



人力资源法务管理丛书

企业用工与人力资源管理指南

20大环节  
全流程风险管控

157个重点难点  
问题深度释解

# 企业用工 实务操作与风险防范

刘杰 著



法律出版社 | LAW PRESS



人力资源法务管理丛书

企业用工与人力资源管理指南

# 企业用工 实务操作与风险防范

刘杰 著



法律出版社 | LAW PRESS

图书在版编目(CIP)数据

企业用工实务操作与风险防范 / 刘杰著. —北京:  
法律出版社, 2017  
ISBN 978 - 7 - 5197 - 1368 - 3

I. ①企… II. ①刘… III. ①劳动争议—劳动法—研  
究—中国 IV. ①D922.591.4

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2017)第 221336 号

企业用工实务操作与风险防范  
QIYE YONGGONG SHIWU CAOZUO YU  
FENGXIAN FANGFAN

刘杰著

责任编辑 赵明霞  
装帧设计 鲍龙卉

出版 法律出版社  
总发行 中国法律图书有限公司  
经销 新华书店  
印刷 固安华明印业有限公司  
责任印制 胡晓雅

编辑统筹 法商出版社  
开本 710 毫米×1000 毫米 1/16  
印张 18.75  
字数 323 千  
版本 2017 年 11 月第 1 版  
印次 2017 年 11 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)

网址/www.lawpress.com.cn

投稿邮箱/info@lawpress.com.cn

举报维权邮箱/jbwq@lawpress.com.cn

销售热线/010-63939792/9779

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、子公司销售电话:

统一销售客服/400-660-6393

第一法律书店/010-63939781/9782

西安分公司/029-85330678

重庆分公司/023-67453036

上海分公司/021-62071010/1636

深圳分公司/0755-83072995

书号:ISBN 978 - 7 - 5197 - 1368 - 3

定价:58.00 元

(如有缺页或倒装,中国法律图书有限公司负责退换)

---

## 简 目

第一章	招聘与入职法律风险防范实务	1
第二章	劳动合同订立管理实务	15
第三章	试用期管理实务	30
第四章	工资支付风险防范实务	41
第五章	绩效与年终奖处理实务	56
第六章	五险一金处理实务	74
第七章	工时与加班管理实务	83
第八章	假期管理实务	97
第九章	带薪年假管理实务	113
第十章	劳动合同履行与变更实务	128
第十一章	无固定期限劳动合同管理实务	145
第十二章	规章制度(《员工手册》)修订实务	157
第十三章	用工模式选择及风险防范实务	176
第十四章	离职“四金”管控实务	193
第十五章	女职工“三期”管理实务	211
第十六章	工伤及意外伤害实务处理技巧	222
第十七章	劳动纪律与犯罪预防实务	232
第十八章	劳动合同解除与终止实务	243
第十九章	高管及技术人员管理实务	257
第二十章	劳务争议预防与处理实务	277

# 目 录

<b>第一章 招聘与入职法律风险防范实务</b>	<b>1</b>
1. 招聘条件与录用条件的区别	1
2. 企业发布虚假招聘广告需要承担法律责任	3
3. “两块牌子，一班人马”企业招用员工风险	4
4. 处于筹备期的企业招聘员工	5
5. 大学实习生能否与企业形成劳动关系？	7
6. 企业招聘兼职员工的注意事项	8
7. 应聘者虚构工作经历签订劳动合同的处理	10
8. 企业招用未与原用人单位解除劳动合同的员工的的风险	12
9. 招聘存在竞业限制义务的员工的处理	13
<b>第二章 劳动合同订立管理实务</b>	<b>15</b>
1. 企业招录员工，什么时候与其签订劳动合同？	15
2. 劳动合同能否代签？	16
3. 劳动合同如何盖章？	18
4. 员工拒绝签订劳动合同，人力资源部门如何处理？	19
5. 企业因保管不善丢失劳动合同，人力资源部门要求员工重新签订被拒绝，能否解除劳动关系？	21
6. 人力资源部门未签订劳动合同，能否要求 2 倍工资？	22
7. 哪些情况下员工未签订劳动合同，企业无须支付 2 倍工资？	24
8. 企业与员工未签订劳动合同，员工患病期间，2 倍工资是否支付？	26
9. 补签劳动合同后，企业是否还需要支付 2 倍工资？时效如何计算？	28

