

**劳动争议**

**审判白皮书**

**济南市历下区人民法院**

**目录**

序言---------------------------------------------1

劳动争议案件审理概况-----------------------------1

劳动争议案件审判呈现的特点-----------------------3

劳动争议案件审判中出现的突出问题-----------------4

劳动争议案件审判问题原因分析---------------------5

当前经济形势对劳动争议审判提出的新要求-----------7

附劳动争议案件十大典型案例-----------------------9

**序言**

2020年新冠肺炎疫情为社会经济形势带来了新的挑战，在全民复工复产的大背景之下，为新形势下的劳动关系转型提供了契机，同时也为人民法院对劳动争议案件新要素新类型认定审理提出了新的挑战，为进一步保障新形式下劳动关系双方的合法权益，为全民复工复产提供有力法律保障，历下区人民法院现将2018年以来劳动争议案件情况通报如下。

**一、劳动争议案件审理概况**

2018年1月至2020年12月，历下区人民法院劳动争议案件共计收案2517件，结案数2608件。其中2018年劳动争议案件新收案803件；2019年劳动争议案件新收案689件；2020年劳动争议案件新收案1025件。平均结案率约为103.6％，保持着该类型案件审理的良性循环。

劳动争议案件2018-2020年度劳动争议案件收结统计图

结合劳动争议案件具体案由来看，主要包括确认劳动关系纠纷、劳务派遣合同纠纷、追索劳动报酬纠纷、人事争议等类型，诉讼请求涵盖未签订书面劳动合同二倍资差额、加班费、竞业限制、保密义务、解除劳动关系赔偿，劳动争议案件收案数显现逐年上升的趋势，这与社会法制氛围愈加浓厚形式下劳动者的维权意识、法律思维不断提高有着密不可分的联系。在结案方式上，判决结案占比69％，调解、准予撤诉各占比11％，驳回诉讼请求、按撤诉处理共占比约8％,其他结案方式占比约1%。

2018-2020年结案方式对比图

从起因来看，主要集中在用人单位未遵守我国劳动合同期限与员工签订符合法律程序的合同所引起的争议；用人单位在与老员工续签合同时未按劳动合同法签订所引起的争议；用人单位在与劳动者签订用工合同后未依照用工合同内的条款进行工作安排等所引发的争议；用人单位在进行除名、辞退及员工辞职等事件时未按照劳动合同法中的条款进行处理所引发的争议；用人单位对劳动人员安排工作时间、

假期时间、保险福利及用工培训等所引发的争议；用人单位在处理劳动人员劳资待遇、医疗保险及经济补偿等方面所引起的争议等。

**二、劳动争议案件审判呈现的特点**

争议呈现多元化、复杂化。劳动争议纠纷案件类型众多，矛盾复杂，加之近年来新兴行业不断涌现，案件呈现出以生产性服务业为主、高端现代服务产业、传统制造业、交通运输业、新技术行业均有涉及的特点。

新诉求引发的劳动争议案件增多，劳动争议案件审理难度不断加大。劳动者单纯追索劳动报酬的案件越来越少，转而寻求更深层次更大利益的其他诉求。这些案件广泛存在一案多诉求的情况，即一个案件中诉请涵盖劳动关系涉及多个方面，复杂性突出。其中涉及金额较大比较难以举证的未签订书面劳动合同的二倍工资、加班费、解除劳动关系的经济补偿金、赔偿金等，已成为最常见的案件类型。此外，随着新兴行业的快速发展涉及“互联网”新类型劳动争议案件急速增加。涉及企业董监高等由公司法规制的法律主体的劳动争议案件日趋多发，这些都给审判工作提出了更高、更严的要求。

案件数量与经济发展呈现高度关联性。受疫情影响，我国经济下行压力增大，产业结构面临转型升级，一些产业受到较大冲击，特别是以出口为主的劳动密集型中小企业出现经营困难，部分企业停产关闭。使得我国企业劳动关系领域出现了一些新的变化，企业用工需求减少，规模裁员和职工待岗歇业现象逐步增多，欠薪、断保甚至欠薪逃匿问题不断发生。劳动关系的不稳定性增加，劳动争议和举报投诉案件数量上升，发展和谐劳动关系面临新情况新问题。经济形势的变化使得资本规模小、技术水平低、要素禀赋差的民营企业处境更加艰难。经营困难必然导致企业开工不足、停产歇业，进而导致企业减员，拖欠工资等情形频发，由此产生职工追索加班工资、要求享受带薪年休假、经济补偿金待遇、补缴社会保险纠纷增多，发生劳动争议的概率加大。此外，因生产经营困难，一些企业降低了工资待遇，职工不理解甚至不满，一定程度上影响了劳动关系的和谐稳定。

**三、劳动争议案件审判中出现的突出问题**

新形势下调解工作难度加大，劳动者与用工单位面临着一定的生产压力与工作压力，部分企业由于疫情原因减少工作总量或者引进无人生产技术，进而影响到劳动者的可提供工作量，部分工作者因而失业或者被拖欠劳动报酬，企业由于短期内收支不平衡无法及时履行相关义务从而对劳动者的权益产生损害，劳动关系中企业与员工正面临着两难的处境，这为案件的调解工作增大了难度。

劳动关系认定复杂度上升，新形势下互联网用工，网上办公等多元化劳动形式应运而生，由于新型劳动模式的产生，用人单位对用工方式缺少一定的规范性且熟练度较低，多种形式并存的情形为劳动关系的认定提出了新的挑战。

新形式下用工从属性弱化趋势明显。劳资双方管理与被管理的人身从属性是劳动关系与其他民事法律关系最显著的区别，新形式下从业者虽然在一定程度上接受平台的管理，但在工作时间安排、工作任务的完成上有更大的自由度，缺乏传统劳动关系下紧密的人身依附性。

