



企业人力资源管理与  
法律顾问实务指引丛书



一本专为HR量身定做的  
劳动法实战案例精选书

一本帮助企业重塑  
用工风控管理的指引手册

一本可以快速提升  
实操技能的案头工具书

130个全真案例

为您揭开打赢劳动争议案件的  
实战真经

一本紧贴实践全部为  
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

郝云峰◎著

# HR 劳动争议 案例精选与 实务操作指引

第二版

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  
. — 2 版. — 北京 : 中国法制出版社, 2022.5  
(企业人力资源管理与法律顾问实务指引丛书)  
ISBN 978-7-5216-2604-9

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 (2022) 第 050704 号

责任编辑: 马春芳

封面设计: 汪要军

---

### 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 /

开本 / 730 毫米 × 1030 毫米 16 开

印张 / 19.75 字数 / 307 千

版次 / 2022 年 5 月第 2 版

2022 年 5 月第 1 次印刷

---

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978-7-5216-2604-9

定价: 69.00 元

北京市西城区西便门西里甲 16 号西便门办公区

邮政编码: 100053

传真: 010-63141600

网址: <http://www.zgfzs.com>

编辑部电话: 010-63141822

市场营销部电话: 010-63141612

印务部电话: 010-63141606

(如有印装质量问题, 请与本社印务部联系。)

## 推荐序

F o r e w o r d

判断一个劳动法律师是否专业，一般可以从律师的教育背景、工作经历和处理劳动案件的数量及质量判断。一个律师受过良好的法学教育、有过丰富的工作经历并办理过大量的劳动案件，这个律师大概率是一名劳动法专业律师。

很多劳动法专业律师认为，劳动法是一个应用广泛的法律门类。只要有组织，就有员工，故劳动法专业律师只要认真钻研劳动法的法律规定与适用，就可以熟练地为当事人或者客户提供法律意见、担任代理人了。

这种观点当然不错，然而，面对众多行业和各类用人主体，仅仅满足于劳动法的规定及适用则显得不够专业、不够精准。

以金融保险业为例，中国银行保险监督管理委员会（简称银保监会）颁布了许多从业人员管理办法，以控制金融领域的风险。从任职资格方面，银保监会有银行业、保险业董事（理事）和高级管理人员任职资格规定；从职业操守方面，有银行业金融机构从业人员职业操守指引；从金融行为方面，有银行业金融机构从业

人员行为管理指引；从信息披露方面，有银行业金融机构从业人员处罚信息管理办法；从薪酬机制方面，有关于商业银行稳健薪酬监管指引等。

从金融保险业的行规上，可以看出仅仅依靠劳动法以及相关法律法规是远远不够的。劳动法专业律师必须将劳动法和行业要求结合起来，这是专业升级的客观要求。

不仅金融保险业有特殊的要求，其他行业也有一些独特的要求或者市场运行的规则，包括但不限于互联网、高科技、影视、体育、娱乐、新能源、医疗医药等。

更进一步，服务对象的独特性质也会带来对劳动法一般适用的挑战，如跨国公司会涉及员工的跨境流动管制、税务居民申报、社会保险缴纳；国有企业会涉及组织任命、人事调整、用工机制改革、薪酬封顶、离任审计、党纪政纪处理等；民营企业会涉及岗位和工作地点调整、内部机构撤并、工作时间延长、社保基数降低、住房公积金比例选择等。

在我们进行专业研究或者行业研究的过程中，也要重视裁审机构对相关问题的评价。对裁判文书的研究是了解、掌握裁审机构审理案件思路的一条很好的路径。最高人民法院要求从2014年1月1日起，符合条件的法院生效裁判文书应当在互联网全面公布。海量裁判文书进入律师的日常工作，通过研究裁判文书，律师也不断提升了自身的专业技能。郝云峰律师研读了大量裁判文书并且转化为工作成果，撰写本书，为用人单位和劳动者快速掌握劳动法最新的裁审观点提供了一个新的选择。

相信本书的面世，对于用人单位合规用工、构建和谐劳动关系必将产生积极影响。

是为序。

姜俊禄 博士

中国社会法学研究会副会长

北京市劳动和社会保障法学会名誉会长

## 第二版序言

P r e f a c e

新冠肺炎疫情暴发后，中国人民在以习近平同志为核心的党中央坚强领导下，众志成城、齐心抗疫，取得了抗击疫情的阶段性胜利。中国的国际地位进一步提升，逐渐成为抗击疫情、提振世界经济的中坚力量。

