



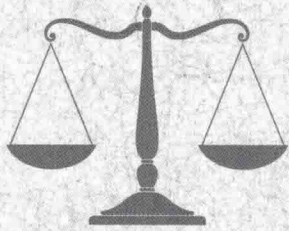
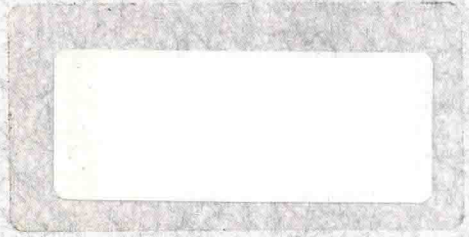
国家电网有限公司
STATE GRID
CORPORATION OF CHINA



国家电网有限公司 劳动争议典型案例集



中国电力出版社
CHINA ELECTRIC POWER PRESS



国家电网有限公司
劳动争议典型案例集

ISBN 978-7-5198-2837-0



9 787519 828370 >

定价：75.00元



国家电网有限公司
STATE GRID
CORPORATION OF CHINA



国家电网有限公司
劳动争议典型案例集

国家电网有限公司 编



中国电力出版社
CHINA ELECTRIC POWER PRESS

图书在版编目 (CIP) 数据

国家电网有限公司劳动争议典型案例集 / 国家电网有限公司编. —北京:
中国电力出版社, 2019.1(2019.4 重印)

ISBN 978-7-5198-2837-0

I. ①国… II. ①国… III. ①劳动争议—处理—案例—汇编—中国 IV. ①D922.591.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2018) 第 301680 号

法律资料分享, docsriver.com

出版发行: 中国电力出版社

地 址: 北京市东城区北京站西街 19 号 (邮政编码 100005)

网 址: <http://www.cepp.sgcc.com.cn>

责任编辑: 石 雪 (010-6341 2557)

责任校对: 王小鹏

装帧设计: 北京宝蕾元科技发展有限公司

责任印制: 邹树群

印 刷: 三河市万龙印装有限公司

版 次: 2019 年 1 月第一版

印 次: 2019 年 4 月北京第五次印刷

开 本: 787 毫米 × 1092 毫米 16 开本

印 张: 23.5

字 数: 385 千字

定 价: 75.00 元

版权专有 侵权必究

本书如有印装质量问题, 我社营销中心负责退换

编委会

主任 寇伟

副主任 辛保安

委员 黄德安 罗乾宜 刘国跃 韩君

刘泽洪 张智刚

编审组

吕春泉 董双武 尚锦山 李峰 刘博

刘浩杰 刘昱阳 任远 齐金昌 张莫

冯冰 雷静 刘利平 查显光 陈霜玲

武斌 吕亚明 于鹏 刘子煜 缪晓刚

刘鑫 吴海辉 祁国盛 谢晨 吴涛

石燕丽 向远征

前 言

劳动关系是生产关系的重要组成部分，是最基本的社会关系之一。劳动关系的和谐稳定，事关企业和员工的切身利益，事关经济发展与社会和谐。习近平总书记强调，“要最大限度增加和谐因素、最大限度减少不和谐因素，构建和发展和谐劳动关系，促进社会和谐。要依法保障职工基本权益，健全劳动关系协调机制，及时正确处理劳动关系矛盾纠纷”。构建和谐劳动关系，既是劳动关系管理的重点，也是难点所在。

电网企业深度参与了农电体制改革、电力体制改革、国企国资改革等，用工形式多样，用工情况复杂，劳动关系主体及利益诉求多元化。在劳动关系调解处理过程中，公司始终坚持“以人为本”，不断建立和完善人力资源管理制度体系，严格依法保障职工权益，取得了积极成效，体现了电网企业的价值追求和责任担当。但受历史条件、管理认知等因素限制，部分单位在处理劳动关系和争议时，存在程序不够规范、证据不够充分等问题，使得一些原本可通过规范和加强内部管理解决的用工纠纷，最终却需要通过信访、仲裁甚至法院判决等方式解决，给企业造成了损失，浪费了大量时间和精力，并带来了一定负面影响。为构建更加和谐的劳动关系，减少或避免类似争议发生，总结公司各单位实际发生的劳动争议案例，为企业提供参考和借鉴，公司人资部组织系统内相关专家编写了本案例集。

