

金诚同达文库·劳动法卷

深入洞察最新法律政策 全面解读鲜活司法实践

GUIDE TO LEGAL PRACTICES

analysis and tips on typical
cases of labor dispute

诉讼指南

劳动争议典型案例
裁判指引与律师提示

梁枫 / 编著

精选典型案例，分析成败得失，探寻胜诉之道
专业律师解析，点明常见风险，提示应对之策

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

诉讼指南

劳动争议典型案例裁判指引与律师提示

中国法制出版社

编辑委员会

主任

染枫

委员

左晖 师晓燕 田滨 乔芳 徐媛媛

卢爱芝 何东闽 徐铭鸿 宋靛雪 魏若杨

审校

金诚同达律师事务所劳动法业务组



劳动法之道

前言

自1995年1月1日《中华人民共和国劳动法》施行至今，已逾二十个年头。二十年来，中国经济发展日新月异，社会面貌发生了翻天覆地的变化。伴随着社会生产力的极大解放和发展，劳动用工关系也呈现出日益多样化的趋势。2008年1月1日《中华人民共和国劳动合同法》施行以来，我国各地司法裁判机构受理的劳动争议案件逐年递增。尤其是随着互联网经济的兴起，劳动用工方式愈发灵活多样，不可避免地产生了诸多新问题，为用人单位的人力资源管理带来了新的挑战，也为司法实践带来了新的课题。

在长期的人力资源法律服务实践中，我们发现，目前我国劳动人事争议案件和企业客户的法律需求呈现出以下几方面的特点：

第一，大量企业的人力资源管理制度仍不规范。以北京地区为例，多数劳动争议案件涉及的主要问题，集中在工资、经济补偿和违法解除劳动合同赔偿金等传统争议焦点上。大量用人单位在人力资源管理制度方面，仍处于基本缺失的状态，既未依法保护劳动者的合法权益，也给本企业的经营发展带来了巨大的潜在法律风险。

第二，“同案不同判”的情况较为严重。对部分法律法规条文的理解适用，各地裁判机构的裁判口径并不一致。甚至在同一地区的不同法院、同一法院的不同法官之间裁判观点不一致的情况也时有发生。此类现象的普遍存在，往往导致用人单位，尤其是跨地区、跨部门经营的大中型企业无所适从，无形中抬高了企业的管理成本。

第三，新兴行业劳动用工问题较为突出。随着国家发出“大众创业、万众创新”的号召，物流行业、“互联网+”行业、共享经济等新兴行业蓬勃发展，大量企业如雨后春笋般涌现出来。在巨大的行业竞争压力面前，不少企业“无暇”建立合法合规的人力资源管理制度。与此同时，新兴行业用工方式更加灵活、劳动者流动更加频繁，劳动关系的复杂程度逐渐超过了劳动立法时的设想，法律与现实的衔接问题在未来一段时间可能成为劳动法司法实践的热门问题。事实上，不单在中国，这也是全世界劳动法同仁在未来需要面对的共同课题。

基于以上认识，金诚同达律师事务所劳动法业务组专门组织编写了本书，通过对近年来全国各地法院发布的大量劳动争议案件进行梳理，结合金诚同达律师在劳动法业务方面的丰富经验，选取司法实践中最具代表性的典型案例和疑难案件进行分析研判，以飨读者。

在案例分析研判和本书写作过程中，编写委员会一直秉承以下宗旨，也希冀可以成为本书的几个特色：

第一，案例覆盖范围广，具有典型性和代表性。本书从北京、上海、广东、浙江、江苏、福建、山东、天津、重庆等地法院近年来向社会发布的劳动人事争议典型案例中，精选了实践中最具代表性的案件类型，涵盖了劳动人事争议案件的主要争议焦点。

第二，关注审判实务，重视审判实践中的不同观点。鉴于现实中较为普遍的“同案不同判”现象，本书对全部案件的审理法院进行了标注，并特设“审判者说”部分，专门介绍各地法院的司法裁判观点，方便读者立足于法官思维，理解审视相关案件。

第三，对用人单位人力资源、法务部门以及法律从业人员具有明确的指引性。结合律师长期以来的一线实务经验，将劳动人事争议典型案例分为十二大类，方便读者根据自身实际情况，查找类似案件。就案件涉及的相关法律问题和企业的应对策略，“金诚同达·研析与提示”为读者提供了具有实操意义的法律建议。

