
——小梁与某汽车维修中心劳动争议纠纷上诉案 12
- ▶ 案例 4 因工作年限而产生的无固定期限合同
——张某与某淀粉公司劳动争议纠纷上诉案 16
- ▶ 案例 5 承揽合同关系与劳动合同之辨析
——丁某某诉镇江永安器材有限公司劳动争议纠纷再审案 19
- ▶ 案例 6 事实劳动关系纠纷
——梁某诉合肥某妇科医院事实劳动关系纠纷案 23
- ▶ 案例 7 不具备民事主体资格单位用工的劳动关系认定
——杨某某诉庞某某、余某某劳动争议上诉案 26
- ▶ 案例 8 外籍人员在我国就业劳动关系的认定
——成都市新筑路桥机械股份有限公司诉新田某某劳动争议纠
纷案 29
- ▶ 案例 9 劳动合同“培训”条款违约的法律责任
——陈某某诉邳州市医疗中心医院人事争议纠纷案 35

► 案例 10	劳动合同“保密条款”违约责任的认定 ——广东吉熙安电缆附件有限公司与张某某劳动合同纠纷上 诉案	40
► 案例 11	劳动关系的认定：与承包经营关系的辨析 ——王某与海安某出租汽车公司劳动争议纠纷上诉案	45
► 案例 12	劳动合同的认定：集体合同能否代替劳动合同 ——北京纵横环球科技股份有限公司诉于某劳动争议纠 纷案	48
► 案例 13	劳动合同的法定必备条款：社会保险 ——李某与某客运公司劳动争议纠纷上诉案	51
► 案例 14	事实劳动关系的认定 ——黄某与某航空用品公司劳动争议纠纷上诉案	54
► 案例 15	劳动合同的缔约过失责任 ——张某某诉雅当贸易(上海)有限公司劳动合同纠纷案	58

第二部分 劳动关系的履行、变更与解除

► 案例 16	年薪标准起纷争 ——宋某某与佛山市汇河建筑材料有限公司劳动合同纠纷上 诉案	65
► 案例 17	拖欠工资处理问题 ——沈某某与浙江搏杰实业有限公司劳动合同纠纷案	71
► 案例 18	保密义务和竞业限制条款法律效力的认定 ——张某某与北京建工物业服务有限公司劳动争议案	76
► 案例 19	过失性解除劳动合同的具体适用 ——海霸王(汕头)食品有限公司上海分公司与钱某劳动 合同纠纷案	81
► 案例 20	违反规章制度，用人单位解除劳动合同是否合法 ——黄某与上海龙洲塑料模具有限公司劳动合同纠纷上 诉案	88

▶ 案例 21	劳动者严重失职, 用人单位解除合同是否合法 ——科德宝宜合信息技术(苏州)有限公司上海浦东分公司 与杨某劳动争议上诉案	93
▶ 案例 22	适用不定时工作制, 加班工资支付问题 ——刘某某与成都科甲投资开发有限公司劳动争议案	98
▶ 案例 23	劳动者辞职, 劳动合同解除后相关事宜的处理 ——中博建设集团有限公司与郭某某劳动争议纠纷案	103
▶ 案例 24	劳动合同中有关培训协议条款的适用 ——邵某与北京某人力资源服务上海有限公司、韩国某百货 株式会社上海代表处劳动合同纠纷案	109
▶ 案例 25	女职工产假期间合法权益保护问题 ——宝鸡阜丰生物科技有限公司与张某某劳动争议案	114
▶ 案例 26	劳动关系存续期间, 工资、加班工资、年休假工资等相关事宜的处理 ——周某某与杭州棉忆信息科技有限公司劳动争议案	118
▶ 案例 27	用人单位依托单位变更, 拖欠工资由谁支付 ——王某某诉被告辽宁省燃烧工程技术中心(有限公司)劳动 争议案	123
▶ 案例 28	劳动合同变更的程序、效力 ——邹某与威高集团有限公司劳动争议上诉案	131
▶ 案例 29	用人单位解除劳动关系的行为是否合法 ——朱某某与上海强生控股股份有限公司第五分公司 劳动合同纠纷案	137
▶ 案例 30	劳动关系解除是否合法 ——张某与北京中科科仪股份有限公司劳动争议案	141