本案例集共六章，包括：劳动关系的确认、劳动合同的订立、劳动合同的履行、劳动合同的解除、劳动关系的终止、其他等。每篇案例从基本案情、争议焦点和原因分析、相关依据、案例评析和启示等四个方面进行描述和深入剖析。案例历经五次较大规模的集中研讨和修订完善，从报送的 152 篇中最终审

核确定入选 100 篇。入选案例基本具有代表性和可借鉴性强、时间跨度大、覆盖面广等特点。

案例集的编制和出版，得到了公司领导和各单位的大力支持，各单位人资管理部门积极开展案例收集和编写工作，法律、信访、工会等相关专业人员对案例核心内容提供了法律和政策支持，数易其稿，付出了辛勤劳动。国网冀北、山西、江苏、湖北、江西、四川、重庆、吉林、甘肃电力等 9 家省公司人资专业人员对案例进行了集中审核，研究理论基础，拟订案例结构，明确编制要求，修改完善并审定案例文稿。各案例主要审核人分别为：1~14 于鹏，15~23 冯冰，24~36 吕亚明，37~44 陈霜玲，45~59 刘利平，60~70 查显光，71~82 武斌，83~90 刘子煜，91~100 雷静。在此，向所有参与案例集编制、审核的人员致以诚挚的谢意。

希望公司各级单位主要负责人及人资用工、薪酬、保障等相关人员，认真研读本案例集，充分学习借鉴其他单位经验和教训。对于败诉的案例，要深入分析其原因，避免在本单位发生类似争议；对于最终胜诉的案例，也需深入反思，哪些做法如果更加严谨、程序更加规范或可避免争议。目前，部分案例发生的问题在一些单位仍然存在，且有较大潜在风险，各单位要增强构建和谐劳动关系的责任感和使命感，主动作为，创新工作，争取存量劳动争议可控在控，新增劳动争议企业零责任，努力实现维护员工合法权益与企业健康发展的有机统一。

由于本案例集涉及的国家、地方法律法规以及企业规章制度存在一定的历史和地域差异，部分案例仲裁和法院判决可能存在地方特点，因此，本书内容仅供各单位人资分管领导和人资管理人员处理日常劳动争议时参考，不作为判例引入法律程序。严控本书发行范围，严禁将本书主要内容流传于外，由此产生的相关责任须自行承担。

由于编者水平有限，加之时间仓促，书中难免有诸多不足之处，恳请读者批评、指正。

编者

2018 年 10 月



前言

第一章 劳动关系的确认

一、不规范外包引发的争议	002
1. 不规范业务外包用工与企业是否存在事实劳动关系	002
2. 业务外包企业未与员工订立劳动合同，劳动关系归属何方	006
3. 群众护线员是否与供电公司存在劳动关系	010
4. 村委会委派的变电站看护人员与供电公司是否存在劳动关系	013
5. 承包双方劳务终止，对簿公堂被驳诉求	016
二、体制改革	021
6. 股权关联企业员工的劳动纠纷该由谁来受理	021
7. 企业改制时如何判定劳动关系	025
8. 与被派遣劳动者劳动关系的界定如何有效取证	028
9. 农电体制改革之前农电工与县供电企业是否存在劳动关系	031
10. 劳动用工身份转变引发的纠纷	034
11. 依法合规解决临聘合同工劳动纠纷	038
三、违规用工	041
12. 企业员工私自用工引发劳动关系确认争议	041
13. 无效劳务派遣的劳动者劳动关系的认定	044