此外，本书特别设计了法律条文索引功能，读者可以在研读法律条文的同时，检索有关典型案例，加深对法律的理解。

本书的最终完成，有赖于金诚同达劳动法业务组众多优秀律师的共同努力，亦有赖于事务所长期以来对劳动法律专业研究的大力支持，在此一并致以最诚挚的感谢！

- 第一章 确认劳动关系纠纷
 - 1.签兼职协议掩盖事实 法院认定存在劳动关系
 - 2.工作资料证明存在劳动关系 开具虚假证明反食其果
 - 3.在校学生也可能形成劳动关系
 - 4.员工宿舍内一氧化碳中毒诉求确认劳动关系被驳回
 - 5.内退职工入职其他企业，符合劳动关系特点的认定为劳动关系
 - 6.企业拒绝为员工办理退休手续 继续工作劳动关系延续
- 第二章 未签订劳动合同二倍工资纠纷
 - 7.公司未签订劳动合同 依法承担支付二倍工资后果
 - 8.未签劳动合同二倍工资 劳动合同造假 单位被罚20万
 - 9.人事主管未签订劳动合同，法院判决企业无需支付二倍工资
 - 10.员工协议不能代替劳动合同 企业仍需支付未签劳动合同二倍工资
 - 11.双重劳动关系中未签订劳动合同不支付二倍工资
 - 12.因员工原因未续签劳动合同企业不承担责任
 - 13.股东与企业建立劳动关系的亦需签订劳动合同
- 第三章 劳动合同的履行与变更纠纷
 - 14.“同工同酬”不等同于相同岗位、等额薪酬
 - 15.待岗员工也有权得到达标生活费
 - 16.用人单位不得违法单方安排劳动者待岗
 - 17.用人单位变更劳动合同 应与劳动者协商一致
 - 18.擅自调岗至异地 员工可以说不
 - 19.与劳动者协商变更劳动合同需提供具体岗位
 - 20.业务终止无法提供原岗位，企业依情势变更调岗合法
- 第四章 规章制度纠纷
 - 21.母子（关联）公司的规章制度不能直接混用
 - 22.企业不得仅以会议形式确认职工违反规章制度

- [23.未经民主程序的“末位淘汰制”应淘汰](#)
- [24.单位考勤管理不严 以旷工为由解除合同难以成立](#)
- [25.企业规定员工旷工罚款被认定为无效](#)
- [26.是否虚假报销引争议 解除劳动合同依法补偿](#)
- [第五章 休息休假纠纷](#)
 - [27.年休假天数标准须从“头”计算](#)
 - [28.单位自行安排的休假不能当然抵消带薪年假](#)
 - [29.伪造就诊记录 被单位合法解除劳动合同](#)
 - [30.提交虚假病假条“赔了夫人又折兵”](#)
 - [31.使用微信请病假，应注意保管好微信记录](#)
 - [32.企业接收请假手续≠不追究此前未按规定请假的行为](#)
 - [33.企业按最低工资发放加班费，员工领取的不构成默示同意](#)
 - [34.全日制劳动合同“一分为二”，法院认定“合二为一”](#)
 - [35.合法综合计算工时工作制度下企业无须支付额外费用](#)
 - [36.企业安排员工值班 值班期间可以休息的无需支付加班费](#)
- [第六章 社会保险纠纷](#)
 - [37.用人单位未缴社保 须承担工伤待遇赔偿](#)
 - [38.不符合退休条件的员工 为何仍有权获得伤残就业补助](#)
 - [39.劳动者受伤后 单位否认存在劳动关系败诉](#)
 - [40.用人单位办理工伤保险待遇前要求劳动者签订的免责协议无效](#)
 - [41.已签订的工伤赔偿协议显失公平可撤销](#)
 - [42.已赔付的商业保险不能抵偿工伤保险待遇](#)
 - [43.获得第三人赔偿后，劳动者仍有权主张工伤保险待遇](#)
 - [44.未办招工手续致使离职员工无法领取失业保险金，公司应予赔偿](#)
 - [45.宽限期不是免责期，企业应支付空档期产生医疗费中医保可报销部分](#)

- [第七章 女职工权益保护纠纷](#)
 - [46.怀孕期间被降薪 法院判决补足差额](#)
 - [47.用人单位医疗期内解除劳动合同未获支持](#)
 - [48.生育津贴低于本人工资标准 企业须补足差额](#)
 - [49.劳动者隐瞒婚姻状况不影响劳动合同的履行](#)
 - [50.员工怀孕未告知单位 法院认为属违法解除](#)
- [第八章 用人单位经营管理纠纷](#)
 - [51.出借营业执照仍需承担“老板”责任](#)
 - [52.企业被吊销营业执照但仍继续经营的仍具有用人单位主体资格](#)
 - [53.公司内部承包经营 不能取代劳动关系](#)
 - [54.出租车司机与公司签订承包经营合同自负盈亏不构成劳动关系](#)
 - [55.出租车公司用工需规范，挂靠人员工伤问题不容忽视](#)
 - [56.企业内部业务调整不属于客观情况发生重大变化](#)
 - [57.合伙人不是劳动法意义上的劳动者](#)
- [第九章 商业秘密保护与竞业限制纠纷](#)
 - [58.在职期间随工资发放“保密费”不视为竞业限制补偿](#)
 - [59.劳动者违反竞业限制义务依法应承担违约责任](#)
 - [60.企业未支付竞业限制补偿 竞业限制协议不当然无效](#)
 - [61.用人单位单方解除竞业限制协议应送达员工](#)
- [第十章 用人单位解除劳动合同纠纷](#)
 - [62.未开具离职证明造成损失 原单位应当赔偿](#)
 - [63.违约金约定对企业具有约束力](#)
 - [64.关联公司相继用工 解除合同补偿年限合并计算](#)
 - [65.单位应签订无固定期限劳动合同而未签订受到惩罚](#)
 - [66.事业单位职工有权获得违法解除劳动合同的经济赔偿](#)
 - [67.员工提供虚假工作经历入职，企业解除劳动合同合法](#)