<b>第三章 试用期管理实务</b>	<b>30</b>
1. 企业用工能否先签订试用合同?	30
2. 违反约定试用期的情形	31
3. 试用期工资的法定标准	33
4. 延长试用期的后果	34
5. 无法考核的录用条件	35
6. 员工不符合录用条件解除劳动关系的操作	37
7. 试用期遇到医疗期怎么办?	39
<b>第四章 工资支付风险防范实务</b>	<b>41</b>
1. 正常工作时间的工资	41
2. 社会平均工资	43
3. 应发工资与实发工资	44
4. 最低工资标准	46
5. 病假工资	47
6. 产假工资	49
7. 工伤停工留薪期工资	50
8. 约定加班费的计算基数	52
9. 及时足额支付工资	53
<b>第五章 绩效与年终奖处理实务</b>	<b>56</b>
1. 企业调整绩效考核方案的注意事项	56
2. 企业实施绩效考核的注意事项	57
3. 不能胜任工作的辞退方式	59
4. 劳动者不胜任工作并拒绝培训或调岗的处理	61
5. 实施“末位淘汰制”的注意事项	63
6. 确立提成工资发放的标准	65
7. 扣押提成工资或约定“款到提成”的处理	66
8. 离职提成工资的发放	68
9. 年终奖	70

10. 企业单方降薪的注意事项	72
<b>第六章 五险一金处理实务</b>	<b>74</b>
1. 企业没有为员工缴纳社会保险必须承担责任	74
2. 企业欠缴社保费用员工辞职获得经济补偿	75
3. 没有按照实际工资基数缴纳社保辞职能否获得经济补偿?	78
4. 员工入职签订《放弃缴纳社保协议》,离职后能否要求支付经济补偿?	79
5. 住房公积金纠纷的处理	81
<b>第七章 工时与加班管理实务</b>	<b>83</b>
1. 企业实施特殊工时制的注意事项	83
2. 标准工时制如何避免加班?	85
3. 劳动合同期内,用人单位将原标准工时制度改为综合工时制度,是否应认定为“改变了劳动合同条件”,劳动者解除合同能否要求经济补偿?	86
4. 劳动者拒绝用人单位的加班安排,能否按违纪处理?	88
5. 双休日加班,如何计算加班费? 员工能否拒绝补休,要求支付加班费?	90
6. 企业因经营生产需要,能否与“三期”女员工协商一致后,安排其加班?	91
7. 值班与加班	93
8. 员工自愿加班没有加班费吗?	94
<b>第八章 假期管理实务</b>	<b>97</b>
1. 用人单位能否要求员工必须到指定医院看病?	97
2. 员工请病假是否需要用人单位批准?	99
3. 员工提供虚假病假条,企业能否解除劳动合同?	101
4. 事假的处理	103
5. 长假期间,用人单位要求劳动者不能离开所在城市,随时待命属于加班?	104
6. 婚假处理	106
7. “泡病假”的处理	108
8. 员工“泡产假”怎么办?	109
9. 企业制定休假管理规定有哪些注意事项?	110

<b>第九章 带薪年假管理实务</b>	113
1. 非全日制员工无权享受带薪年假?	113
2. 按照累计时间计算年休假的处理	115
3. 根据连续工龄确定年休假天数	116
4. 试用期员工可以享受年假	117
5. 年假达到临界点的计算方法	119
6. 带薪年假中“薪”的含义	121
7. 员工离职当年度年休假天数如何折算?	122
8. 未休年休假工资报酬应当如何计算?	124
9. 春节福利假不能代替年休假	126
<b>第十章 劳动合同履行与变更实务</b>	128
1. 劳动合同履行地与用人单位注册地不一致时,员工待遇如何确定?	128
2. 市内变更工作地点,员工能否拒绝?	130
3. 对员工进行调岗降薪,员工不同意,怎么办?	133
4. 哪些情形用人单位可以单方变更劳动合同?	135
5. 企业劳动合同的保管注意事项	137
6. 规章制度与劳动合同内容冲突如何处理?	138
7. 商业秘密保护	140
8. 劳动合同履行中,企业发现所签订劳动合同条款过于简单,能否补充约定,以维护自身权益?	143
<b>第十一章 无固定期限劳动合同管理实务</b>	145
1. 订立无固定期限劳动合同的情形	145
2. 连续两次订立固定期限劳动合同后的处理	147
3. 没有签订无固定期限劳动合同,是否需要支付2倍工资?	149
4. 哪些情形企业可以解除无固定期限劳动合同?	150
5. 违法解除无固定期限劳动合同须支付赔偿金	153
6. 劳动者符合签订无固定期限劳动合同条件,主管领导认为其年龄过大,能否解除劳动关系?	155