14. 集体企业用工借用至主业后是否与主业单位存在劳动关系	048
-------------------------------------	-----

第二章 劳动合同的订立

15. 劳动者不续签劳动合同，企业是否应当支付经济补偿	054
16. 精神病患者治愈前后劳动合同订立争议	057
17. 企业内设机构私自用工引发的工资处理纠纷	061
18. 劳动者拒签劳动合同时，企业是否可以解除劳动关系	064
19. 政府主导体制改革分流安置员工的劳动合同订立主体单位争议	067
20. 用人主体单位多次变更引发的员工劳动合同是否续签及相关纠纷	071
21. 劳务派遣管理不规范引发的劳动合同订立主体争议及相关纠纷	075
22. 劳务派遣用工无固定期限劳动合同的订立和同工同酬的认定	078
23. 劳务派遣公司未及时与劳动者订立劳动合同给用人单位带来风险	082

第三章 劳动合同的履行

一、工作时间和休息休假	088
24. 倒班运行值班是否构成加班事实	088
25. 合理核定加班时间以确定加班工资	092
26. 未进行综合计算工时制备案登记能否对员工执行综合计算工时制	095
27. 非特殊疾病医疗期满后能否再延长医疗假期	098
28. 员工特殊疾病医疗期延长不合理申请的应对处理	101
29. 注重证据留存，治理员工“泡假”	105
30. 劳动者主观混淆用工方式引发的利益诉求	109
31. 劳务派遣公司执行加班等政策不到位引发的争议	112
二、劳动报酬	116
32. 集体企业社会聘用人员关于要求同工同酬待遇等的争议	116

33. 集体职工的同工同酬诉求	119
34. 是否应向故意隐瞒缓刑的在岗人员支付劳动报酬	123
35. 如何界定劳务派遣同工同酬	126
36. 外包人员加班工资是否应由供电公司支付	129
三、社会保险	133
37. 交通事故引发的工伤及其维权	133
38. 工亡认定中的 48 小时	136
39. 休息日加班后在家突发疾病是否视同工伤	139
40. 工作日交通意外死亡后能否认定为工亡	143
41. 员工受伤未进行工伤认定的后续争议	147
42. 发生疑似工伤须及时申请工伤认定	151
43. “老工伤”的一次性伤残补助金应由企业还是工伤保险基金支付	154
44. 单位“协助”辞职员工获取失业保险金的法律风险	157

第四章 劳动合同的解除

一、违反劳动纪律	162
45. 农电用工劳动争议仲裁期间违反劳动纪律，用人单位主张解除 劳动合同	162
46. 用人单位与违规违纪员工解除劳动合同须证据充分	166
47. 女职工“三期”期间违反劳动纪律，用人单位可否与其解除 劳动合同	170
48. 劳动合同解除告知程序不规范引发的劳动争议	173
49. 用人单位单方解除劳动合同程序须合法	176
50. 依法履行规章制度告知程序，确保劳动合同解除合法性	179
51. 劳务派遣员工被解除劳动合同争议的处理	182
52. 发包单位的规章制度是否适用于业务外包员工	185

二、违反工作纪律或廉洁从业规定	188
53. 开除违纪员工须证据充分	188
54. 供电服务公司依据《国家电网公司员工奖惩规定》解除员工 劳动合同是否合法	192
55. 法院改判是否影响用人单位单方解除劳动合同的有效性	196
56. 依法解聘违规员工，供电公司避免担责	200
57. 证据充分、流程合法是取得劳动争议胜诉的关键	204
58. 供电企业内设机构是否具备解除劳动关系资格	207
59. 用人单位为何解除不了劳动关系	210
三、被依法追究刑事责任	213
60. 因企业解除劳动合同依据“存疑”引发的纠纷	213
61. 被依法追究刑事责任人员劳动合同的解除	216
62. 用人单位解除劳动合同程序应依法合规	220
四、劳动者单方解除	224
63. 劳动者口头辞职引发的劳动纠纷	224
64. 劳动者主动辞职后离职手续不规范引发的纠纷	228
五、长期不在岗人员清理	231
65. 用人单位与劳动者解除劳动关系行为有效性的确定	231
66. 停薪留职人员劳动合同解除程序不规范引发的劳动关系争议	234
67. 应怎样依法规范停薪留职人员	237
六、其他劳动关系解除	241
68. 员工人事调动引发的劳动关系纠纷	241
69. 企业因亏损转让退回劳务派遣工引起的纠纷	244
70. 企业因用工方式调整退回劳务派遣工引起的纠纷	248