- [68.员工利用公司资源干私活，公司有权解除劳动合同](#)
- [69.电子数据是否可以作为认定劳动者严重违纪的证据](#)
- [70.企业未安排危害作业员工进行离岗检查不能解除劳动合同](#)
- [71.用人单位能否以员工违反计划生育规定为由解除合同](#)
- [72.经理收取下属礼金200元被解除劳动合同，冤不冤？](#)
- [73.企业与员工均享有合同解除权时先行使的权利优先](#)
- [第十一章 劳动者赔偿纠纷](#)
 - [74.劳动者过失致用人单位财产损失 依法承担赔偿责任](#)
 - [75.劳动者故意给用人单位造成损失 依法承担赔偿责任](#)
 - [76.“户口进京”违约金无效 员工提前辞职应赔偿](#)
 - [77.企业不得就入职培训约定服务期并要求离职员工支付违约金](#)
- [第十二章 劳务派遣及涉外劳动关系纠纷](#)
 - [78.用工单位未依约支付补偿 派遣单位不承担连带责任](#)
 - [79.外国人在中国未依法取得就业证 诉求未获支持](#)
 - [80.与用人单位未建立劳动关系的员工与用工单位不构成劳务派遣关系](#)
- [第十三章 特别关注：最高人民法院通报案例](#)
 - [81.中兴通讯（杭州）有限责任公司诉王鹏劳动合同纠纷案](#)
 - [82.王明德诉乐山市人力资源和社会保障局工伤认定案](#)
 - [83.劳动者在公司拖欠劳动报酬时无权留置公司车辆](#)
- [附录](#)
 - [附录一 法律条文索引](#)
 - [附录二 相关民事案由](#)
- [后记](#)
- [金诚同达律师事务所劳动法业务简介](#)

第一章 确认劳动关系纠纷

关键词：劳动关系 劳务关系

- 1.签兼职协议掩盖事实 法院认定存在劳动关系
- 2.工作资料证明存在劳动关系 开具虚假证明反食其果
- 3.在校学生也可能形成劳动关系
- 4.员工宿舍内一氧化碳中毒诉求确认劳动关系被驳回
- 5.内退职工入职其他企业，符合劳动关系特点的认定为劳动关系
- 6.企业拒绝为员工办理退休手续 继续工作劳动关系延续

1.签兼职协议掩盖事实 法院认定存在劳动关系

案情简介

2014年10月，北京某咨询有限公司（简称“某公司”）起诉至法院称：我公司于2013年5月2日与张某签订了《兼职工作合同书》，明确双方法律关系为兼职劳务关系，期限为2个月。张某工作岗位系业务员，不坐班，我公司不对其进行考勤。张某月工资为3000元，我公司已实际按此数额以现金形式发放。张某在我公司工作至2013年7月31日，后自己申请辞职。2013年7月1日至7月31日期间双方未签订劳动合同。我公司为张某缴纳了2013年5月至7月的社会保险，该费用应由双方共同承担。故我公司诉至法院，请求：1.确认张某与我公司于2013年5月1日至2013年7月31日期间不存在劳动关系；2.判令我公司不支付张某2013年7月1日至2013年7月31日期间未签订书面劳动合同的双倍工资差额3000元；3.判令我公司不支付张某2013年5月1日至2013年7月31日期间扣除工资中的保险费4410元。

一审判决后，某公司不服，持原审理由上诉请求二审法院改判支持其原审全部诉讼请求。张某同意原审判决。

审判者说

一审法院认为，劳动者的合法权益受法律保护。关于双方在2013年5月2日至2013年7月31日期间是否存在劳动关系的问题，双方虽然签订的是《兼职工作合同书》，但该合同书约定工资支付方式、管理方式及对于兼职期间考核是否合格后的处理方式等均符合劳动关系的特点，同

时结合被告的档案保管方式、社会保险缴纳情况，法院认定双方建立劳动关系。

关于返还2013年5月1日至2013年7月31日期间在工资中扣除社会保险费的请求。本案中，双方均认可被告的工资为现金发放。但在诉讼中，原告未向法院提交工资发放记录。因此，法院采纳被告关于原告在其工资中扣除了公司应承担的社会保险部分、每月只发放工资1534元的主张。现被告同意按照社会保险记载的缴费基数3500元来核算其应承担的社会保险数额，并同意在工资中扣除，法院对此不持异议。原告的该项诉讼请求，法院不予支持。

二审法院认为：某公司与张某虽然签订的是《兼职工作合同书》，但从合同的内容可以看出张某在某公司的管理下从事公司安排的有报酬的劳动，且张某所提供的劳动是某公司业务的重要组成部分，故原审法院据此情形并结合张某的档案保管、社会保险缴纳情况认定双方于2013年5月2日至7月31日存在劳动关系并无不当。双方所签《兼职工作合同书》于2013年7月1日期满后，张某仍在某公司工作，但某公司未与张某签订书面劳动合同，故原审法院判令某公司自2013年7月2日起向张某支付未签劳动合同二倍工资至2013年7月31日亦无不当。