**四、劳动争议案件审判问题原因分析**

（一）从公司企业方面看。企业作为用人单位其最终目的是追求利润的最大化，尤其是在疫情影响下经济状况形势不容乐观，各企业的经营压力不断增大，由此也导致企业与劳动者之间的矛盾激化。劳动关系的基础是劳动力变为交易的商品，劳动争议本质上也就是劳动关系当事人利益上的矛盾，企业利润效益不好势必要缩减经营成本，这个过程中容易产生企业用工管理上的不规范。企业只重视经济效益不重视劳动者的权益，对人力资源管理工作不够重视，经常出现未与工作满一个月的员工签订劳动合同、劳动期满不与留任劳动者续签劳动合同、违法解除劳动合同、考勤管理不规范等情况，严重侵犯了劳动者的利益，引起劳动争议纠纷。再者，企业规章制度的不合法也容易引起劳动争议纠纷。诸多企业的企业工会形同虚设并没有形成完整有效的组织机构，有的企业甚至没有建立工会，工会组织的监督力量严重不足，大量的劳动争议纠纷在企业内部得不到解决，劳动者转而提起仲裁和诉讼。用人单位没有通过民主程序制订规章制度，或者制订规章制度程序不合法，单位的规章制度存在与法律规定相抵触的内容，使企业劳动管理模式不规范，在招聘、试用、录用、解聘等环节存在违规行为，延长试用期、设定罚款权等，也为劳动争议埋下隐患。

（二）从劳动者方面看。劳动者维权意识增强，但对法律理解多有不当。劳动争议案件正向多诉求化发展，劳动者在起诉时不单只根据实际损害要求用人单位赔偿，且往往一并提出诸多附属性诉求，比如防暑降温费、未休带薪年休假、加班费等，更有者提出精神损失、健康权受损及工作交接事宜等主张；有的劳动者自身不遵守劳动纪律，多次请假旷工，违反用人单位规章制度，但又对用人单位处理决定不服，与单位不能协商一致，导致单位与其解除劳动关系，最后成诉；还有劳动者利用用人单位管理漏洞，滥用诉权、恶意滥诉缠讼，企图通过法院调解的方式利用法院的威严性给用人单位施加压力，已达到迫使用人单位支付费用息事宁人的目的；还有劳动者对单位人事安排不满，内心不平衡动辄向用人单位提出几十万甚至成百上千万的赔偿诉求…。劳动者在劳动关系中是相对弱势的一方，我国的劳动法律法规也秉承着保护劳动者利益的立法理念，但随着人类文明的不断提高，劳动者维权意识增强，现今不断出现过度维权、恶意维权事件，劳动者对法律的理解不够深刻，加之劳动争议诉讼成本低、法院诉讼方式便捷，这使得劳动争议案件数量逐年增多。

（三）从法律法规方面看。我国现行劳动法、劳动合同法的某些规定对劳动争议的处理还处在比较原则化的阶段。直至现在劳动关系的认定仍然适用原劳动和社会保障部发布的《关于确立劳动关系有关事项的通知》，该通知仅从主体资格、人员从属性、劳动从属性三方面对劳动关系进行认定，在处理新兴产业、涉互联网产业新业态案件时，其规定的认定标准并不能有效的适用于新业态下的灵活、复杂的用工模式。劳动法律法规滞后导致对新业态的管理缺乏可遵照的依据，使得企业与劳动者频繁产生劳动争议纠纷。其次，在实践中对劳动争议案件所涉及的各类条例、规章制度的理解不一也是引发劳动争议案件的原因之一。比如达到法定退休年龄的劳动者是否可以构成劳动关系，其能否享受各种形式的社保；劳动者与加盟商之间产生纠纷，能否要求特许授权人承担部分责任；劳务分包、劳务挂靠等用工形式应当如何区分认定，与劳动者发生纠纷后又应当如何处理，这些问题在理论上有较大争议，而法律法规又没有明确的规定，这些问题在实践中不能得到有效的解决，困扰审判实践。

**五、当前经济形势对劳动争议审判提出的新要求。**

要不断加强调解在劳动案件的前缀解决力，探索多元化调解解决机制。在劳动争议调解中，以科学合理人性化的策略提升劳动争议调解实效，以“劳动三权”为重点，构筑劳动关系多元治理体系，夯实劳动争议调解发挥作用的治理基础；强化公民意识，培育公共理性，提升劳动调解协议的履约意识；树立劳动争议调解的民间话语权威；完善相关制度，为劳动争议调解的有效运行提供保障和激励机制。在公共治理背景下，注重发展政府之外的民间解纷机制的柔性力量；其规则支撑也从主要依托硬法向注重、发掘以民间共同体为依托的软性资源转移。因此，作为一种软法解纷机制，劳动争议调解实效的提升还要着力于发展调解机制的民间性，塑造其民间解纷话语权威。首先，推进社会法治思想建设，加快法制宣传，培育社会组织的独立性、自治性，为其他民间组织参与劳动争议的调解创造体制和法制保障。其二，在尊重社会自治的前提下，基于公益性原则，采取经费资助的方式，对人民调解委员会进行专业化、职业化改造，增强其对劳动争议的调解能力和权威。

需要不断加强法治素养，提升审判水平，提高面对新形式下的各类新型劳动争议案件能力。面对特殊的民事法律关系，要以法院劳动案件专审团队会议为依托，结合新形势下最高人民法院所发布劳动争议指导性案例为基调，牢牢抓住维护劳动者合法权益这个中心点，切实将民法典及新形势下劳动法及相关法律的内涵与精神落到实处。

**附**

**劳动争议案件十大典型案例**

案例1. 某管理公司诉郑某确认劳动关系案

――《员工入职登记表》能否视为双方的书面劳动合同

裁判要旨：

《员工入职登记表》中如果已基本具备了书面劳动合同的主要内容，登记表中明确约定了劳动者的工作地点、工作岗位、聘用期限、工资待遇等，并加盖有用人单位公章，能够明确双方的劳动关系，确定双方的权利义务，实现了书面劳动合同的功能的，应认定双方已签订书面劳动合同。