第五章 劳动关系的终止

一、退休年龄认定	252
71. 职工办理退休出生时间如何认定	252
72. 关于户籍材料引发的退休年龄争议	256
二、女职工退休年龄界定	260
73. “干部”身份和多岗位经历的女职工退休年龄如何确定	260
74. 因岗位性质界定引发的退休争议	264
75. 多重争议引发的女职工退休纠纷处理	267
三、特殊工种提前退休	271
76. 遭质疑的提前退休	271
77. 从事特殊工种人员质疑提前退休	275
78. 农电用工特殊工种退休争议	278
79. 特殊工种提前退休是否必须以报备登记为前置程序	281
四、其他劳动关系终止	285
80. 主业支援集体职工退休时间如何界定	285
81. 长期待岗人员退休引发的争议	288
82. 因企业改制，员工拒绝转签引发的争议	292

第六章 其他

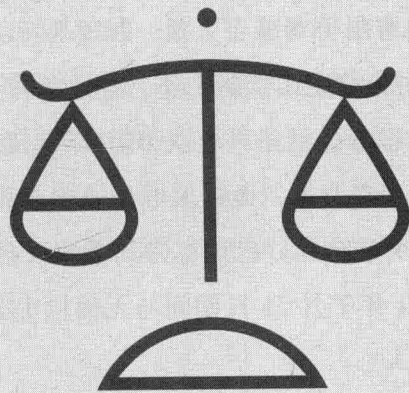
一、人事档案	298
83. 因未及时转移人事档案而引发的经济赔偿纠纷	298

84. 判刑被开除厂籍人员档案未及时转出该由谁负责	301
二、非全日制用工	305
85. 非全日制用工超工作时间如何界定	305
86. 非全日制用工关系的认定	308
87. 用人单位如何处理非全日制用工方式引发的劳动争议	312
88. 非全日制用工的界定与风险控制	315
89. 非全日制用工转外包用工后劳动关系认定争议	318
90. 农村协管员是否属于非全日制用工	322
三、劳动合同补充协议	325
91. 违反劳动合同补充协议之关于安居补助和加班费的确定	325
92. 新进员工辞职后培训费是否应当退还给用人单位	329
93. 由离职违约费用引发的诉讼与思考	333
四、退休返聘人员意外伤害	338
94. 返聘人员违章出事故缔约方依错担责任	338
95. 离退休专业技术人员因工负伤引发的纠纷	343
五、其他	346
96. 雇佣承揽差别大谨慎选择防风险	346
97. 职工子女退役士兵就业安置处理	350
98. 一起经济损失案引起的劳动纠纷	353
99. 亦工亦农招工问题的化解	356
100. 劳务服务层层转包诉讼纠纷责任自担	359



第一章

劳动关系的确认





一、不规范外包引发的争议

1. 不规范业务外包用工与企业是否存在事实劳动关系

基本案情

孙某系无锡市某建筑安装有限公司施工人员。2012年3月，孙某起诉至法院称，其于2002年进入无锡供电公司检修变压器班工作，连续工作至2011年7月底。在此期间，无锡供电公司提供了食宿等生活条件。从2010年起无锡供电公司以每月1660元的标准向其支付工资。2011年7月底，无锡供电公司单方辞退原告孙某。期间，无锡供电公司未与原告订立书面劳动合同，也没有为其缴纳社会保险费。故请求确认原告在2002年1月1日起至2011年7月31日期间与无锡供电公司存在事实劳动关系。与孙某一起起诉的还有其他三人。

孙某所在建筑安装公司系无锡供电公司下属一集体企业的劳务外包单位，在该集体企业承包的无锡供电公司业务实施过程中，为便于施工，集体企业有向其提供食宿等情况。孙某在工作中也有取得班组工作日志等资料的便利。在诉讼过程中，原告孙某提供了部分班组工作日志、电话通话清单、暂住证、工作服，作为其与无锡供电公司存在事实劳动关系的证明。

