

# 东莞律师 2022-2023 年度十佳劳动 与社会保险争议案例



东莞市律师协会  
二〇二四年一月

## 目 录

案例 1、东莞某电子公司诉甘某竞业限制纠纷案——竞业限制期限内入职存在竞争关系的其他单位需承担违约责任 .....	1
案例 2、陈某诉某市人力资源和社会保障局、某实业投资有限公司等工伤保险资格认定案——家属主动放弃治疗后员工在发病后 48 小时内死亡的可否视同工伤? .....	4
案例 3、东莞某五金公司诉廖某某劳动关系解除纠纷案——员工以虚假的身份和学历证书入职，用人单位解除劳动关系是否合法? ...	7
案例 4、杨某某等六人诉东莞某供应链公司新业态用工劳动关系认定纠纷案——在新业态用工中如何认定劳动关系? .....	10
案例 5、方某某诉东莞市某机械设备公司劳动争议纠纷——劳动者故意“碰瓷”不应享有未签订劳动合同二倍工资差额 .....	13
案例 6、李某诉东莞某科技公司调整工作岗位纠纷案——用人单位合理调岗属于依法使用用工自主权 .....	16
案例 7、黄某某诉河源某幼儿园非全日制用工纠纷案——非全日制用工中用人单位只需为劳动者缴纳工伤保险且无需签订书面劳动合同 ..	19
案例 8、广州某物业公司诉某市某区人力资源和社会保障局、贺某某工伤行政认定纠纷案 ——劳动者上夜班时间猝死于有床铺的集装箱内能否认定为工伤? .....	22
案例 9、陈某某诉广东某医药公司追索劳动报酬纠纷案——合法就业的外籍人员享受中国劳动法的平等保护 .....	25

案例 10、沈某某等 71 人诉东莞某五金公司、东莞某五金公司集体劳动争议纠纷案——混同用工如何认定? ..... 29

案例 11、何某某诉东莞某某淀粉公司劳动关系解除纠纷案——特种作业人员违章操作是否构成严重违反用人单位规章制度? ..... 32

## 案例 1、东莞某电子公司诉甘某竞业限制纠纷案——竞业限制期限内入职存在竞争关系的其他单位需承担违约责任

**【承办律师】**北京盈科律师事务所 蔡浩、卢婕婷

### **【基本案情】**

甘某原在东莞某电子公司担任技术部门管理岗，双方签订了竞业限制协议，约定：劳动合同终止后的 12 个月内，东莞某电子公司每月向甘某支付竞业限制补偿金；甘某违反竞业限制义务的，应一次性向东莞某电子公司支付违约金，违约金金额为甘某离职前 12 个月工资总额的三倍，同时东莞某电子公司已支付的竞业限制补偿金甘某应全部退回。

甘某离职后，东莞某电子公司一直按约定向甘某支付竞业限制补偿金。后东莞某电子公司调查发现，甘某在竞业限制期间入职存在竞争关系的广州某科技公司，认为甘某违反了竞业限制约定，故申请劳动仲裁，要求甘某归还已经支付的竞业限制补偿金 201501.93 元并支付违约金 1039457.16 元。仲裁委员会裁决甘某一次性支付东莞某电子公司违反竞业限制违约金 727619.76 元。东莞某电子公司和甘某均不服仲裁裁决，诉至人民法院。

### **【原告诉讼请求】**

请求判令甘某向东莞某电子公司退还已支付的竞业限制补偿金 201501.93 元并支付违约金 1039457.16 元。

## 【案例分析】

本案的争议焦点是甘某是否违反了竞业限制义务？

在考量劳动者是否违反竞业限制义务时，首先要判断劳动者是否属于竞业限制人员，接下来最核心的问题是原用人单位和劳动者新入职的单位之间是否存在竞争关系，以及劳动者是否已经实际入职与原用人单位有竞争关系的新单位。