简要案情：

2018年7月2日，郑某入职某管理公司，2019年2月25日郑某自该公司辞职。双方在此期间未签订书面劳动合同。郑某入职时填写了《员工入职登记表》，在该登记表中郑某填写了个人基本信息，某管理公司在薪资待遇部分填写合同期限一年、无试用期、该公司旗下超市经理：2000+绩效+补助300+工龄/月，双休。郑某在该登记表下方签字，并书写填表日期为2018年7月18日，并加盖了用人单位公章。2020年4月24日，济南市某公共就业服务中心失业保险科出具《说明》，载明“经山东省社会保险管理信息系统（原始资料记载）查询，郑某，男，身份证号码：\*\*\*\*，于2017年8月至2018年11月，在失业保险科领取失业保险金”。2019年8月2日，郑某向仲裁委员会提起仲裁，请求确认某管理公司支付自2018年8月至2019年2月未签订劳动合同的二倍工资赔偿金34000元。仲裁委裁决某管理公司支付郑某该经济赔偿金。某管理公司不服，诉至法院。

法院经审理认为，《中华人民共和国劳动合同法》第十条规定：建立劳动合同，应当订立书面劳动合同。某管理公司与郑某未签订书面劳动合同，但签署了《员工入职登记表》。本案双方争议的实质为《员工入职登记表》能否视为双方的书面劳动合同，某管理公司是否应支付郑某双倍工资。本案所涉《员工入职登记表》已基本具备了书面劳动合同的主要内容，登记表中明确约定了郑某的工作地点、工作岗位、聘用期限、工资待遇等，并加盖有该公司公章，能够明确双方的劳动关系，确定双方的权利义务，实现了书面劳动合同的功能，应认定双方已签订书面劳动合同。故对郑某要求某管理公司支付二倍工资差额的诉讼请求，本院不予支持。

典型意义：

当《员工入职登记表》中明确约定了工作地点、工作岗位、聘用期限、工资待遇等，其就已基本具备了书面劳动合同的主要内容，能够明确双方的劳动关系，确定双方的权利义务，实现了书面劳动合同的功能，应认定双方已签订书面劳动合同。且《中华人民共和国劳动合同法》规定的第二倍工资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。二倍工资的立法目的在于：提高书面劳动合同签订率、明晰劳动关系中双方的权利义务，而非劳动者可以从中谋取超出劳动报酬的额外利益。

法条链接：

《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。

第十七条 劳动合同应当具备以下条款：

（一）用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；

（二）劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码；

（三）劳动合同期限；

（四）工作内容和工作地点；

（五）工作时间和休息休假；

（六）劳动报酬；

（七）社会保险；

（八）劳动保护、劳动条件和职业危害防护；

（九）法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

劳动合同除前款规定的必备条款外，用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。

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。

《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）

第一条　用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同，但同时具备下列情形的，劳动关系成立。

（一）用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；

（二）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；

（三）劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。

第二条　用人单位未与劳动者签订劳动合同，认定双方存在劳动关系时可参照下列凭证：

（一）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；

（二）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；

（三）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；

（四）考勤记录；

（五）其他劳动者的证言等。

其中，（一）、（三）、（四）项的有关凭证由用人单位负举证责任。

案例2．周某诉某酒业公司违法解除劳动合同案

――用人单位所依据的该单位内部的《基本管理办法》与劳动者解除劳动合同的，应证明该管理办法经过民主议定程序，否则构成违法解除劳动合同，应向劳动者支付经济赔偿金

裁判要旨：

用人单位解除劳动合同的，应当向劳动者说明理由。用人单位以劳动者未完成用人单位的内部文件所规定的业绩为由解除双方劳动合同时，负有证明义务，即：用人单位所依据文件的制定经过了法定的民主程序，且劳动者对该文件知情，否则用人单位构成违法解除劳动合同。

简要案情：

2019年8月13日，周某入职某酒业公司并签订劳动合同，任分公司经理一职，合同期限为三年。2020年7月7日，某酒业公司下发《解除劳动合同、及时办理离职手续的通知书》，载明因周某基本考核业绩不达标，经公司研究决定于2020年7月7日解除劳动合同。周某申请仲裁，请求裁决违法解除劳动合同经济赔偿金、劳动报酬等。仲裁裁决不予支持，周某诉至法院。

法院认为，用人单位以劳动者违反公司规章制度为由解除双方劳动合同时，负有证明义务。本案中，某酒业公司根据《基本管理办法》与周某解除劳动合同，但无证据证明上述管理办法已经过职工代表大会等民主程序，亦未提交有效证据证实已向劳动者公示、告知，故对上述相关管理办法，法院难以采信；并且，某酒业公司做出的与周某解除劳动合同决定也未经过本单位工会研究。故，该公司与周某系违法解除劳动合同，应向周某支付违法解除劳动合同赔偿金。

典型意义：

《中华人民共和国劳动合同法》第四条规定，用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。在规章制度和重大事项决定实施过程中，工会或者职工认为不适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以修改完善。用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。依照上述法律规定，用人单位在依据单位内部文件与劳动者解除劳动合同时，应证明该内部文件的制定经过了民主议定程序，并且经过本单位的工会研究。

法条链接：

《中华人民共和国劳动合同法》

第四条　用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。

用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。

在规章制度和重大事项决定实施过程中，工会或者职工认为不适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以修改完善。

用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。

第四十三条　用人单位单方解除劳动合同，应当事先将理由通知工会。用人单位违反法律、行政法规规定或者劳动合同约定的，工会有权要求用人单位纠正。用人单位应当研究工会的意见，并将处理结果书面通知工会。

案例3. 某心理咨询有限公司诉王某经济赔偿金案

――用人单位出具的解除劳动合同证明不等同于离职协议

裁判要旨：

劳动者离职时，用人单位应当出具解除劳动合同证明，该证明系用人单位履行其法定义务，并非双方解除劳动合同办理相关手续、支付工资报酬、加班费、经济补偿等达成的离职协议，不具备离职协议的性质及效力。