被告无锡供电公司提供了4项证据：①无锡市某建筑安装有限公司提供的证明1份，证明孙某等8人的工资已由其结清，双方签字认可劳动关系已终止，解除合同补

偿款已经支付。②无锡市某建筑安装有限公司提供的团体人身意外伤害保险单及保险费发票，被保险人及受益人名单中包括孙某。③无锡市某建筑安装有限公司出具的孙某2010年、2011年的收入证明以及孙某的工资签收单。④无锡市某建筑安装有限公司与无锡供电公司订立的施工合同若干份。

法院经审理认为，孙某主张与无锡供电公司存在事实劳动关系，证据不足，驳回孙某的诉讼请求。其他三人遂撤回对无锡供电公司的起诉。

🔍 争议焦点和原因分析

孙某与无锡供电公司在2002年1月1日起至2011年7月31日期间是否存在事实劳动关系？

法院认为，劳动者主张与用人单位存在劳动关系，应当提供证据予以证明。孙某提交的部分班组工作日志、电话通话清单、工作服，仅是工作记录或者劳动的必需品，暂住证仅是居住场所的证明，这些证据在无其他证据相互印证的情况下，无法证明其与无锡供电公司存在劳动关系。无锡供电公司提供的工资签收单，证明孙某在施工队领取工资，该情节与孙某陈述一致。孙某在审理中没有提供施工队受无锡供电公司委托或指派支付劳动报酬的证据，故法院认定孙某提供劳动的相对方并非无锡供电公司。诉讼中，无锡供电公司提供的团体人身意外伤害保险单、用工协议、建设工程施工合同及相应完工单，说明存在孙某系其他用人单位员工的可能性。综上，孙某主张与无锡供电公司存在事实劳动关系，证据不足，法院不予采信，判决驳回孙某的诉讼请求。

⚖️ 相关依据

1. 劳动合同规定

《中华人民共和国劳动合同法》第七条规定，用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。用人单位应当建立职工名册备查。

2. 确立劳动关系规定

法院审查是否存在事实劳动关系，一般参照劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发〔2005〕12号）规定，通过对以下情形进行综合分析



考察判断：

- (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劳动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业务的组成部分。
- (4) 工资支付凭证或记录（职工工资发放花名册）、缴纳各项社会保险费的记录。
- (5) 用人单位向劳动者发放的“工作证”“服务证”等能够证明身份的证件。
- (6) 劳动者填写的用人单位招工招聘“登记表”“报名表”等招用记录。
- (7) 考勤记录。
- (8) 其他劳动者的证言等。

案例评析和启示

(1) 凡外包业务中涉及有资质要求的，外包单位必须具备相应资质，严禁将业务发包给无有效资质的单位。

(2) 发包单位的规章制度不能直接适用于外包单位员工，相关管理要求应通过外包单位下达或直接约定在业务外包合同中。外包单位员工的招聘、劳动合同的订立及终止或解除、薪酬的确定、考核和支付等均由外包单位负责。

(3) 劳动过程中，发包单位不得对外包单位员工进行直接管理，对外包单位员工的任命、工作安排必须通过外包单位进行，不得直接对外包单位员工进行指令；工作计划的制订、实施，员工的排班、工作时间和休息休假，工作调度等生产经营工作的具体组织均由外包单位负责。

(4) 发包方应谨慎组织业务外包单位员工以发包单位或发包单位员工的名义参加主办单位组织的各类比赛、竞赛等。外包单位员工的劳动保护、职业危害防护以及社会保险的办理等，由外包单位负责。

(5) 外包单位员工必须以外包单位的名义对外开展工作；工作场所、生产设备、工具等应由外包单位提供或向发包单位租赁使用。为便于业务开展确需提供食宿时，不应在相关部门登记为居住场所。

(6) 外包业务开展前，应由外包单位出具委派员工名单，提供委派人员的劳动合同。发包单位现场管理人员对外包单位员工劳动关系相关信息进行核实，并由外包单位员工签名确认。对班组工作日志中的业务外包单位员工应体现所属外包单位。

申报单位：国网江苏无锡供电公司

主要编制人：郑云陶 伟