在积极抗疫的同时，社会生产逐步恢复正常。各行各业的人们响应党的号召，以极大的热情投入到生产建设中去，努力做好本职工作，为国民经济的恢复与发展尽自己的一份力量。作为一名劳动法律师，除了办好委托人交办的每一起案件外，还要研究最新的裁审观点、裁判思路，并希望将这些研究成果转化为用人单位劳动用工合规管理的参考依据。本书的第一版深受用人单位 HR 的喜爱，常有读者和我交流读书心得，甚至还有读者报来喜讯说看这本书帮助他打赢了官司，这个效果倒是我没有想到的。我的第三部作品《企业劳动法实战问题解答精要》于 2020 年 9 月上市后，我正在筹备第四部作品，专题写劳动合同解除环节的内容。这时出版社的编辑老师告诉我本书的第一版已经没货了，能不能更新一版。这样《HR 劳

劳动争议案例精选与实务操作指引》(第二版)成功“加塞”成为我的第四部作品。

这本书不同于其他三本书的最大之处在于它是这四部作品中最成熟的一本。不论是从案例的选择、编排,还是对案例的分析,都较之前有很大的进步。在律师点评环节,第一句话往往是我对这个案例的最大感受,或者说是这个案例最能触动我的那个点。挑选案例本身就是一个浩大的工程,案件的取舍是最让人纠结、抓狂的事儿,未入选的案例中也有许多经典、精彩的内容,但由于篇幅原因未能收录。当然,入选的案例都是精华中的精华,这些案例都让我的头脑产生过火花,都激发过我很多的思考。比如,案例1“董事长参与公司管理,可以与用人单位建立劳动关系”是实务讨论中非常激烈的一个点。北京市第一中级人民法院和上海市第一中级人民法院分别于2020年12月和2021年4月发布了涉高管劳动争议典型案例,其中十大典型案例的第一个典型案例均涉及法定代表人与用人单位能否建立劳动关系的问题,其中两地观点迥异但各自说理又非常充分、让人信服。有关的争论,有可能还会持续。类似的案例还有很多。

本书在章节内容的编排上也更注重整体逻辑的推演。从整体章节上看,从劳动关系的认定开始,再到劳动合同的订立、劳动合同的履行、劳动合同的解除。这样,从劳动关系的确立和建立到劳动合同的终止和解除就形成一个闭环,在这个闭环里,从不同的角度分别加入规章制度、工时、休假、社会保险、竞业限制、劳动报酬、离职协议、举证责任等重点内容,这样,在这个闭环里基本涵盖了员工关系模块中涉及劳动法的全部环节。在每一章节的内容编排上,我也重点进行了逻辑上的梳理。比如,在第四章“一般劳动者劳动合同的解除”中,案例36“劳动者骗回并撕毁辞职报告不影响劳动合同已解除”阐释劳动者任意性解除劳动合同。当然,这次选择的任意性解除的案例较之前有所提升,为了更进一步理解任意性解除系形成权,该案例讲的是递交辞职报告后劳动合同即解除,即使劳动者把辞职信撕毁也不影响劳动合同已经解除;案例37“飞行员辞职,用人单位拒绝解除要求继续履行未获支持”,作为飞行员这类劳动

者行使任意解除权，就是让读者更深程度去理解任意解除权中的“任意”；案例 38 “劳动者辞职后，用人单位的单方解除行为无效”是从劳动者任意性解除权实施后的法律效果来看任意性解除权的法律含义；案例 39 “员工预告性解除，用人单位可立即同意无须等满三十日”是从用人单位的角度来看任意性解除权到底是权利还是义务。通过这四个案例，希望读者能够从多角度、多维度去理解劳动者任意性解除的法律含义。理解任意性解除劳动合同绝非我们对理论的偏好，而是企业劳动用工管理风险管控的现实需要，理解不到位或是理解错误将给用人单位带来现实的用工风险。

《民法典》的实施对劳动法领域也会产生影响。案例 2 “村委会不是用人单位，与劳动者无法建立劳动关系”，案例中的观点系《民法典》实施前主流的裁判规则。《民法典》实施后，第一百零一条第一款规定“居民委员会、村民委员会具有基层群众性自治组织法人资格，可以从事为履行职能所需要的民事活动”，该规定不仅确认了居民委员会、村民委员会的法人资格，而且明确规定了可以从事民事活动。