用人单位应当按照工资支付周期编制工资支付记录，并至少保存二年备查。劳动者与用人单位因劳动报酬问题产生争议时，在二年保存期间内，由用人单位承担举证责任。在某公司未能提交工资支付记录的情形下，原审法院采信张某关于某公司在其工资中扣除了社会保险费用、每月只发放1534元工资的主张是正确的。用人单位应当按照国家规定为本单位职工缴纳应由单位负担部分的社会保险，故某公司应将在张某工资中多扣除的社会保险费予以返还，原审法院依据张某的社会保险缴费

情况核算的返还数额并无不当。

审理结果

北京市西城区人民法院〔2014〕西民初字第23945号民事判决书
(节选)：

一、确认原告某公司与被告张某在二〇一三年五月二日至二〇一三年七月三十一日期间存在劳动关系；

二、本判决生效后七日内，原告某公司支付被告张某二〇一三年七月二日至二〇一三年七月三十一日期间未签订劳动合同的二倍工资差额三千元；

三、本判决生效后七日内，原告某公司支付被告张某二〇一三年五月二日至二〇一三年七月三十一日期间在工资中扣除的社会保险费三千三百一十八元；

四、本判决生效后七日内，原告某公司为被告张某开具离职证明。

五、驳回原告某公司的其他诉讼请求。

北京市第二中级人民法院〔2015〕二中民终字第01817号民事判决书(节选)：

驳回上诉，维持原判。

本判决为终审判决。

审理机关

北京市西城区人民法院

北京市第二中级人民法院

判决依据

1. 《中华人民共和国民事诉讼法》第六十四条：

当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。

当事人及其诉讼代理人因客观原因不能自行收集的证据，或者人民法院认为审理案件需要的证据，人民法院应当调查收集。

人民法院应当按照法定程序，全面地、客观地审查核实证据。

2. 《中华人民共和国劳动合同法》第十条：

建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。

已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。

用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。

3. 《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条：

用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。

用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。

4. 《中华人民共和国民事诉讼法》第一百七十条第一款第（一）项：

第二审人民法院对上诉案件，经过审理，按照下列情形，分别处理：

（一）原判决、裁定认定事实清楚，适用法律正确的，以判决、裁定方式驳回上诉，维持原判决、裁定；

.....

金诚同达·研析与提示

本案中，经过两级法院审理，公司一方均败诉。究其原因，与公司在关键法律问题的认识方面存在误区大有关系。公司认为，与劳动者签

订了《兼职工作合同书》，明确双方法律关系为兼职劳务关系，进而认为双方为劳务关系，实属对劳动关系、劳务关系的误解。

根据现行法律规定，用人单位与劳动者之间为劳动关系还是劳务关系，并不仅仅看双方之间的书面约定，还要从劳动关系的构成要素方面判断双方之间的关系是否符合劳动关系的基本特征。如符合，则双方之间的法律关系为劳动关系，而无论双方签订什么样的合同或协议；如不符合，则双方不构成劳动关系。司法实践中，劳动人事争议仲裁机构及法院，均会根据主张劳动关系成立一方当事人（多为劳动者一方）的请求事项，结合双方提供的证据判断双方之间的关系。比如在前述案件中，法院即通过工资支付方式、管理方式及对于兼职期间考核是否合格后的处理方式等均符合劳动关系的特点，由此认定双方存在劳动关系。结合本案判决及类似案例，用人单位在招用劳动者签订合同或协议时，应引起足够注意和重视。

2.工作资料证明存在劳动关系 开具虚假证明反食其果

案情简介

2001年8月，李某毕业后到某艺术中心工作，2003年4月22日离职。2003年10月9日，其入职某电视台，在社会新闻部政法组担任编导和记者。自2007年11月起，调到新闻中心社会新闻部担任编导和记者。某电视台未与其签订劳动合同，未给其缴纳社会保险，其社会保险是个人缴纳的。李某月工资包括：基本工资3000元，节目制作经费每期4500元，其每个月需要制作两期节目；其需要提供交通、餐费等发票；工资是以现金形式支付的，每个月支付上个自然月的工资。2008年4月1日，李某与北京某文化发展有限公司签订劳务派遣合同。李某认为，其与某电视台在2003年10月9日至2008年3月30日期间存在劳动关系。

李某以要求确认其与某电视台存在劳动关系，要求某电视台支付未签订劳动合同二倍工资差额为由向北京市海淀区劳动人事争议仲裁委员会提出申请，仲裁委员会裁决如下：1.确认李某与某电视台自2003年10月9日至2008年3月30日期间存在劳动关系；2.驳回李某的其他申请请求。某电视台不服上述裁决，在法定期限内向法院提起了诉讼。