第三部分 非标准劳动关系纠纷

▶ 案例 31	劳务派遣单位资质缺失时用人单位义务的承担 ——上海珂帝纸品包装有限责任公司诉上海市人力资源和 社会保障局案	149
---------	---	-----

- 案例 32 违法解除劳动关系时用工单位与劳务派遣单位的连带责任
——鹤山市星俊劳务派遣有限公司等与龚某某劳动争议
纠纷案 154
- 案例 33 签订劳务派遣协议的劳务派遣单位与劳动者存在劳动关系
——厦门市雨霖劳务派遣有限公司与张某某劳动争议案 160
- 案例 34 劳务派遣中“无工作期间”的界定
——Z 公司与李某劳动争议案 165
- 案例 35 非全日制用工工作时间不得超过法定时间
——北京某友好文化交流中心与杨某劳动争议案 169

第四部分 社 会 保 险

- 案例 36 工伤保险认定原因
——孙某某诉天津新技术产业园区劳动人事局工伤认定案 175
- 案例 37 外出工作中被狗追咬摔倒不治身亡可否认定工伤
——程某家属诉绵阳某广告公司工伤认定案 181
- 案例 38 员工突发疾病抢救无效后主动出院 48 小时内死亡能否视同工伤
——开发区新开街道有缘之家服装加工店与南通市人力资源
和社会保障局等确认上诉案 185
- 案例 39 出差期间走路被行人迎面撞伤可否认定工伤
——广州益腾信息技术有限公司等诉广州市越秀区人力资源
和社会保障局工伤认定纠纷案 189
- 案例 40 离职签署“一次性解决”协议后又告公司补缴社保是否构成违约
——北京鼎信高科信息技术有限公司诉金某劳动争议案 193

◀◀◀◀ 第一部分 ▶▶▶▶

劳动关系的建立与认定

案例 1 不签订书面劳动合同的法律责任

——北京泛太物流有限公司诉单某某劳动争议纠纷案^①

一、基本案情

原告北京泛太物流有限公司(以下简称泛太物流公司)诉称:被告单某某于2011年6月30日入职我公司,负责员工档案管理工作。其自2011年7月29日下班后,就未再到公司上班,且未办理请假或离职手续,直到2011年8月17日其给我公司相关领导发了一封电子邮件,内容为:“因我个人不认同公司的文化,特向各位领导提出辞职。”原告认为:第一,双方劳动关系截止日期应为2011年7月29日。第二,单某某擅自离职后,向原告以电子邮件的形式提交了辞职报告,原告无须支付解除劳动关系经济补偿金。第三,单某某入职当日,原告即与其签订了为期3年的《劳动合同》,该《劳动合同》与《员工录用审批表》、《公司物品申请表》一起放在了单某某的人事档案袋中,因单某某负责保管员工档案,其离职时擅自将劳动合同等材料带走,因此,原告不应支付其未签劳动合同的双倍工资差额。第四,单某某自2011年7月29日后未到我公司上班,其8月份工资不应支付。第五,单某某的档案转移应由其自行处理,原告可以协助。综上,请求法院判令:1. 确认双方劳动关系为2011年6月30日至2011年7月29日;2. 原告无须支付单某某解除劳动关系经济补偿金2000元;3. 原告无须支付单某某2011年7月30日至2011年8月30日

^① 案例来源:北大法宝网, http://www.pkulaw.cn/case/pcas_119553769.html?match=Exact, 2018年1月6日访问。

未签劳动合同的2倍工资差额3652.94元；4. 原告无须支付单某某2011年8月工资4000元；5. 判令原告无须为单某某办理档案转移手续。

被告单某某辩称：不同意被告泛太物流公司的诉讼请求，同意仲裁裁决结果。

法院经审理查明：被告单某某于2011年6月30日入职泛太物流公司，担任人力资源部员工，其月工资标准为税前4000元，税后实发金额3652.94元，泛太物流公司支付单某某工资至2011年7月31日。另查，本案审理中，单某某提交了《员工录用审批表》以及《公司物品申请表》的原件，其中《员工录用审批表》载明：姓名单某某，性别女，部门：人力资源部，工作地点北京……聘用期限自2011年7月1日起至2014年7月1日止共叁年，试用期自2011年7月1日起至2011年9月30日止，共叁月；试用期待遇：基本工资1500元、岗位工资1500元、各项补贴500元、加班工资500元，合计4000元；转正后待遇：……合计5000元；审批表下方“人力资源部意见”以及“总经理批示”栏分别有相关负责人及法定代表人苏某某的签字。其中《公司物品申请表》载明单某某于2011年7月开始增加社保，邮箱地址为××××@××××.com，并由总部行政负责人、办事处人事负责人以及信息部门经办人签字确认，其中信息一栏注明“域账号、邮件登录后请修改密码”。