本案中，承办律师首先通过甘某签订的劳动合同、职务记述书、保密协议等证据来证明甘某属于东莞某电子公司掌握公司技术及商业秘密的“高级技术人员”和“负有保密义务的人员”，符合《中华人民共和国劳动合同法》第二十四条对竞业限制人员的身份要求。接下来通过广州某科技公司的工商登记信息及其官网上的生产线投产报道与东莞某电子公司的工商登记和主营产品信息对比，证明了广州某科技公司无论是工商登记的经营范围还是实际主营业务范围与东莞某电子公司的主营业务均存在高度重合，且重合业务范围恰好为甘某在东莞某电子公司负责的业务领域，即广州某科技公司与东莞某电子公司存在同业竞争关系。最后通过甘某连续七个工作日进入广州某科技公司上班的记录，证明了甘某已实际入职广州某科技公司的事实。由此形成了一个完整的证据链证实了甘某存在违反竞业限制义务的行为。一审法院采信了承办律师提出的事实主张和证据材料，最终认定甘某违反竞业限制协议，应当承担违约责任，判决甘某向东莞某电子公司退还竞业限制补偿金 201501.93 元并支付竞业限制违约金，对于违约金的标准，一审法院结合甘某离职前的工作岗位、工资水平及

某电子公司每月支付给甘某的竞业限制补偿金的标准，酌定为346485.72元。东莞某电子公司和甘某均不服一审判决，提起上诉。二审法院判决：驳回上诉、维持原判。

### 【典型意义】

本案明确了负有竞业限制义务的劳动者在竞业限制期限内入职存在竞争关系的其他用人单位，属于违反竞业限制义务的行为，应承担相应的违约责任。本案对劳动者违反竞业限制义务的行为提出重要警示，有利于优化尊重知识产权、保护商业秘密的法治化营商环境，推动经济的高质量发展。由于本案的代表性和示范性，广东省高级人民法院在2023年4月27日发布的劳动争议典型案例中将本案列为第二号案例。

## 案例 2、陈某诉某市人力资源和社会保障局、某实业投资有限公司等工伤保险资格认定案——家属主动放弃治疗后员工在发病后 48 小时内死亡的可否视同工伤？

**【承办律师】** 广东星啸律师事务所 周瑞波

### **【基本案情】**

刘某是没有享受养老保险待遇的退休人员，退休后受雇于某店做清洁工，工作时间基本是晚上 6 点到凌晨 3 点。2021 年 3 月 15 日 23 时左右，刘某在上班期间出现呕吐与头痛等症状。陈某（刘某女儿）接到通知后第一时间赶到并将刘某送至 A 医院治疗。经初步抢救，因病情严重于凌晨 2 点转至 B 医院继续治疗。刘某转院时已处于深度昏迷，入院诊断：1. 左侧丘脑、大脑脚桥脑出血并破入脑室；2. 广泛蛛网膜下腔出血；3. 脑肿胀，4. 脑症；5 高血压（2 级，很高危）。主治医生表示刘某虽有呼吸，但脑部出血严重，手术意义不大，最多延缓死亡时间，让陈某选择是否手术。经考虑，陈某决定放弃治疗，于凌晨 3 时签署了《拒绝或放弃必要医疗措施知情同意书》并办理了出院。根据家乡风俗，陈某乘坐救护车连夜将刘某送回老家安葬。3 月 16 日 10 时左右到达老家，随车医生拔除呼吸机后宣告刘某死亡，死亡时间是 3 月 16 日 10 时 16 分。

2021 年 7 月 15 日，陈某就刘某的死亡向人社部门提出工伤认定申请。但是，人社部门作出不予认定工伤决定。对此，陈某不服，遂向法院提起行政诉讼。

## 【原告诉讼请求】

判令撤销人社部门作出的《不予认定工伤决定书》；判令人社部门重新对刘某因突发疾病死亡是否属于工伤重新作出处理。

## 【案例分析】

本案的争议焦点在于家属主动放弃治疗是否属于“突发疾病或经抢救无效死亡”情形。对此，司法实践没有统一的裁判规则，甚至一直颇有争议。一种观点认为，家属应无条件对患者进行积极抢救，因为生命高于一切，任何放弃治疗都是对生命权的剥夺，故不应认定为工伤；另一派观点认为，对保护生命的理解不应狭义地局限在“维持生命”，在患者基本无继续存活可能的情形下，医生作出了合理说明，家属尽到了救治义务且不存在恶意，放弃治疗不应被苛责，也不应成为阻却工伤认定的因素。