简要案情：

王某与某心理咨询有限公司于2018年1月1日签订了固定期限劳动合同，期限自2018年1月1日起至2018年12月31日止。2019年9月23日,该心理咨询有限公司为王某出具了《解除劳动合同证明》,内容为：双方协商一致解除劳动合同，双方已就经济补偿金及劳动关系存续期间的所有问题达成一致，并已一次性结清，不再有需向劳动争议仲裁委员会及人民法院申请处理的任何争议和纠纷，王某对该证明落款处其签字无异议。2019年10月8日，王某向仲裁委员会提起劳动仲裁，仲裁请求某心理咨询有限公司向其支付未签订劳动合同的二倍工资等仲裁请求，仲裁予以支持，该心理咨询公司不服该仲裁裁决，在法定期限内诉至本院。

法院经审理认为，《中华人民共和国劳动合同法》第五十条规定，用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。劳动者应当按照双方约定，办理工作交接。用人单位依照本法有关规定应当向劳动者支付经济补偿的，在办结工作交接时支付。用人单位对已经解除或者终止的劳动合同的文本，至少保存二年备查。依据上述规定，王某离职时，某心理咨询有限公司应当出具解除劳动合同证明，但该证明不能代替双方离职协议，且该证明中记载“一次性结清”包含内容不明确，不能等同于劳动者与用人单位签订的协议。

典型意义：

用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。用人单位出具的该证明是其应当承担的法定义务，并不能简单视为劳动者与用人单位双方就经济赔偿金等达成的合意，不具备离职协议的性质及其效力。

法条链接：

《中华人民共和国劳动合同法》

第二条　中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织（以下称用人单位）与劳动者建立劳动关系，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，适用本法。

国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，依照本法执行。

第五十条　用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。

劳动者应当按照双方约定，办理工作交接。用人单位依照本法有关规定应当向劳动者支付经济补偿的，在办结工作交接时支付。

用人单位对已经解除或者终止的劳动合同的文本，至少保存二年备查。

案例4．某咨询公司诉迟某竞业限制案

――劳动者违反竞业限制义务应承担违约责任

裁判要旨：

用人单位与高级管理人员、高级技术人员等负有保密义务的劳动者，可以在劳动合同或者保密协议中约定竞业限制条款，劳动者违反约定应当向用人单位支付违约金。

简要案情：

迟某系某咨询公司外勤经理，双方签订了《保密协议书》，约定：1、某咨询公司将在迟某离职后一次性支付竞业限制补偿金24个月，合计12000元；2、迟某离职后（含任何原因）24个月内，不得到与某咨询公司生产或经营同类产品、业务的有竞争关系的其他用人单位，不得自己或与他人合作开业生产或经营与甲方单位有竞争关系的同类产品、业务；3、迟某不得向任何组织机构或个人散播某咨询公司商业秘密；4、本协议所指商业秘密是指不为公众所知，能为某咨询公司带来经济利益，且具有实用性并经某咨询公司要求采用保密措施的技术信息和经营信息。或者虽不符合商业秘密构成要件，但是某咨询公司明确提出保密要求的资料或者信息，也适用本协议有关权利义务的规定；5、若迟某不履行本协议的约定义务，应在违约事实发生后30日内一次性支付某咨询公司30万元作为违约金；6、若因迟某违反以上协议行为或造成某咨询公司损失的，迟某应承担赔偿责任，具体损失赔偿标准为：（1）损失赔偿额为某咨询公司因迟某的违约行为所受到的实际经济损失，（2）依照（1）款计算方法难以计算的，损失赔偿额为迟某因违约行为所获得的全部利润，（3）某咨询公司因调查迟某违约行为或侵权行为而支付的合理费用，包括但不限于调查费、公证费、差旅费、律师代理费、诉讼费、保全费，由乙方承担。”在职期间，迟某多次受某咨询公司指派，为其他企业提供促销活动服务，设计方案并组织、主持相关活动。2014年10月，迟某因病住院治疗，同年10月份出院。迟某住院期间未履行过请假手续，出院后亦未办理过请假事宜一直未回单位工作。2015年5月某咨询公司将迟某辞退，并支付了竞业限制补偿金。后，某咨询公司经调查发现，迟某在出院后多次以个人名义与公司客户开展相同业务，并与他人一起成立了公司，开展与某咨询公司相同的经营业务。后，某咨询公司申请劳动仲裁，要求迟某支付违约金30万元。仲裁裁决驳回了某咨询公司的请求，某咨询公司不服诉至法院。

法院经审理认为，迟某与某咨询公司签订的《保密协议书》,系双方真实意思表示，且不违反相关法律法规的规定，对双方均具有约束力。迟某在某咨询公司工作期间，工作岗位为外勤经理，掌握某咨询公司相关业务资料及客户信息等商业秘密，依法属于负有保密义务的人员。迟某被辞退后，某咨询公司向迟某支付了补偿金，迟某却在竞业限制期限内开展并创办经营相同业务的公司，违反双方竞业限制的约定，应承担违约责任。法院遂判决迟某向某咨询公司支付违约金10万元。

典型意义：

和谐劳动关系应构建在依法维护劳动者和用人单位双方合法权益的基础之上，在用人单位承担支付合理薪酬等义务的同时，劳动者亦负有保守秘密、忠于职守、勤勉工作，不得危害用人单位合法权益行为的义务，也即忠诚义务。根据《中华人民共和国劳动法》第三条第二款、《中华人民共和国劳动合同法》第二十三条、第三十九条等规定，劳动者忠诚义务的内容主要有：劳动者应当遵守劳动纪律和职业道德，在劳动合同履行期间负有为用人单位保守商业秘密，遵守用人单位规章制度，忠实履职，不徇私舞弊及不与其他单位建立劳动合同关系等。劳动者忠诚义务必然要求劳动者在职期间履行竞业限制义务，即便没有法定或约定，劳动关系所具有的人身从属性本身也决定了劳动者负有忠诚义务。劳动者在在职期间不从事与本单位竞争业务是其履行忠诚义务的必然要求，该义务无需双方的明示约定，只要双方建立了劳动关系，劳动者就必须承担该项义务。相较于离职后劳动者违反竞业限制义务，劳动者在在职期间从事竞争业务对于用人单位技术秘密和商业秘密的损害更加巨大，其行为的主观恶性也更加严重。劳动合同法第二十三条的规定是强调对于离职后负有竞业限制义务的劳动者，用人单位必须支付经济补偿金。劳动者在职期间的遵守竞业限制义务是其忠诚义务的必然要求，若劳动者在职期间即违反了忠诚义务，从事与用人单位具有竞争关系的业务活动，亦应按双方劳动合同竞业条款的约定，承担违约责任。