<b>第十二章 规章制度(《员工手册》)修订实务</b>	<b>157</b>
1. 规章制度规定的边界	157
2. 规章制度内容要合理	159
3. 规章制度对人的效力	161
4. 规章制度的民主协商	163
5. 规章制度的公示	165
6. 规章制度处罚类型的规定	167
7. 严重违纪处理的认定标准	170
8. 一事不再罚原则	171
9. 规章制度内容违法的后果	173
<b>第十三章 用工模式选择及风险预防实务</b>	<b>176</b>
1. 企业短期用工选择合适的用工模式	176
2. 代理变成劳动关系的风险	178
3. 非全日制用工的注意事项	180
4. 劳务用工的注意事项	182
5. 劳务派遣用工的注意事项	184
6. 业务外包风险负担	186
7. 员工达到法定退休年龄是否属于劳动关系?	189
8. 员工受伤导致劳动争议,牵扯出劳动关系与加工承揽关系认定,二者区别何在?	190
<b>第十四章 离职“四金”管控实务</b>	<b>193</b>
1. 劳动者以“拖欠工资”为由辞职的经济补偿	193
2. 哪些情形的经济补偿要从2008年后开始计算,即使员工入职日期在2008年前?	195
3. 代通知金	197
4. 经济补偿时的“双限制”	199
5. 额外经济补偿	201
6. 员工签订《离职补偿协议》,后发现有一笔提成工资没有计算在	

	内,申请劳动仲裁要求支付经济补偿差额,能否得到支持?	203
	7. 违法解除劳动关系支付赔偿金案例	205
	8. 企业没有缴纳失业保险须赔偿	207
	9. 违约金	209
<b>第十五章</b>	<b>女职工“三期”管理实务</b>	<b>211</b>
	1. 企业招聘女职工要求已婚已育,或者拒绝大龄剩女,是否构成就业歧视?	211
	2. 女职工怀孕后,企业能否单方调岗?	213
	3. 女职工提前休产假的处理	215
	4. 陪产假工资的标准	216
	5. 女职工入职不久即怀孕,并且不能胜任工作,能否辞退?	218
	6. 违法辞退怀孕女职工需支付赔偿金	220
<b>第十六章</b>	<b>工伤及意外伤害实务处理技巧</b>	<b>222</b>
	1. 劳动者在什么情况下可以享受工伤待遇?	222
	2. 员工下班后去单位浴室洗澡被同事推倒,是否属于工伤?	224
	3. 公司年终聚餐,员工替他人喝酒窒息死亡,是否属于工伤?	225
	4. 员工干私活受伤算工伤吗?	227
	5. 职工在上下班途中买菜、接小孩,或到父母、子女和配偶的住所遭遇意外交通事故属于工伤吗?	228
	6. 如何申请工伤认定?	229
<b>第十七章</b>	<b>劳动纪律与犯罪预防实务</b>	<b>232</b>
	1. 员工有哪些劳动义务?	232
	2. 员工违反诚信义务的处理	234
	3. 员工积极履行义务	236
	4. 员工违反廉洁义务的处理	238
	5. 违纪员工的处理	239
	6. 员工不得兼职义务体现在哪些方面?	241

<b>第十八章 劳动合同解除与终止实务</b>	243
1. 劳动合同无效导致员工离职	243
2. 员工未履行提前通知义务离职的处理	245
3. 员工违规兼职依法辞退	246
4. 离职员工不配合工作交接的处理	248
5. 未及时开具《离职证明》要承担赔偿责任	249
6. 符合无固定期限劳动关系违法解除需要双倍赔偿	251
7. 未达到严重违纪辞退构成违法解除劳动合同	253
8. 离职补偿协议有效不能找后账	255
<b>第十九章 高管及技术人员管理实务</b>	257
1. 高管临时出差3个月属于工作地点变更吗?	257
2. 企业高管公休日出差时间算加班吗?	259
3. 企业高管在外开公司能否开除?	261
4. 企业高管离职程序的特殊要求	263
5. 企业引进人才的安家费,员工离职后是否需要偿还?	265
6. 集团公司不同下属企业之间能否对管理人员进行调岗?	267
7. 竞业限制的补偿金支付标准	269
8. 高管弄丢公司货款应如何处理?	271
9. 什么是服务期? 服务期与劳动合同履行期有什么关系? 服务期超过劳动合同期限时应如何处理?	273
10. 拟订劳动合同关于高管人员的条款有哪些注意事项?	274
<b>第二十章 劳务争议预防与处理实务</b>	277
1. 员工给企业造成的经济损失,如何赔偿?	277
2. 发生劳动争议后,人力资源部门应如何面对?	279
3. 劳动争议的证据	281
4. 人力资源部门如何利用法律关于时效的规定,帮助企业减少劳动争议?	283
5. 发生纠纷的员工申请劳动仲裁期间的工资,企业是否需要补发?	285
6. 单位举证责任	286