再查，被告单某某曾以要求确认与原告泛太物流公司于2011年6月30日至2011年8月30日期间存在劳动关系，并要求该公司支付解除劳动关系经济补偿金、2011年7月30日至2011年8月30日期间未签订劳动合同的2倍工资差额、2011年8月1日至2011年8月30日工资、延迟转移档案损失以及要求泛太物流公司办理档案转移手续等为由，向北京市海淀区劳动争议仲裁委员会提出仲裁申请。仲裁委员会作出裁决如下：1. 确认2011年6月30日至2011年8月30日期间单某某与泛太物流公司存在事实劳动关系；2. 自本裁决书生效之日起7日内，泛太物流公司向单某某一次性支付解除劳动关系经济补偿金2000元；3. 自本裁决书生效之日起7日内，泛太物流公司向单某某一次性支付2011年7月30日至2011年8月30日期间未签订劳动合同的2倍工资差额3652.94元；4. 自本裁决书生效之日起7日内，泛太物流公司向单某某一次性支付2011年8月1日至2011年8月30日拖欠工资税前4000元；5. 自本裁决书生效之日起7日内，泛太物流公司为单某某办理档案转移手续；6. 驳回单某某的其他申请请求。泛太物流公司不服上述裁决第1~5项内容，于法定期限内诉至本院。

二、判决结果

海淀区人民法院于 2012 年 3 月 5 日判决如下：1. 确认被告单某某与原告泛太物流公司于 2011 年 6 月 30 日至 2011 年 8 月 17 日期间存在劳动关系；2. 原告泛太物流公司于本判决生效后 7 日内给付被告单某某 2011 年 8 月 1 日至 2011 年 8 月 17 日期间工资 2390.80 元；3. 原告泛太物流公司于本判决生效后 7 日内为被告单某某办理档案转移手续；4. 原告泛太物流公司无须向被告单某某支付解除劳动关系经济补偿金 2000 元；5. 原告泛太物流公司无须向被告单某某支付 2011 年 7 月 30 日至 2011 年 8 月 30 日未签订劳动合同的 2 倍工资差额 3652.94 元。单某某不服，向北京市第一中级人民法院提起上诉。北京市第一中级人民法院于 2012 年 6 月 1 日作出判决：驳回上诉，维持原判。

三、判案焦点及理由

法院生效裁判认为：对于被告单某某于 2011 年 6 月 30 日入职原告泛太物流公司，双方开始建立劳动关系，均无异议。本案争议焦点：一是关于被告单某某与泛太物流公司解除劳动关系的时间；二是关于双方是否签订劳动合同，是否适用 2 倍工资差额。

（一）关于被告单某某最后工作时间及双方解除劳动关系的时间

原告泛太物流公司提出，单某某于 2011 年 8 月 17 日通过电子邮件提出辞职。单某某虽否认上述邮件系其本人发送，但其认可发送该邮件的电子邮箱系其本人申请注册的，其虽提出泛太物流公司掌握该邮箱地址及密码，但未提供证据佐证其上述主张；同时，单某某作为具备完全行为能力的自然人应当对其个人邮箱密码负有安全保密义务，依据常理该密码不应由第三人知悉，且单某某持有的《公司物品申请表》中亦已经注明要求其邮件登陆修改初始密码，故对单某某的抗辩不予采信，确认该邮件的证明力，进而认定双方劳动合同于 2011 年 8 月 17 日因单某某提出辞职而解除。