本案中，某咨询公司与掌握其商业秘密的迟某签订了保密协议并约定了竞业限制违约责任条款，在与迟某解除劳动关系后依约向其支付了经济补偿，迟某却在在职期间以个人名义私下承接某咨询公司客户的业务，并在离职后创办了与某咨询公司经营范围相同的其他公司参与竞争，显已构成违约，应当按照协议约定向某咨询公司支付违约金。

法条链接：

《中华人民共和国劳动法》第三条 劳动者享有平等就业和选择职业的权利、取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其他劳动权利。

劳动者应当完成劳动任务，提高职业技能，执行劳动安全卫生规程，遵守劳动纪律和职业道德。

《中华人民共和国劳动合同法》

第二十三条用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。

对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。

第二十四条竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。竞业限制的范围、地域、期限由用人单位与劳动者约定，竞业限制的约定不得违反法律、法规的规定。

在解除或者终止劳动合同后，前款规定的人员到与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位，或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务的竞业限制期限，不得超过二年。

第二十五条除本法第二十二条和第二十三条规定的情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。

案例5．某公司诉周某终局裁决案

――用人单位不服终局裁决，应当向中级人民法院申请撤销

裁判要旨：

仲裁裁决的类型以仲裁裁决书确定为准。对于用人单位分为三种情况：仲裁裁决书载明该裁决为非终局裁决的，用人单位不服可以向基层人民法院起诉；仲裁裁决书载明该裁决为终局裁决的，用人单位不服应当向中级人民法院申请撤销；仲裁裁决书未载明该裁决为终局裁决或非终局裁决，用人单位不服该仲裁裁决向基层人民法院提起诉讼的，经审查认为该仲裁裁决为非终局裁决的，基层人民法院应予受理；经审查认为该仲裁裁决为终局裁决的，基层人民法院不予受理，但应告知用人单位可以自收到不予受理裁定书之日起三十日内向劳动人事争议仲裁委员会所在地的中级人民法院申请撤销该仲裁裁决；已经受理的，裁定驳回起诉。

简要案情：

2018年12月，周某以某公司为被申请人，向某仲裁机关申请仲裁，请求某公司支付周某自2018年9月至11月15日工资共计8750元。某仲裁机关于2020年2月1日作出某号仲裁裁决书，裁决：某公司向周某支付2018年9月至11月15日期间工资差额6444.9元；根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十七条之规定，本裁决为终局裁决。某公司于2020年3月16日，向本院起诉，请求依法判令该公司无需向周某支付人民币6444.9元。

本院经审查认为，《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（四）》第二条规定，仲裁裁决的类型以仲裁裁决书确定为准。《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条规定，用人单位有证据证明本法第四十七条规定的仲裁裁决有下列情形之一，可以自收到仲裁裁决书之日起三十日内向劳动争议仲裁委员会所在地的中级人民法院申请撤销裁决：（一）适用法律、法规确有错误的；（二）劳动争议仲裁委员会无管辖权的；（三）违反法定程序的；（四）裁决所根据的证据是伪造的；（五）对方当事人隐瞒了足以影响公正裁决的证据的；（六）仲裁员在仲裁该案时有索贿受贿、徇私舞弊、枉法裁决行为的。本案中，仲裁裁决书中明确载明“根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十七条之规定，本裁决为终局裁决。”某公司不服该仲裁裁决，依法应在法定期限内向中级人民法院申请撤销该仲裁裁决。据此，裁定驳回了某公司的起诉。

典型意义：

我国劳动争议案件采用“一调一裁两审终审”的处理机制，注重调解，并要求仲裁前置，先裁后审，这也导致了劳动争议案件处理周期过长，为充分发挥劳动争议仲裁机关靠前及时解决纠纷的作用，在劳动争议调解仲裁法中规定了一裁终局制度。同时为了保障确有错误的终局裁决可以被纠正，规定用人单位不服终局裁决，可以向中级人民法院申请撤销的制度。在劳动争议实践中，可能存在部分用人单位对于法律设置的程序不清楚，对于应当向中级人民法院申请撤销的终局裁决，向基层人民法院提起诉讼。基层人民法院在受理案件时，要及时向用人单位解释法律规定，对于用人单位坚持起诉的，应裁定不予受理，已经受理的裁定驳回起诉。对于用人单位故意采用此种方式拖延诉讼，试图影响劳动者及时实现权利的，可以告知用人单位如不在30日内向中级人民法院申请撤销仲裁裁决，劳动者亦未起诉的，仲裁裁决将发生法律效力，劳动者将有权申请强制执行。对于用人单位以其已经向基层法院起诉为由，要求中止执行的，法院不予准许。对于用人单位在基层法院已经裁定驳回其起诉后，提出上诉并要求中止执行的，查明用人单位恶意诉讼的，应依法给予处罚。

法条链接：

《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》

第四十七条　下列劳动争议，除本法另有规定的外，仲裁裁决为终局裁决，裁决书自作出之日起发生法律效力：

（一）追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金，不超过当地月最低工资标准十二个月金额的争议；

（二）因执行国家的劳动标准在工作时间、休息休假、社会保险等方面发生的争议。

第四十九条　用人单位有证据证明本法第四十七条规定的仲裁裁决有下列情形之一，可以自收到仲裁裁决书之日起三十日内向劳动争议仲裁委员会所在地的中级人民法院申请撤销裁决：