# 第一章

## 招聘与入职法律风险防范实务

### 引言

招聘是人力资源管理的重要环节,也是企业实现用工的主要途径。招聘环节本身就存在许多用工风险,企业人力资源管理其他环节众多风险也往往是招聘过程中隐藏下来的。因此,有效管控招聘与录用环节风险,对于降低企业整体用工风险以及实现企业人力资源管理的规范化具有重要意义。

### 1. 招聘条件与录用条件的区别

#### 实务要点

(1) 成立的前提不同。招聘条件是用人单位用工自主权的体现,由用人单位单方确定即可;而录用条件虽然也由用人单位制定,但必须告知劳动者并与劳动者进行协商,由劳动者确认后,才对其生效。

(2) 使用主体不同。招聘条件是面向不特定多数的潜在应聘者,而录用条件则适用于符合招聘条件拟聘用的特定应聘者。

(3) 法律性质不同。招聘条件仅在于设定招收员工的初步资格,而录用条件是确定用人单位是否最终正式录用应聘者的具体标准。

#### 案例指引

王芳于2015年1月看到某翻译公司招聘行政人员,在招聘广告上写着“要求:英语流利,达到大学英语六级。”王芳虽然英语只有四级,因一时难以找到工作,抱着试一试的心态,向翻译公司投递了应聘简历,并在求职登记表上写明了英语四级

的情况。凭借着在面试中的出色发挥,翻译公司最终决定录用王芳。双方签订了3年期限的劳动合同,并约定了试用期为2个月。

随着试用期的临近结束,王芳却意外地收到了翻译公司的书面通知,告知她没有达到英语六级,所以不符合公司的录用条件,因此公司决定在试用期内解除与她的劳动合同。王芳无法接受,翻译公司并没有告知行政岗位的录用条件,并且虽然自己英语只有四级水平,但是完全可以胜任工作。在协商无果后,王芳向长沙市劳动人事争议仲裁委员会申请劳动仲裁。

### 【裁判结果】

长沙市劳动人事争议仲裁委员会经审理认为,根据法律规定,用人单位以劳动者不符合试用期录用条件解除劳动合同必须满足以下条件:第一,书面约定试用期;第二,试用期期限合法;第三,通过规章制度依法制定了试用期录用条件或其他法律文件约定了试用期录用条件;第四,规章制度或约定已向劳动者告知。本案中,翻译公司把招聘条件当成录用条件,以不符合录用条件为由辞退王芳,实质构成违法解除劳动关系。最后,长沙市劳动人事争议仲裁委员会做出长劳仲案字[2015]第928号裁决书,支持了王芳的请求,裁决翻译公司支付违法解除劳动关系赔偿金11600元。

### 【律师指点】

如果用人单位以“试用期不符合录用条件”为由解除劳动者的劳动关系,应当承担举证责任。

本案中,翻译公司误将招聘广告中“英语流利,达到大学英语六级”视为录用条件,导致最终支付了违法解除劳动关系的赔偿金。企业把岗位职责等要求作为“录用条件”,必须完善考核制度,明确界定什么是符合岗位职责以及考核的可操作标准。此外,用人单位应当告知劳动者,公司在试用期内如何对其进行考核、考核内容及评分原则。

### HR风险防范

(1)通过书面形式告知录用条件的,应当在由员工签名确认知晓。例如,在应聘登记表、入职登记表、岗位说明书、劳动合同等书面文件上签字。

(2)人力资源部门应当区分用人单位所有岗位通用的录用条件和针对个别岗位的录用条件,两者结合起来共同构成针对入职员工的录用条件。通过规章制度规定所有岗位通用的录用条件,在劳动合同中与入职员工约定个别岗位的录用条件。