书中的一些案例还与社会中的热点问题相契合，这些案例可以帮助用人单位从劳动用工的角度来审视社会上的这些热点、焦点问题。案例 41 “家人病重请事假未获批，用人单位以旷工为由解除违法”对于用人单位的事假批准权的边界进行了讨论；案例 43 “劳动者以第三者身份介入他人婚姻，用人单位解除合法”从民法“公序良俗”的角度来看用人单位对劳动者行为规制的边界；案例 52 “用人单位将员工移出群聊，构成违法解除劳动合同”让我们见识了解除劳动合同的新方式；案例 66 “劳动者生育三胎，用人单位依约定解除未获支持”对于当前三孩政策下用人单位劳动用工制度的调整提供了参考。

书中的案例个个经典、个个实用，对企业劳动用工管理实操能力的提升大有裨益。当完成书稿的时候，我很希望这本书能够快点送到用人单位 HR 手中，为规范企业劳动用工管理、降低企业违法用工成本提供些许帮助，为构筑和谐稳定的劳动关系尽一点绵薄之力。

在阅读本书过程中，您有任何问题，欢迎与我沟通交流，也欢迎您关注我的视频号“郝云峰律师”，书中的案例我还会通过视频的方式和大家分享。

郝云峰

2022年3月6日

# 目 录

## C o n t e n t s

### 第一章 劳动关系认定——一切劳动纠纷的前提 / 001

- 001 董事长参与公司管理，可以与用人单位建立劳动关系 ..... 003
- 002 村委会不是用人单位，与劳动者无法建立劳动关系 ..... 005
- 003 签订劳动合同、缴纳社保也不一定存在劳动关系 ..... 007
- 004 用人单位主张与挂靠人雇佣的人员无劳动关系，未获支持 ..... 009
- 005 劳动者入职当天即受伤，要求确认劳动关系获支持 ..... 011
- 006 与下岗待岗人员签订劳务合同，仍按劳动关系处理 ..... 013
- 007 签订的是劳务合同，但双方仍被认定为劳动关系 ..... 015
- 008 不接受律所管理的提成律师与律所之间并非劳动关系 ..... 017
- 009 事业单位在编人员也可以与用人单位形成劳动关系 ..... 020
- 010 确认劳动关系属于确认之诉，不受诉讼时效的限制 ..... 022
- 011 通过注册个体工商户规避劳动关系，法院不予支持 ..... 024

### 第二章 劳动合同的订立——败诉风险在此时孕育 / 027

- 012 发出录用通知后不录用，单位应承担缔约过失责任 ..... 029
- 013 员工隐瞒婚姻状况不构成劳动法意义上的欺诈行为 ..... 031
- 014 用人单位拒录某地人构成就业地域歧视应支付赔偿金 ..... 033
- 015 员工登记表中约定试用期条款视为签订了劳动合同 ..... 036

016	用人单位主张面试评估表具有劳动合同效力未获支持·····	038
017	用人单位附选项征询续签意愿，劳动者拒续可不付补偿·····	040
018	续签合同但未明确工资标准的，法院可以酌情确定·····	043
019	续订合同时要求另行考核三个月，属于提高续订条件·····	045
020	劳动合同到期后形成事实劳动关系，用人单位如何处理·····	047
021	因增加工作地点不续签劳动合同，用人单位应支付补偿·····	049
022	无固定期限劳动合同的强制缔约权需经劳动者行使·····	051
023	劳动者就多次发生的劳动争议依法维权，不属于恶意诉讼·····	052

### **第三章 劳动合同的履行——看上去很美却蕴藏危机 / 055**

024	订立创业协议中止劳动合同，用人单位无须支付生活费·····	057
025	由于经营需要，用人单位可以调整劳动者工作地点·····	059
026	用人单位无故安排员工在家办公，构成未提供劳动条件·····	062
027	劳动者因身体原因要求调岗被拒，离职后获补偿·····	064
028	因劳动者与上级存在矛盾进而调岗，获得法院支持·····	066
029	劳动者产假后，用人单位有权合理调整其工作岗位·····	068
030	用人单位合理调岗，员工拒绝服从时解除合法·····	071
031	用人单位无故安排劳动者待岗培训的，劳动者有权拒绝·····	074
032	完不成业绩罚深蹲造成劳动者患病，用人单位需担责·····	075
033	仅安排部分劳动者停工停业的应证明措施的合法性·····	077
034	用人单位可以自主决定停工停产，不需要进行报备·····	080
035	劳动者因过错给用人单位造成损失的，应承担赔偿责任·····	081