（一）适用法律、法规确有错误的；

（二）劳动争议仲裁委员会无管辖权的；

（三）违反法定程序的；

（四）裁决所根据的证据是伪造的；

（五）对方当事人隐瞒了足以影响公正裁决的证据的；

（六）仲裁员在仲裁该案时有索贿受贿、徇私舞弊、枉法裁决行为的。

人民法院经组成合议庭审查核实裁决有前款规定情形之一的，应当裁定撤销。

仲裁裁决被人民法院裁定撤销的，当事人可以自收到裁定书之日起十五日内就该劳动争议事项向人民法院提起诉讼。

《中华人民共和国民事诉讼法》

第一百一十九条 起诉必须符合下列条件：

（一）原告是与本案有直接利害关系的公民、法人和其他组织；

（二）有明确的被告；

（三）有具体的诉讼请求和事实、理由；

（四）属于人民法院受理民事诉讼的范围和受诉人民法院管辖。

案例6．李某诉某公司经济补偿金案

――劳动者以用人单位欠付非法定福利为由解除劳动合同，用人单位无须支付经济补偿金

裁判要旨：

用人单位作为市场经营主体在不违反国家法律、法规及相关政策的前提下，根据企业自身生产经营实际，有权自主决定设置福利的种类以及福利支付标准，用人单位对于员工的福利设置行为系行使自主经营权、自主管理权的具体体现；用人单位未发放非法定福利待遇不构成未及时足额支付劳动报酬，劳动者以此为由解除劳动合同主张经济补偿金的，不予支持。

简要案情：

2018年11月1日某公司与李某签订了为期3年的固定期限劳动合同。某公司与李某共同确认的《员工到岗时间确认书》载明李某到岗时间为2018年11月1日。2019年3月25日，某公司作出《关于取消员工过节费及其他福利的通知》，决定自2019年1月1日起取消32号文《某公司员工福利管理办法》中“过节费”及“其他福利”项，实际发放根据公司经营情况确定。2019年7月11日，李某向某公司提出书面辞职报告，拟离职时间为2019年7月20日，离职原因为“公司未按规定支付各类福利待遇，且工作岗位随意调整，岗位职责不明晰，分工不明确”。2019年7月20日，某公司向李某出具《离职证明》，证明双方已于该日解除劳动合同。李某申请劳动仲裁，仲裁驳回了李某要求某公司支付其他福利待遇的仲裁请求，驳回了李某要求某公司支付解除劳动合同经济补偿金35000元的仲裁请求。李某不服该仲裁裁决，在法定期限内诉至法院。

法院经审理认为，李某所主张的员工福利内容为企业自主确定的补充福利，并非法律、法规和国家规定的福利，企业可以自主调整。某公司对于员工的福利设置行为系行使自主经营权、自主管理权的具体体现。用人单位依据自主经营权调整职工非法定福利并无不当。用人单位欠付劳动者非法定福利不属于《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条第二款规定的欠付劳动报酬的行为，用人单位无须支付劳动者经济补偿金。

典型意义：

《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条第一项规定，劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。第三十八条第一款第二项规定，用人单位未及时足额支付劳动报酬的，劳动者可以解除劳动合同。本案中，双方对某公司及时足额支付了李某工资并无争议。李某认为某公司未足额支付员工福利，亦应构成未及时足额支付劳动报酬，应当支付经济补偿金。但是，根据《关于工资总额组成的规定》及职工工资有关解释、《财政部关于企业加强职工福利费财务管理的通知》等规定，用人单位向劳动者发放的企业职工福利费，不纳入工资总额，所需费用在成本费用中列支；用人单位未发放非法定福利不构成未及时足额支付劳动报酬，劳动者以此为由解除劳动合同主张经济补偿金的，法院不予支持。

法条链接：

《中华人民共和国劳动合同法》

第三十八条　用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：

……

（二）未及时足额支付劳动报酬的；

……

第四十六条　有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：

（一）劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的；

……

《财政部关于企业加强职工福利费财务管理的通知》　　（财企[2009]242号）

一、企业职工福利费是指企业为职工提供的除职工工资、奖金、津贴、纳入工资总额管理的补贴、职工教育经费、社会保险费和补充养老保险费（年金）、补充医疗保险费及住房公积金以外的福利待遇支出，包括发放给职工或为职工支付的以下各项现金补贴和非货币性集体福利：

（一）为职工卫生保健、生活等发放或支付的各项现金补贴和非货币性福利，包括职工因公外地就医费用、暂未实行医疗统筹企业职工医疗费用、职工供养直系亲属医疗补贴、职工疗养费用、自办职工食堂经费补贴或未办职工食堂统一供应午餐支出、符合国家有关财务规定的供暖费补贴、防暑降温费等。

**案例7. 某网络主播与某网络公司确认劳动关系案**

――劳社部[2005]12号《关于确立劳动关系的通知》规定，未订立书面劳动合同的确立劳动关系时，除双方具有法律规定的主体资格外，同时还应具备人员、管理、业务组成上的从属性。

裁判要旨：

用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同，但同时具备下列情形的，劳动关系成立。(一)用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；(二)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；(三)劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。

简要案情：

2019年4月21日，李某某与某网络公司签订了《直播合作协议》，李某某同意与某网络公司提供的线上直播平台合作。某网络公司将李某某视为旗下艺人，并为其提供了24小时开放的直播场地，由其任意使用。某网络公司对直播时间、直播内容没有固定要求，由主播自行安排，但如果直播内容违规则直播平台会进行扣款。李某某自己没有直播设备，在某网络公司处任主播期间一直使用公司提供的设备和场地进行直播。李某某任主播期间的收入主要组成部分为粉丝打赏，由某网络公司先与直播平台结算，后由某网络公司扣除押金、税费再向李某某发放，所获利益双方按照《主播收益标准》分配。《直播合作协议》中约定双方属于业务合作关系，李某某并未与某网络公司建立任何劳动关系，李某某不得以任何理由向某网络公司索要与劳动关系相关的劳动报酬、社会保险、员工福利等。2019年11月份，李某某以“某网络公司未提供承诺的待遇”为由，从该网络公司处离职。为确认劳动关系，李某某向仲裁委提出仲裁，并在法定时间内诉至法院。