(3)录用条件应明确细化,并且最好数字化。例如,“试用期内业绩良好”,就不

如写成“试用期单月销售业绩达到 100 万元以上”。

(4) 对员工的考核必须在试用期内进行,用人单位必须提供证明对员工进行考核的标准、考核方式、考核过程、考核结果等证据,做到程序合法、结果公正,才能作为认定事实的依据,并且考核的结果一定要让员工签字确认。

(5) 实务中,一些岗位的要求很难数字化,只能通过带有一定主观性的考核来完成。因此在录用条件中,可以加入“工作积极性、协作性等方面的要求”条款。在目前的司法实务中,如果用人单位录用条件中确实有此条款,且能够提供有关考核文件和记录,证明员工考核未达到要求,于是决定解除劳动关系,一般是可以获得支持的。

## 2. 企业发布虚假招聘广告需要承担法律责任

### ◎ 实务要点

(1) 法律依据:《就业服务和就业管理规定》。

(2) 用人单位不得提供虚假招聘信息、发布虚假招聘广告,违者由劳动保障行政部门责令改正,并可处以 1000 元以下的罚款。

(3) 对应聘者造成损害的,应当承担赔偿责任。

### 📖 案例指引

2016 年春节过后,年轻小伙李兵来到省城,应聘华夏安保公司的保安职位。然而保安没当成,他却先向华夏安保公司交了几百元的办证、工服费用,还被要求买东西送礼。最气愤的是,李兵发现华夏安保公司招聘的是保镖,根本不是保安。李兵决定向劳动局举报。

#### 【裁判结果】

劳动监察部门依据《就业服务与就业管理规定》,要求华夏安保公司立即整改,退还李兵押金,并做出了处罚 900 元的行政处罚决定。

#### 【律师指点】

用人单位依法享有自主用人的权利,可通过招聘会、委托人力资源服务机构、在公共媒体或者互联网上发布招聘信息,以及自行组织招聘等方式招聘劳动者。招聘广告应包括用人单位基本情况、招聘人数、工作岗位、资格条件、用工类型、劳动报酬、福利待遇、社会保险等内容。

用人单位发布的招聘信息必须真实合法,否则将面临行政处罚的风险。

### HR风险防范

(1)人力资源部门撰写招聘广告,内容一定要客观真实。企业必须保证招聘广告的内容客观、真实,否则要对虚假广告承担法律责任。招聘广告中所涉及岗位、劳动合同、薪酬、福利等内容不能做虚假承诺,对于晋升机会、职业风险等要诚实列出。言过其实、夸大其词的招聘广告,不仅难以达到招聘效果,反而会影响企业的声誉。

(2)招聘广告内容要合法。招聘广告中出现的信息要符合国家及地方的法律法规和政策,避免发布违法信息。境外企业不能在我国境内发布招聘广告,直接招录员工;比如,招聘“公关先生”“公关小姐”等不符合公序良俗甚至是违法的招聘内容。

(3)招聘广告不得含有歧视性条款。要特别注意其内容,要保证不含有歧视性条款。例如,一则招聘巴西烤肉师的广告载明:“应聘者须满足下列条件:黑人……”实际上,并不是只有黑人才能胜任制作巴西烤肉的工作。

## 3. “两块牌子,一班人马”企业招用员工风险

### 实务要点

(1)“两块牌子,一班人马”的用人单位往往存在混合用工行为,两家用人单位需要对混合用工行为承担连带责任。

(2)员工的某些社保待遇难以落实,容易诱发劳动纠纷。

(3)存在关联关系的用人单位交叉轮换使用劳动者,工作内容交叉重叠的情况下,涉及工资、加班费等给付内容的,劳动者可以选择由一家用人单位承担责任,还是由多家用人单位承担连带责任。

(4)若劳动者与原单位解除劳动关系时,该单位并未支付经济补偿的,则当劳动者在与新用人单位解除劳动关系时,其在新旧单位的工作年限应当合并计算。用人单位意图通过在关联公司之间签订劳动合同规避签订无固定期限劳动合同的目的法律并不支持。