**第四章 一般劳动者劳动合同的解除——用人单位心中永远的痛 / 085**

- 036 劳动者骗回并撕毁辞职报告不影响劳动合同已解除…………… 087
- 037 飞行员辞职，用人单位拒绝解除要求继续履行未获支持…………… 089
- 038 劳动者辞职后，用人单位的单方解除行为无效…………… 091
- 039 员工预告性解除，用人单位可立即同意无须等满三十日…………… 093
- 040 劳动者盗窃数额未达规定标准，用人单位辞退未获支持…………… 096
- 041 家人病重请事假未获批，用人单位以旷工为由解除违法…………… 098
- 042 劳动者未完成承诺的业绩额，用人单位依约解除属合法…………… 100
- 043 劳动者以第三者身份介入他人婚姻，用人单位解除合法…………… 102
- 044 入职前未报告曾犯罪，用人单位解除未获支持…………… 104
- 045 入职九年后发现学历造假，用人单位据此解除违法…………… 106
- 046 以劳动者入职时未明示患有重大疾病为由解除违法…………… 108
- 047 用人单位因租赁合同到期搬家，劳动者应服从工作安排…………… 110
- 048 用人单位迁址未达到重大变化的程度，劳动者应当服从…………… 113
- 049 用人单位以架构调整、撤销岗位为名解除，被认定解除违法…………… 115
- 050 因疫情导致经营恶化，属于客观情况发生重大变化…………… 117
- 051 用人单位未支付代通知金，构成违法解除劳动合同…………… 119
- 052 用人单位将员工移出群聊，构成违法解除劳动合同…………… 121
- 053 解除通知书中措辞不严谨，法院认定解除行为违法…………… 123
- 054 用人单位未建立工会的，应以变通方式履行通知义务…………… 125
- 055 用人单位先解除劳动合同后收集证据，构成违法解除…………… 126
- 056 对延期发放工资事宜未发表意见，不构成同意延期…………… 129
- 057 经济补偿的约定条件未成就，用人单位可拒付补偿…………… 131

- 058 解除通知中未载明的制度条款不能作为解除的依据…………… 132
- 059 用人单位违法解除被判继续履行，员工获赔上百万元…………… 134
- 060 以劳动者一年前的违纪行为解除劳动关系未获支持…………… 136

## **第五章 特殊劳动者劳动合同的解除——有些雷区绝对不能碰 / 139**

- 061 怀孕女职工试用期迟到四次，不符合录用条件解除合法…………… 141
- 062 入职时提供虚假简历，即使怀孕也可以合法解除…………… 143
- 063 孕期女职工擅自休假构成旷工的，可以依法解除…………… 145
- 064 女职工提交虚假婚育材料申请产假，解除合法…………… 147
- 065 以怀孕女职工不胜任三级体力劳动为由解除，未获支持…………… 149
- 066 劳动者生育三胎，用人单位依约定解除未获支持…………… 151
- 067 用人单位有权按照约定或规定对孕期女职工进行考核…………… 152
- 068 总监变前台，劳动者被迫离职并获赔经济补偿…………… 154
- 069 高管抢公司秒杀券构成严重违纪，解除获支持…………… 156
- 070 劳动者医疗期满，用人单位以旷工为由解除劳动合同违法…………… 158
- 071 用人单位可以在劳动者医疗期满后终止劳动合同…………… 160
- 072 医疗期满终止合同前应通知返岗及未返岗的法律后果…………… 162

## **第六章 离职协议与违约金——如何好聚好散 / 165**

- 073 要求劳动者按服务期协议承担违约金应先提供培训…………… 167
- 074 劳动者因违反合同中服务期的约定而承担巨额违约金…………… 169
- 075 员工入职培训非专业技术培训，约定违约金条款无效…………… 170
- 076 签字确定双方再无劳动争议，单位仍应支付经济补偿…………… 173
- 077 离职申请中声明无纠纷，劳动者主张补偿仍获支持…………… 175

078	不再主张任何权益的约定因排除劳动者权利而无效·····	177
079	协议放弃公积金后，上百名员工要求补缴获得支持·····	179
080	用人单位应当依约承担劳动合同中约定的违约责任·····	181
081	因不知怀孕事实而签订离职协议，不构成重大误解·····	184