（二）关于双方是否签订劳动合同，是否适用 2 倍工资差额的问题

依据泛太物流公司提供的《工作职责》的内容，单某某负责公司员工的档案管理工作，其虽否认负责上述工作，且否认《工作职责》中自己签字的真实

性，但经法院释明，其未申请对上述签字的真伪进行鉴定，应当承担上述事实不能查明的不利法律后果，即法院对《工作职责》的证明力予以确认，采信泛太物流公司关于单某某负责员工档案管理的主张，但仅凭借单某某负责保管档案以及其持有部分泛太物流公司文件的事实，不足以证实泛太物流公司曾与单某某签订有书面劳动合同书。然而，单某某所提交的证据《员工录用审批表》中，明确约定其工作部门、工作地点、聘用期限、试用期、工资待遇等，并附有泛太物流公司法定代表人苏某某的签字，上述审批表内容已经具备劳动合同的要件，特别是上述《员工录用审批表》现由单某某持有并由其作为证据提供，即其认可上述审批表的内容，因此法院认为该审批表具有劳动合同的性质。故单某某要求泛太物流公司支付2011年7月30日至2011年8月30日期间未签订劳动合同的2倍工资差额，其中2011年7月30日至2011年8月17日期间系包含在上述审批表所载明的合同期限内，其中2011年8月17日后双方已经解除劳动合同关系，故泛太物流公司无须支付上述期间的2倍工资差额。综上，泛太物流公司无须支付未签订劳动合同的2倍工资差额。

四、裁判要点的理解与说明

该案例的裁判要点确认：1. 关于被告单某某离职时间问题，依据举证规则，“谁主张、谁举证”原则。2. 关于双方是否签有劳动合同，争议的核心即是否能对泛太物流公司予以双倍工资惩罚。现围绕与该裁判要点相关的问题逐一论证和说明如下：

（一）关于第一个裁判要点的说明

被告单某某主张其工作至2011年8月30日，同日，原告泛太物流公司口头与其解除劳动合同，但未提供证据予以佐证。泛太物流公司主张单某某于2011年8月17日通过电子邮件提出辞职并提交了证据，依据举证规则，泛太物流公司完成了以电子邮件形式证明系单某某提出辞职主张的举证责任；单某某对此予以否认，即对泛太物流公司的该项主张予以反驳，其应提出证据予以证明，否则将承担不利的后果。本案中单某某认可发送该邮件的电子邮箱系其本人申请注册的，其提出泛太物流公司掌握该邮箱地址及密码意图推翻泛太物流公司的上述主张，但其未提供证据佐证其上述主张；加之，单某某作为具备完全行为能力人应当对其个人邮箱密码负有安全保密义务，依据常理该密码不应为第三人所知悉，且单某某持有的《公司物品申请表》中亦已经注明要求其

邮件登录修改初始密码，故原审法院对单某某的抗辩不予采信、确认该邮件的证明力、进而采纳泛太物流公司的主张，即双方劳动合同于 2011 年 8 月 17 日因单某某提出辞职而解除。

（二）关于第二个裁判要点的说明

关于双方是否签有劳动合同的问题，争议的核心即是否能对泛太物流公司予以双倍工资惩罚。由于双方均认可填有《员工录用审批表》且该表为被告单某某持有和提供，所以，该问题争议的实质就演化为该《员工录用审批表》能否视为双方的书面劳动合同。对此，笔者认为，应结合《劳动合同法》未签订书面劳动合同予以双倍工资惩罚的立法目的予以分析。首先，《劳动合同法》第八十二条针对实践中劳动合同签订率低以及《劳动法》第十六条仅规定“建立劳动关系应当订立劳动合同”而没有规定违法后果的立法缺陷，增设了 2 倍工资的惩罚，该 2 倍差额的性质并非劳动者的劳动所得而是对用人单位违反法律规定的一种惩戒。2 倍工资的立法目的在于提高书面劳动合同签订率、明晰劳动关系中的权利义务而非劳动者可以从中谋取超出劳动报酬的额外利益。其次，结合单某某持有的《员工录用审批表》分析，该表已基本实现了书面劳动合同的功能。表中明确约定了单某某工作部门、工作地点、聘用期限、试用期、工资待遇等，并附有泛太物流公司法定代表人苏某某的签字，该审批表内容已经具备劳动合同的要件，能够既明确双方的劳动关系又固定了双方的权利义务，实现了书面劳动合同的功能。