### 案例指引

夏某于2008年入职广州甲公司,双方签订有2008年至2011年的3年期劳动

合同。甲公司是乙公司的控股股东,两公司的法定代表人、经理及监事均相同。其间,夏某被安排至乙公司工作,同时接受甲、乙公司的管理,其直接上级张某同时担任甲公司与乙公司的副总经理职务。甲、乙公司轮流按月向夏某支付工资,并轮流为其缴纳社会保险。劳动合同到期后,夏某未与甲、乙两公司续订劳动合同。后因甲、乙公司拖欠工资,夏某将两公司诉至法院,要求两公司连带向其支付解除劳动合同的经济补偿金及拖欠的工资。

### 【裁判结果】

法院判决甲公司向夏某支付拖欠的工资及解除劳动合同的经济补偿金,乙公司对此承担连带给付责任。

### 【律师指点】

根据《公司法》的相关规定,公司之间的关联关系,是指公司控股股东、实际控制人、董事、监事、高级管理人员与其直接或者间接控制的企业之间的关系,以及可能导致公司利益转移的其他关系。

甲公司系乙公司的控股股东,两公司之间存在明确的关联关系。甲、乙两公司轮流按月向夏某支付工资并为其缴纳社保,均存在对夏某的用工管理行为;两公司的法定代表人为同一人,其他高级管理人员亦存在高度重合。综合判断,可以认定甲、乙公司对夏某存在混同用工。

## HR风险防范

- (1) 用人单位必须从思想上确立单一用工主体思想。
- (2) 用人单位在人力资源管理的每个细节都要做到单一主体,如签订劳动合同、缴纳社会保险、支付工资账户等均为同一用人单位。
- (3) 关联企业内部存在混合用工的,必须进行纠正,通过借调或者岗位调整等方式进行规范。

## 4. 处于筹备期的企业招聘员工

### 实务要点

公司设立只是公司成立前的筹备阶段,可能出现设立成功或者设立失败两种情况。因此,对于设立中的公司与劳动者的关系,应从以下两方面来考虑:

- (1) 公司设立成功。一般认为,公司若如期设立,则在设立过程中设立人所为



的为设立公司所必要的法律行为由设立后的公司承继。因此,公司如期设立后,由此发生的各项费用应由设立后的公司承担,劳动者可请求设立后的公司承担此期间的劳动报酬、报销其他必要费用。

(2)公司设立失败。由于主观或者客观的原因,公司有可能设立失败,或者叫作设立无效。关于公司设立无效的法律后果,我国法律没有明确规定,但是并非无法可依。公司虽不能如期成立,但劳动者为公司成立付出的劳动仍然不能抹杀。劳动者应该拥有劳动报酬的请求权。根据上文的分析,设立中的公司虽然不是法人,但是仍然具有一定的权利能力和意思表示能力,最重要的是有一定的财产并承担一定的法律责任。公司的设立者由于公司未能成立则成为此期间发生的为成立公司所必须行为的责任者。因此,劳动者可向公司的设立者要求支付相应的劳动报酬或者费用。



### 案例指引

陈先生自2008年2月21日到筹备中的A公司北京分公司工作,A公司通过邮件、电话、短信等各种方式安排其具体筹建北京分公司,但双方未签订书面劳动合同,陈先生每月税前工资为6500元(税后为5950元)。在职期间,A公司分别支付陈先生2008年4月至6月工资5950元、2000元、2000元。2008年8月31日,A公司将陈先生辞退。2009年,陈先生以A公司未依法与其签订劳动合同,拖欠其工资、违法解除劳动关系经济赔偿金等为由,向当地仲裁委员会提出仲裁申请。A公司答辩称陈先生系该公司指派负责北京分公司筹备的负责人张某的雇员,但未对此举证。A公司另称,陈先生的工资于2008年5月变更为每月2000元,陈先生对此不予认可。

### 【裁判结果】

对于A公司关于双方不具有劳动关系之主张法院不予采纳。A公司未与陈先生签订书面劳动合同,违反了法律的规定,依法应向陈先生支付双倍工资。判决A公司支付陈先生未签劳动合同的双倍工资25187.36元,拖欠工资经济补偿金2648.42元;违法解除劳动合同赔偿金6633.34元;报销款1814.08元;驳回A公司的其他诉讼请求。

### 【律师指点】

发生劳动争议,当事人对自己提出的主张,有责任提供证据。A公司称陈先生系案外人张某的雇员,但未举证;而陈先生提交了其名下银行存折,证明A公司向其发放了工资;陈先生另提交其与A公司之间的往来邮件,足以认定陈先生系与A