某电视台诉称：2001年8月，李某大学毕业后，入职某艺术中心并建立劳动关系。2007年9月1日至10月20日期间，李某到北京某科技有限公司（简称“某科技公司”）工作，并与其建立劳动关系。2008年4月1日，李某入职北京某文化发展有限公司，该公司将李某派遣至某电视台工作。综上，某电视台不服仲裁裁决，诉至法院，要求确认李某与某电

视台在2003年10月9日至2008年3月30日期间不存在劳动关系。

李某在一审中辩称称：李某于2003年10月9日应聘入职某电视台工作，一直到2008年4月1日，李某与某文化公司签订劳务派遣合同。李某与某电视台在2003年10月9日至2008年3月30日期间存在劳动关系，故不同意某电视台的诉讼请求。

审判者说

一审法院认为，从本案查明情况及双方当事人陈述看，李某为某电视台提供了劳动，李某所提供的劳动是某电视台业务的组成部分，某电视台亦支付了相应的劳动报酬。某电视台主张李某是其台的兼职编导和记者，在某电视台未提供相应的证据证明该主张的情况下，某电视台与李某之间的关系符合法律规定的劳动关系的构成要件，故确认李某与某电视台存在劳动关系。

二审法院认为，根据双方当事人的上诉意见，李某提供的大量工作资料可以证明其自2003年10月9日至2007年8月31日期间，持续为某电视台提供了劳动，该劳动系某电视台的工作组成部分，系某电视台安排的有报酬的劳动。而某电视台对双方实为劳务关系的事实主张，没有提供证据加以证明。因此，李某与某电视台之间的关系符合劳动关系的特征，确认双方在2003年10月9日至2007年8月31日期间存在劳动关系。

此外，某电视台提供的离职证明显示，李某在2007年9月1日至2007年10月20日期间与某科技公司建立了劳动关系。李某虽主张其从未在某科技公司工作过，该证明系应某电视台要求通过亲属开具，但证人与其为兄妹关系，具有利害关系，不足以证明李某的事实主张。故二审法院

无法认定其与某电视台在上述期间存在劳动关系。鉴于此，二审法院采信李某的部分事实主张，认定其在2007年10月21日至2008年3月30日期间与某电视台存在劳动关系。

审理结果

北京市海淀区人民法院〔2015〕海民初字第3909号民事判决书（节选）：

李某与某电视台在二〇〇三年十月九日至二〇〇七年八月三十一日期间存在劳动关系。

北京市第一中级人民法院〔2015〕一中民终字第4742号民事判决书（节选）：

一、撤销北京市海淀区人民法院〔2015〕海民初字第3909号民事判决；

二、确认李某与某电视台在二〇〇三年十月九日至二〇〇七年八月三十一日、二〇〇七年十月二十一日至二〇〇八年三月三十日期间存在劳动关系；

三、驳回李某其他申请请求。

本判决为终审判决。

审理机关

北京市海淀区人民法院

北京市第一中级人民法院

判决依据

1. 《中华人民共和国劳动法》第七十七条：

用人单位与劳动者发生劳动争议，当事人可以依法申请调解、仲裁、提起诉讼，也可以协商解决。

调解原则适用于仲裁和诉讼程序。

2. 《中华人民共和国民事诉讼法》第一百七十条第一款第（二）项：

第二审人民法院对上诉案件，经过审理，按照下列情形，分别处理：

……

（二）原判决、裁定认定事实错误或者适用法律错误的，以判决、裁定方式依法改判、撤销或者变更；

.....

金诚同达·研析与提示

根据最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》的相关规定，因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。因此，在用人单位与劳动者解除劳动合同时，其有义务证明该解除的时间及其符合法律规定的理由。否则，该解除决定将很难在司法认定中获得支持。

本案从案件整体情况看，或许李某在2007年9月1日至10月20日期间确实为某电视台工作，但是不巧的是其相关工作资料没有一份是在该期间形成的，没有证据可以推翻离职证明的内容。在此情形下，二审法院无法确认上述期间内双方存在劳动关系，李某也为其开具与事实不符的虚假离职证明而付出了代价。

3.在校学生也可能形成劳动关系

案情简介

原告林某诉称，其系城镇户口，于2012年3月20日入职被告某贸易（北京）有限公司，在西单大悦城一层手表专柜任职导购，工作时间为上一天休息一天。2013年6月1日，原告因脚扭伤而请假一天。2013年6月2日原告正常休息，被告公司的店长发短信让原告办理离职。工作期间，被告未与原告签订劳动合同，未安排原告带薪年假，未给原告缴纳社会保险和公积金。原告的月工资为基本工资1800元加绩效，被告自2013年5月起未发放原告工资。2013年5月原告的销售业绩为40757元，其中4万元按照3%提成，757元按照4%提成，加每月基本工资1800元，加奖金100元，被告应发放原告2013年5月工资3130元。

2013年6月8日，原告向西城区劳动争议仲裁委员会申请仲裁，要求确认原被告在2012年3月20日至2013年6月2日期间存在劳动关系，要求解除与被告的劳动关系，要求被告支付原告2013年5月拖欠的工资3100元，要求被告支付2012年5月至2013年3月未签订劳动合同双倍工资39556元，要求被告支付违法解除劳动合同赔偿金11529元，要求被告支付2013年带薪年假工资600元、补缴社会保险。