法院认为，本案的争议焦点为李某某与网络公司之间是否存在事实劳动关系。劳动关系是指用人单位招用劳动者为其成员，劳动者在用人单位的管理下提供有报酬的劳动而产生的权利义务关系。劳动关系建立后，双方在职责上具有从属关系，这种从属性的劳动组织关系具有很强的隶属性质，即成为一种隶属主体间的指挥和服从为特征的管理关系。而就本案而言：1、根据李某某、某网络公司签订的《直播合作协议》可以证明，李某某与某网络公司是鉴于李某某自身的才艺，为了实现双方共同发展、共同获益的目的而签订的合作合同，并明确约定了双方不存在劳动关系，可见双方并不存在建立劳动关系的合意；2、李某某的主要报酬却并非直接来自于网络公司，而是来源于直播平台粉丝的打赏，粉丝打赏对象是李某某本人而非网络公司，这与劳动关系中相对方支付各类费用的对象是用人单位而非劳动者个人有着本质区别，本案被告某网络公司仅仅系依据协议履行代发职责并收取约定的分成。不能依此认定李某某的收入主要来源于某网络公司；3、李某某的直播时间、内容都由李某某自主安排，某网络公司不作要求。某网络公司的直播场地对旗下所有主播随时开放，不能认定某网络公司对于主播的直播场地有强制要求。李某某与某网络公司之间无论是从建立劳动关系的合意、获取报酬方式、隶属管理关系等方面来看均不符合劳动关系的要求，故李某某主张确认其与某网络公司之间存在事实劳动关系的请求，缺乏事实根据和法律依据，不予支持。

典型意义：

劳社部发布的《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条规定用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同，但同时具备下列情形的，劳动关系成立。(一)用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；(二)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；(三)劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。劳动关系作为劳动法调整的对象，是指劳动力所有者与劳动力使用者之间，为实现劳动过程而发生的一方有偿提供劳动力由另一方用于同其生产资料相结合的社会关系。本案中根据李某某与网络公司签订的《直播合作协议》，以及李某某的工作内容、工作形式以及利润分配方式等情况可以确定李某某与网络公司之间在建立劳动关系的合意、获取报酬方式、隶属管理关系等方面均不符合劳动关系的要求，不能认定李某某与某网络公司形成劳动关系。

法条链接：

劳社部[2005]12号《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》

1. 用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同，但同时具备下列情形的，劳动关系成立。

（一）用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；

（二）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；

（三）劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。

第二条 用人单位未与劳动者签订劳动合同，认定双方存在劳动关系时可参照下列凭证：

（一）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；

（二）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；

（三）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；

（四）考勤记录

（五）其他劳动者的证言等。

其中，（一）、（三）、（四）项的有关凭证由用人单位负举证责任。

**案例8. 某教育科技公司诉刘某竞业限制纠纷案**

――劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。

裁判要旨：

用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。

简要案情：

2018年2月26日，某教育科技公司与刘某签订《劳动合同书》某教育科技公司聘请刘某担任公司手绘老师。同日，某教育科技公司与刘某就有关企业商业秘密签订《保密协议》。2019年1月24日刘某又以派遣的形式由某企业管理公司派遣到某教育科技公司工作，工作形式发生了改变。8月9日某教育科技公司与刘某就《保密协议》约定的商业秘密以外的其他保密信息签订《补充协议》。9月5日，刘某离职。9月9日，刘某与某息咨询有限公司签订书面劳动合同，成为其员工。在某信息咨询有限公司工作期间，刘某曾在与某教育科技公司存在商业竞争关系的另一某教育公司从事教学工作，其所教内容有多处与在某教育科技公司工作时的内容相同、相似，有违《保密协议》及补充协议的约定。2019年11月6日，某教育科技公司以刘某为被申请人向济南市历下区劳动人事争议仲裁委员会提起仲裁申请，要求刘某向某教育科技公司支付竞业限制违约金，后某教育科技公司不服仲裁委仲裁决定向法院提起诉讼。

法院认为，《中华人民共和国劳动合同法》第二十三条第二款规定：“对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金”。本案中，刘某作为某教育科技公司的手绘老师，在一定程度和范围内掌握公司的课程内容等教学资料，属于“负有保密义务的劳动者”，其与某教育科技公司自愿签署了《保密协议》及补充协议。虽自2019年1月24日刘某与某教育科技公司之间的用工关系改为派遣制，某教育科技公司作为用工单位，但该期间刘某未变更工作岗位，并于2019年8月9日与某教育科技公司又签订了《保密协议》的补充协议，约定中明确包含竞业限制内容，刘某与某教育科技公司之间的竞业限制义务不应因劳务派遣关系而发生变化，刘某应在双方约定的范围内履行竞业限制义务。某教育与某教育科技公司的网络手绘教学内容存在相似情形，两个公司之间具有竞争关系，根据某教育科技公司提供的教学大纲、公证书以及庭审中刘某的自认，可以认定刘某自某教育科技公司离职后仅十几天内，就在某教育公司从事网络手绘教学，其行为明显违反与某教育科技公司竞业限制的约定，依约应承担相应的法律后果，向某教育科技公司支付违反竞业限制约定的违约金。

典型意义：

《中华人民共和国劳动合同法》第二十三条第二款规定：“对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金”。本案中刘某自愿与某教育科技公司签订《保密协议》及《补充协议》，对与某教育科技公司相关的商业秘密约定了竞业限制。但刘某并未在双方约定的范围内履行竞业限制义务，而是在与某教育科技公司存在竞争关系的另一教育公司从事了竞业限制的教学工作，对原公司造成了经济损失，应当承担违约责任。

法条链接：

《中华人民共和国劳动合同法》

第二十三条 用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。

对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。

第二十四条竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。竞业限制的范围、地域、期限由用人单位与劳动者约定，竞业限制的约定不得违反法律、法规的规定。

在解除或者终止劳动合同后，前款规定的人员到与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位，或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务的竞业限制期限，不得超过二年。

第二十五条除本法第二十二条和第二十三条规定的情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。

**案例9. 谢某诉某金融公司、某电子公司、某实业公司支付未签订书面劳动合同二倍工资差额案。**

――劳动者在混合用工相关联公司的工作年限合并计算，劳动者不得以未签订书面劳动合同为由要求实际用工的非劳动合同签订单位支付二倍工资。

裁判要旨：

对于关联公司混同用工引发的劳动争议问题，应根据书面劳动合同确定单一用人单位主体。劳动者诉请与实际用工的非劳动合同签订单位存在劳动关系并要求支付未签订书面劳动合同二倍工资差额的，人民法院不予支持。