► 选择该案例的原因

该案例对于双倍工资惩罚的立法宗旨与适用目的进行了详细阐释。关于劳动者与用人单位是否签订劳动合同，应以劳动合同的要件对书面文件判定，具备书面劳动合同的性质，则该文件应视为双方的书面劳动合同。该案件对于作出公平、合理的裁判具有重要指导意义。

案例 2

劳动关系的认定：与保管看护关系的辨析

——翟某某与长庆油田分公司第二采油厂劳动争议纠纷上诉案^①

一、基本案情

原告翟某某诉称：2005年5月21日，长庆油田分公司第二采油厂（以下简称长庆油田采油二厂）岭南作业区原206井区长胡某某和该井区203转站原站长肖某二位领导指派其前往岭南作业区看护202转站所有财产，同时负责该转站配水间注水，该井区南29-16号注水，管线破损维修等工作，双方虽未签订劳动合同，但长庆油田采油二厂作为企业，依据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》的规定，企业与雇工之间成立劳动关系。1. 请求判决长庆油田采油二厂支付2005年5月21日至2013年9月20日期间全部劳务费（每月3720元×100个月=372000元）；2. 请求判决长庆油田采油二厂支付未签劳务合同的双倍工资（从2005年5月21日至2013年9月20日期间全部劳务费，每月3720元×100个月=372000元）；3. 判决长庆油田采油二厂支付拖欠工资的赔偿金372000元；4. 要求长庆油田采油二厂给其缴纳社会保险；5. 请求判决长庆油田采油二厂支付节假日加班费47150.4元，双休日加班费297190.4元；6. 依法确认其与长庆油田采油二厂之间无固定期限劳动关系成立。

^① 案例来源：北大法宝网，http://www.pkulaw.cn/case_es/payz_1970324845050528.html?match=Exact，2017年12月30日访问。

被告长庆油田采油二厂辩称：1. 长庆油田采油二厂当时只是让翟某某照管站内物品，并未交待其他事宜。2. 当时口头约定看护费是按年支付，每年2400元左右，到年末支付。3. 翟某某因在站内养猪，长庆油田采油二厂曾通知不要再继续看护，翟某某未予理睬，继续养猪，直到向当地政府申请养殖项目失败后才停止养殖行为。4. 长庆油田采油二厂和翟某某之间形成保管看护合同，有交接清单为证。

法院经审理查明：长庆油田采油二厂岭南作业区206井区所属的原202转站与翟某某家毗邻。该站停用关闭，站内东西需看护，2005年5月20日时任206井区长的胡某某同意由翟某某看护，未明确约定报酬。次日，该井区203转站长肖某负责给翟某某交接了看护物品，包括：桌子1张，铁床1张，被褥1套，钟表1个，变压器1个，电表1个，加热炉2个，茶炉1个，配水间闸门齐全，压风机床配件齐全，50kw电机1个，压力缸1个，总机关收球包1个，单井来油管线无上截，14个单井来油管线无闸门，配电室配电柜3个，输油泵房75kw电机2台，离心泵泵头2个配件齐全无闸门，污油泵房无电机，单量泵头2个，缓冲罐1个，大罐1个，压力缸1个，接收锅1个，并写了清单。胡某某调离后，翟某某数次在翟家河境内阻挡岭南作业区车辆。2013年7月16日，翟某某以其看护202转站未付工钱为由阻挡岭南作业区途径203转站的4台生产指挥车，当时作业区人员询问一月多少钱，翟某某称胡某某知道。岭南作业区现场未答应任何条件，向庆城县公安局马岭分局报警后车辆放行。次日，翟家河乡司法所召集双方调解，翟某某、长庆油田采油二厂岭南作业区外协员刘某、翟家河乡政府及翟家河派出所有关人员等参与调解，刘某认可翟某某为该单位看护物品的事实，但看护费用约定不明，调解无果。

另查明，2013年8月16日，翟某某向庆城县劳动人事争议仲裁委员会申请劳动仲裁，同年8月19日，该委员会以翟某某申请事项证据不足，不符合受理条件而决定不予受理。

二、判决结果

庆城县人民法院作出(2013)庆城民初字第1012号民事判决：驳回翟某某的诉讼请求。案件受理费10元，由翟某某承担。翟某某不服，提起上诉。庆阳地区中级人民法院作出(2014)庆中民终字第159号民事判决：驳回上诉，维持原判。