2013年11月5日，西城区劳动争议仲裁委员会裁决驳回林某的申请请求。林某不服该裁决，起诉要求确认原被告在2012年3月20日至2013年6月2日期间存在劳动关系；要求被告支付原告2013年5月拖欠的工资3130元；要求被告支付原告2012年4月20日至2013年3月20日未签订劳动合同双倍工资39556元；要求被告支付违法解除劳动合同赔偿金11529

元；要求被告支付2013年带薪年休假工资600元；要求被告赔偿未缴纳社会保险的社会保险费15000元；要求被告赔偿未缴纳公积金的费用2865元，诉讼费由被告负担。

被告某贸易（北京）有限公司辩称：原告系北京市某学校在校学生，于2012年3月20日到被告公司任职导购员，双方为劳务关系，不是劳动关系，不同意原告的诉讼请求。

审判者说

法院认为，首先，原告在2012年3月20日至7月10日期间虽然为北京市某学校学生，但原告已经符合劳动关系的劳动者主体要件，且原告为被告公司提供劳动，被告公司给原告发放工资，双方之间具备劳动关系的法律特征，应认定为劳动关系。

其次，原告于2013年6月8日申请仲裁，仲裁时效为一年，即原告要求被告给付2012年4月20日至2012年6月7日期间未签订劳动合同双倍工资，已经超过仲裁时效，法院不予支持。

再次，原告称2013年6月2日被告公司店长以短信方式通知原告办理离职，未向法院出示相应的证据，因此不能认定被告违法与原告解除劳动合同，原告要求被告支付违法解除劳动合同赔偿金，因证据不充分，法院不予支持。针对劳动关系的解除原因，原被告各执一词，均未向法院出示有效的证据对解除原因予以证明，原告未要求继续履行劳动合同，被告亦未要求原告继续上班，双方劳动关系在2013年6月1日已经事实解除，被告应给付原告解除劳动合同的经济补偿金。

最后，关于原告要求被告给付未缴纳社会保险的社会保险费15000元及要求被告赔偿未缴纳公积金费用2865元的诉讼请求，原告系城镇户口，被告公司未给原告缴纳社会保险应通过社会保险经办机构予以解决，原告要求的公积金不属于法院的受案范围。因此，原告要求被告给付未缴纳社会保险的社会保险费15000元及要求被告赔偿未缴纳公积金费用2865元的诉讼请求，法院不予支持。

审理结果

北京市西城区人民法院〔2014〕西民初字第1826号民事判决书（节选）：

一、确认原告林某与被告某贸易（北京）有限公司在二〇一二年三月二十日至二〇一三年五月三十一日期间存在劳动关系；

二、本判决生效后七日内，被告某贸易（北京）有限公司给付原告林某二〇一三年五月的工资一千八百元；

三、本判决生效后七日内，被告某贸易（北京）有限公司给付原告林某二〇一二年六月八日至二〇一三年三月二十日期间未签订劳动合同双倍工资差额一万六千七百零五元二角九分；

四、本判决生效后七日内，被告某贸易（北京）有限公司给付原告林某解除劳动关系经济补偿金二千九百三十元六角三分；

五、本判决生效后七日内，被告某贸易（北京）有限公司给付原告

林某未休年休假工资差额一百七十九元六角六分；

六、驳回原告林某的其他诉讼请求。

审理机关

北京市西城区人民法院

判决依据

1. 《中华人民共和国劳动合同法》第三十条第一款：

用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬。

2. 《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条第（二）项：

有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：

.....

（二）用人单位依照本法第三十六条规定向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的；

.....

3. 《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条第一款：

用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。

金诚同达·研析与提示

1995年原劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第12条规定，“在校生利用业余时间勤工助学，不视为就业，未建立劳动关系，可以不签订劳动合同”。

但是，该规定仅系对于在校生在业余时间勤工助学期间的关系认定，并未明确排除在校生作为劳动关系主体的资格，如果在校生进行劳动的情况符合认定劳动关系的实质条件，不排除其与用人单位构成劳动关系的情况。

因此，用人单位在用工实践中，如果认为在校生一律不与单位建立劳动关系，是非常错误的。本案判决表明，持此观点将不会获得法院的支持。

4.员工宿舍内一氧化碳中毒诉求确认劳动关系被驳回

案情简介

原告刘某某诉被告某种植中心、第三人某农家乐观光园、第三人赵某某称：我于2014年10月4日被招聘到种植中心工作，工作岗位为伙房管理员，工作内容为做饭、择菜、蔬菜看护、卫生打扫、伙房物品看管等，月工资3000元。2014年11月12日晚，我在值班室一氧化碳中毒，被同事赵某某和马某某送往医院救治，至今昏迷不醒。因种植中心未与我签订劳动合同，故起诉，要求确认我与种植中心2014年10月4日至2015年1月27日期间存在劳动关系。