基本案情：

谢某于2015年10月27日入职某金融公司，其与某金融公司签订了期限为2015年10月27日至2016年10月26日的书面劳动合同。合同到期后谢某又与某电子公司签订了期限为2016年10月26日至2017年10月25日的劳动合同。某金融公司与某电子公司同为某实业公司集团成员，两家公司的总经理、执行董事、监事存在重合情形，两家公司存在交叉为谢某发放工资以及购买社保的情况。谢某作为某金融公司的劳动者为公司提供劳动服务时，谢某的工作内容同时受三家公司的管理安排，相关的劳动成果也与三家公司有关。某金融公司与某电子公司存在对谢某混同用工的事实，某实业公司亦认可其对谢某存在混同用工。谢某向法院主张其在与某电子公司签订劳动合同期间与某金融公司也存在劳动关系，但未签订书面劳动合同，某金融公司应当支付未签书面劳动合同的二倍工资。

法院认为，由于关联企业根据业务需要对劳动者进行混同、交叉用工不违反法律、行政法规强制性规定，而且根据现行劳动法律规定，劳动者的工作年限系连续计算，劳动者的权益并未受到实质影响。本案中，谢某入职后从事的工作包括某金融公司、某电子公司、某实业公司的业务，其应对某金融公司与某电子公司对其混同用工知情并认可。由于2016年11月27日至2017年10月26日期间谢某已与某电子公司签订书面劳动合同，其相关劳动权利义务已得到明晰和保障，某金融公司、某电子公司、某实业公司不存在恶意混同用工，故法院对谢某诉请某金融公司承担二倍工资惩罚性法律责任不予支持。虽然某金融公司与某电子公司对谢某存在混同用工，但由于2016年11月27日至2017年10月26日期间谢某已与某电子公司签订书面劳动合同，其与某电子公司依法建立了劳动合同关系，故法院对谢某诉请确认其在与某电子公司劳动合同存续期间与某金融公司也存在劳动关系并要求某金融公司支付未签订书面劳动合同二倍工资的请求不予支持。

典型意义：

《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。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。本案中某金融公司、某电子公司与某实业公司虽然存在对谢某混同用工的情形，但谢某对三家公司的关联性已经知晓，且工作期间谢某与某金融公司、某电子公司签订劳动合同，其相关劳动权利义务已得到明晰和保障，某金融公司、某电子公司、某实业公司不存在恶意混同用工，故法院对谢某诉请某金融公司承担二倍工资惩罚性法律责任不予支持。

法条链接：

《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。

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。

**案例10. 曹某银、曹某源、曹某洁诉某商城分公司劳务派遣纠纷案**

――劳务派遣中劳动者与用人单位存在劳动关系，与用工单位不存在劳动关系。劳动者与用人单位解除劳动关系后继续在用工单位工作的，不顺然建立劳动关系。

裁判要旨：

用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系，双方应当订立书面劳动合同，用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定全面履行各自的义务。

简要案情：

谢某某于2017年6月1日与某创业公司签订劳动合同，由某创业公司派遣谢某某到被告某商城分公司工作，劳动合同期限为2017年6月1日至2019年5月31日。某商城分公司（用工单位）与该创业公司（用人单位）签订劳务派遣协议书，协议有效期截止到2020年3月31日，双方约定，由某创业公司为某商城分公司提供劳务派遣服务，某商城分公司支付服务费。经谢某某主动请求，某创业公司与谢某某签订“解除/终止劳动合同证明书”，约定于2019年3月31日终止（解除）双方劳动合同。2019年4月，谢某某仍到被告某商城分公司工作。2019年4月23日下午，谢某某在被告某商城分公司处工作期间突发疾病晕倒，后经山东大学齐鲁医院抢救无效死亡，死亡原因为心源性猝死。谢某某死亡后，就其劳动关系问题产生争议。

法院认为，用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系，双方应当订立书面劳动合同，用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定全面履行各自的义务。谢某某与第三人某创业公司签订劳动合同，双方建立劳动关系，谢某某被劳务派遣到某商城分公司工作，某创业公司为用人单位，某商城分公司为用工单位，谢某某与某商城分公司不存在劳动关系。谢某某辞职后，与某创业公司劳动关系已经解除，某创业公司应撤回对谢某某的劳务派遣，谢某某亦应明知其劳动权利义务的灭失。谢某某继续在某商城分公司工作，未离开过工作岗位，某商城分公司基于原有的劳动关系继续用工，双方并不能顺然建立劳动关系，现无证据证明某商城分公司知晓谢某某已向某创业公司辞职，也不能证明某商城分公司有与谢某某建立劳动关系的意思表示，双方并未订立劳动合同，故对原告曹某银、原告曹某源、原告曹某洁要求确认2019年4月23日谢某某与被告某商城分公司之间存在劳动关系的诉讼请求，证据不足，不予支持。

典型意义：

《中华人民共和国劳动合同法》第七条，用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。第五十八条，劳务派遣单位是本法所称用人单位，应当履行用人单位对劳动者的义务。本案中谢某某与劳务派遣单位某创业公司签订劳动合同建立劳动关系，某商城分公司作为用工单位与谢某某不存在劳动关系。谢某某与某创业公司解除劳动合同后继续留任某商城分公司，某商城分公司基于原有的劳动关系继续用工，双方并不能顺然建立劳动关系。某商城未有与谢某某建立劳动关系的意思表示，双方也未曾签订劳动合同。故对确认谢某某与某商城存在劳动关系的请求法院不予支持。

法条链接：

《中华人民共和国劳动合同法》

第七条 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。

第五十八条 劳务派遣单位是本法所称用人单位，应当履行用人单位对劳动者的义务。劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同，除应当载明本法第十七条规定的事项外，还应当载明被派遣劳动者的用工单位以及派遣期限、工作岗位等情况。