## **第七章 劳动报酬——难解的高频热点问题 / 187**

082	用人单位主张劳动合同约定工资包含加班费，获法院支持·····	189
083	用人单位安排劳动者加班的，不适用加班审批制度·····	191
084	离职不发放递延部分年终奖属于侵犯员工基本权利·····	193
085	劳动者主张依单位惯例应当获得年终奖，获法院支持·····	195
086	产假期间未按时支付产假工资，视为拖欠劳动报酬·····	197
087	女职工产假期间工作，产假工资和生育津贴可同时享受·····	199
088	双方约定不胜任工作脱岗培训发最低工资，约定无效·····	201
089	分期支付员工工资违反强制性规定，属无效约定·····	203
090	用人单位停止运营后未处置劳动关系，应全额支付工资·····	205
091	用人单位安排劳动者在家办公，可拒绝支付交通费·····	208
092	用人单位连续数月多扣个税，劳动者被迫离职获支持·····	210
093	行为不端仍主张年终奖，有违社会主义核心价值观·····	212

## **第八章 工时、休假、保险及竞业限制——细节体现专业 / 215**

094	超时加班，下班后猝死，用人单位应承担赔偿责任·····	217
095	季节性行业每年固定给员工的假期可视为年休假·····	219
096	用人单位规定当年度未请休年假的视为放弃，因违法无效·····	221
097	用人单位以年为周期安排劳动者调休，具有合理性·····	223

098	劳动者放弃社保后又投诉补缴，双方应共同承担滞纳金·····	225
099	商业保险属于福利待遇，不能冲抵工伤待遇补偿款·····	227
100	劳动者自愿放弃社保，后离职并要求经济补偿获支持·····	229
101	社保补偿条款无效，用人单位要求返还经济补偿不予支持·····	231
102	用人单位缴纳社保个人应缴部分的，员工应当返还·····	234
103	劳动者在工作中与他人打架受伤的，不能认定为工伤·····	236
104	员工未履行竞业限制义务，用人单位无须支付经济补偿·····	239
105	夫妻一方签署竞业协议，双方均不能从事限制业务·····	242
106	办理完北京户口就离职，用人单位获赔 10 万元·····	244
107	用人单位应批准劳动者符合法定情形的哺乳假申请·····	247


## 第九章 规章制度——从根源上规避用工风险 / 249

108	规章制度未经民主和公示程序，不能作为管理依据·····	251
109	员工手册存在瑕疵且规定不具有合理性，解除违法·····	252
110	劳动合同约定劳动者已收到员工手册，视为已送达·····	255
111	特定情形下允许用人单位未经民主程序制定临时性措施·····	256
112	新版员工手册未送达员工，据此解除劳动合同违法·····	260
113	因未将规章制度送达劳动者且未依规执行被判解除违法·····	262
114	制度仅通过 OA 系统公示，不对劳动者发生法律效力·····	264
115	员工手册未明确录用条件，解除试用期员工违法·····	267
116	用人单位“四铁律”有违法治原则，应当认定无效·····	269
117	员工手册中严重违纪的规定为概括性条款，解除违法·····	271
118	员工谎报出差，用人单位无明确规章制度解除亦合法·····	273
119	用人单位的规章制度不应过分严苛，应具有人性化·····	275

120	执行不定时工作制仍需遵守用人单位考勤管理制度·····	278
121	违纪罚款合法吗？一审认定违法，二审予以改判·····	280
122	规章制度的规制范围应仅限于工作场所与工作时间·····	282
123	特殊情况下用人单位可以处罚员工下班后的行为·····	284
124	用人单位应当通过培训、学习的方式公示规章制度·····	286
125	未到指定医院复查，用人单位以严重违纪解除获支持·····	288

## **第十章 举证责任——如何做到“铁证如山” / 291**

126	员工曾持公章，故盖有公章的文件无法确认真实性·····	293
127	以多次骚扰同事解雇员工，因证据不足被认定违法·····	295
128	用人单位对员工的具体职位承担举证责任·····	297
129	无证据证明员工手册经培训及告知员工的，不能直接适用·····	299
130	用人单位掌握员工加班证据，员工对此不负举证责任·····	301



第一章

劳动关系认定——一切劳动纠纷的前提