被告种植中心辩称：不同意刘某某的诉讼请求，刘某某不是我单位员工，与我单位不存在劳动关系。

第三人农家乐观光园述称：刘某某于2014年10月4日到我公司工作，工作内容是做饭，2014年11月12日晚上一氧化碳中毒。

第三人赵某某述称同上。

2015年2月12日，刘某某向北京市昌平区劳动人事争议仲裁委员会（以下简称昌平仲裁委）申请仲裁，要求确认其与种植中心自2014年10月4日至2015年1月27日存在劳动关系。2015年3月12日，昌平仲裁委作出裁决书，裁决驳回刘某某的申请请求。2015年3月12日，刘某某对该

裁决书不服，诉至法院。

庭审中，刘某某坚持称其系与种植中心存在劳动关系，由赵某某招聘到种植中心做饭，赵某某是代替王某某负责工作，刘某某与农家乐观光园不存在劳动关系，并提交照片两张，证明其工作地点在种植中心。种植中心、农家乐观光园、赵某某对照片均不予认可。

审判者说

根据法院查明的事实，农家乐观光园的法定代表人赵某某系种植中心负责人王某某的妹夫。农家乐观光园与种植中心称双方仅为租赁关系，系农家乐观光园租赁种植中心的部分用地进行经营，无其他关系。2014年11月13日6时许，刘某某被农家乐观光园司机马某某在农家乐观光园东北角宿舍发现已一氧化碳中毒，马某某遂将刘某某送至医院治疗。之后，赵某某向刘某某丈夫转账支付了刘某某工资。2014年12月15日至2014年12月31日，刘某某在中国人民解放军海军总医院住院治疗，经诊断为一氧化碳中毒迟发脑病、脑梗死、高血压病3级。

综合以上情况，法院认为，当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方所依据的事实有责任提供证据加以证明。没有证据或者证据不足以证明当事人的事实主张的，由负有举证责任的当事人承担不利后果。

刘某某认可其系赵某某招聘并由赵某某向其支付了工资，赵某某作为农家乐观光园法定代表人亦陈述刘某某系其招聘到农家乐观光园工作，刘某某虽称其为种植中心工作，但其提交的照片仅显示为种植中心简介，未提交其他证据证明其与种植中心存在劳动关系，故刘某某要求

确认其与种植中心存在劳动关系的诉讼请求，证据不足，法院不予支持。

审理结果

北京市昌平区人民法院〔2015〕昌民初字第5320号民事判决书（节选）：

驳回原告刘某某的诉讼请求。

审理机关

北京市昌平区人民法院

判决依据

《中华人民共和国民事诉讼法》第六十四条：

当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。

当事人及其诉讼代理人因客观原因不能自行收集的证据，或者人民法院认为审理案件需要的证据，人民法院应当调查收集。

人民法院应当按照法定程序，全面地、客观地审查核实证据。

金诚同达·研析与提示

对于劳动者与某些农家乐等小微企业甚至是个体工商户之间的劳动争议，劳动者应明确用工主体。司法实践中，在认定用人单位与劳动者之间具有劳动关系时，法院通常会考虑下列因素：

(1) 用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；

(2) 用人单位依法制定的各项规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动；

(3) 劳动者提供的劳动是用人单位工作的组成部分。

通过以上内容综合评定，劳动者可以明确诉讼主体，更好地保护自身合法权益。

5.内退职工入职其他企业，符合劳动关系特点的认定为劳动关系

案情简介

甘某原系A公司员工，2009年在该公司办理离岗退养手续，每月领取生活费800多元。2010年10月15日，甘某进入B公司上班。双方签订劳动合同约定，合同期限从2010年10月15日起至2015年10月15日止；年薪10万元，B公司每月先支付基本工资5000元，到年底再一次性支付给4万元。合同签订后，B公司每月向甘某支付基本工资5000元（未扣税）至2014年4月份。自2014年5月份至2015年2月份，B公司仅向甘某支付工资13200元，亦未按约定在每年年底一次性支付4万元。甘某在B公司工作至2015年2月，后诉至法院，要求B公司支付拖欠的工资226585元和经济补偿37499元。

另外，甘某于2014年7月在A公司办理退休手续，开始领取退休金。

审判者说

法院认为，《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（三）》第九条规定，企业停薪留职人员、未达到法定退休年龄的内退人员、下岗待岗人员以及企业经营性停产放长假人员，因与新的用人单位发生用工争议，依法向人民法院提起诉讼的，人民法院应当按劳动关系处理。甘某从A公司内退后到B公司上班，在其未领取退休金之前，双方形成劳动关系。但甘某于2014年7月领取退休金后，双方

即转为劳务关系。甘某主张B公司应支付经济补偿，于法无据，不予支持。甘某在B公司工作期间，B公司应当按约定向甘某及时足额支付劳动报酬，遂依法判决B公司支付拖欠的工资210000元。

审理结果

福建省龙岩市新罗区人民法院〔2015〕龙新民初字第6742号民事判决书（节选）：

一、被告B公司应于本判决生效之日起十日内向原告支付拖欠的工资210000元；

二、驳回原告其他的诉讼请求。

审理机关

福建省龙岩市新罗区人民法院

判决依据

1. 《中华人民共和国劳动合同法》第三十条：

用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬。

用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的，劳动者可以依法向当地

人民法院申请支付令，人民法院应当依法发出支付令。

2.《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（三）》第七条：

用人单位与其招用的已经依法享受养老保险待遇或领取退休金的人员发生用工争议，向人民法院提起诉讼的，人民法院应当按劳务关系处理。

3.《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（三）》第八条：

企业停薪留职人员、未达到法定退休年龄的内退人员、下岗待岗人员以及企业经营性停产放长假人员，因与新的用人单位发生用工争议，依法向人民法院提起诉讼的，人民法院应当按劳动关系处理。

金诚同达·研析与提示

现实中，因国企改革、职工分流下岗、职工“下海”等历史原因，一些企业尤其是国有企业存在相当数量的停薪留职人员。此外，最近一段时间部分企业停工停产停业，客观上形成了一批停薪留职、内退、下岗待岗、放长假人员。这些人员的“组织关系”还在，但在离开原单位后，又入职其他单位从事新的工作。此时，新单位往往出于无法为此类员工办理社保手续、无法转移档案或员工与其他单位保留劳动关系等方面的考虑，认为此类员工与本单位之间未建立劳动关系，因此，不与此类员工签订劳动合同。事实上，部分单位的这种做法是对法律的误解，仍然存在法律风险，极易引发劳动争议。

为解决此类争议，最高人民法院出台的司法解释明确规定，停薪留职、内退、下岗待岗以及企业经营性停产放长假的员工，在新用人单位工作符合劳动关系特点的，应当认定为双方存在劳动关系。据此，用人单位在招聘录用内退、停薪留职等类型的员工时，应当与其签订劳动合同。否则，存在向其支付应签未签劳动合同二倍工资的法律风险。

值得注意的是，我国法律并未禁止同一劳动者与不同用人单位同时建立劳动关系。除根据相关司法解释外，根据《劳动合同法》的有关规定，劳动者如与其他单位同时建立劳动关系，用人单位可以要求其解除其他劳动关系，但并未规定其他劳动关系无效。因此，一些企业沿袭计划经济时代的思维，认为劳动关系必须是“一个萝卜一个坑”的想法，是与法律规定相悖的。

此外，用人单位在招聘录用此类员工时，还应当注意员工的退休年龄，避免劳动合同的终止期限晚于员工达到法定退休年龄的时间。本案中，法院认为员工达到退休年龄后与新单位之间的劳动关系变更为劳务关系，并驳回了员工提出的支付经济补偿的主张。但在一些地区的司法判例中，认定企业明知员工退休年龄，仍与其订立终止期限晚于退休年龄的劳动合同的，员工达到退休年龄时劳动关系并不当然终止。员工退休之日至约定的劳动合同终止之日，双方仍存在劳动关系。

6.企业拒绝为员工办理退休手续 继续工作劳动关系延续

案情简介

1970年4月宋某到临淄区某仪表成套厂工作，后工厂改制，更名为A公司，双方建立无固定期限劳动关系。2001年，当宋某年满60周岁时，A公司并未参照退休的有关规定为其办理退休手续，而是让其继续工作至2007年3月。2007年3月，A公司要求宋某离开A公司。2007年5月，宋某申请仲裁，认为A公司违法解除劳动合同，请求其支付经济补偿。临淄区劳动争议仲裁委员会决定，对宋某的请求不予受理。后宋某提起诉讼，请求判令A公司立即支付其一次性经济补偿5760元，一审法院淄博市临淄区人民法院经审理认为，宋某虽在A公司工作多年，但其于2007年离开时，年龄已超过法定退休年龄，其要求支付一次性经济补偿金无法律依据，故对宋某的请求未予支持，宋某因此向淄博市中级人民法院提起上诉。

审判者说

二审法院认为，宋某自1970年开始就与A公司建立了长期的无固定期限劳动关系，2001年，当宋某年满60周岁时，A公司并未参照退休的有关规定为其办理退休手续，而是让其继续工作至2007年3月，说明双方劳动关系在宋某60周岁以后仍延续。2007年3月，A公司因宋某年龄偏高而终止双方劳动关系，依法应支付解除劳动合同经济补偿。宋某在A公司工作37年，其请求按月工资450元的标准计算其解除劳动合同经济补偿金5760元（12个月）虽然偏低（其月工资收入低于淄博市最低工

资标准），但系民事权利的自由处分，法院予以支持。

审理结果

山东省淄博市临淄区人民法院〔2007〕临民初字第2041号民事判决书（节选）：

驳回宋某的诉讼请求。案件受理费10元，由宋某负担。

山东省淄博市中级人民法院〔2008〕淄民三终字第282号民事判决书（节选）：

一、撤销临淄区人民法院〔2007〕临民初字第2041号民事判决；

二、A公司自收到本判决书之日起十日内一次性支付宋某经济补偿金5760元。一、二审案件受理费各10元，均由A公司负担。本判决为终审判决。

审理机关

山东省淄博市临淄区人民法院

山东省淄博市中级人民法院

判决依据