本案中，承办律师以第二种观点作为代理基础，通过收集类似判例，总结裁判要素，结合刘某案例，主要从以下几点论证：1. 刘某病情严重到无法改变死亡结果；2. 医生已经作出合理建议与充分释明，更重要的是包含保守（放弃）治疗的选择；3. 陈某尽到了基本救治义务，没有故意或重大过失；4. 刘某的工作时间对突发疾病具有一定的诱因。其中关于第1点与第2点，承办律师援引了主治医生的两份询问笔录内容作为证据，因为两份询问笔录都明确记载了主治医生对刘某病情危重与手术意义不大的描述，同时主治医生也确认提出过手术与保守治疗的两种选择。另外，在刘某病发的第一时间，陈某立即赶到现场并将母亲送到A医院进行抢救，尽到了最基本的救治义务，该



救治行为有 A 医院的病历资料为证。但是，一审法院没有采纳承办律师的观点，认为放弃治疗中断抢救过程，不符合经抢救无效死亡的情形。陈某不服，上诉至二审法院。二审法院认为，社保部门应当结合死者生前病情的严重程度、医疗救治难度、家属是否尽到救助义务等情况综合判断，不应仅因签署放弃治疗同意书而排除工伤认定，并且认定陈某在知道刘某病重且手术治疗意义不大的情况下放弃治疗是万般无奈的选择，符合常情常理，且已尽到亲属应有的救助责任，最终改判撤销不予认定工伤决定并要求人社部门重新作出处理。

### 【典型意义】

家属放弃治疗是否视同工伤的问题在司法实践中不但存在争议，而且裁判规则也略有混乱。本案的意义在于为代理人代理类似案件时提供一些在代理方向与论证观点上的启发。从现有判例与本案裁判来看，判断主动放弃治疗是否可以视同工伤，代理人仍可尝试从主客观要素进行综合判断。首先，客观上必须考虑患者病情是否严重到无法改变死亡结果的程度以及医生是否作出专业且合理的释明与建议，同时也可以将患者的工作性质及内容与突发疾病的关联性纳入考量范围。其次，主观上必须考察家属在放弃治疗上是否存在故意或重大过失，是否尽到基本的救治义务，放弃治疗时间是否合理，同时也应注意家属与患者之间的关系是否正常等背景因素。最后，在查清事实的情况下，代理人仍应结合当时的社会环境、经济状况、价值观念等因素综合把握类似案件的实质，在合法框架下平衡法律与道德的关系，以此维护当事人的合法权益。

### 案例 3、东莞某五金公司诉廖某某劳动关系解除纠纷案—— 员工以虚假的身份和学历证书入职，用人单位解除劳动关系 是否合法？

【承办律师】广东品峰律师事务所 叶沃伦、袁锡君

#### 【基本案情】

廖某于 2007 年以廖 A 名义入职公司处，因户口属于异常户于 2020 年注销删除，廖某提出更换为廖 B 的身份继续工作，担任资材部主管一职。2022 年 6 月，公司在整理人事档案时发现廖某入职时提交的毕业证书编号无法查询、在任职期间其协助同村村民廖 C、廖 D、李某三人冒用他人身份信息入职，廖 C 曾经两次用他人身份证办理入职，于 2017 年由张某申请变更为熊某，过程中办理的变更文件由廖某签字同意，廖 D 系廖某的表亲，廖 C 和廖 D 与廖某系同一村民小组村民，年龄身份相近，李某的入职表信息及身份证竟系廖某配偶的身份，李某原在公司任职 10 年，任职部门正是廖某所在资材部，李某身份地址与廖某原名字“廖 A”系同一村委会。公司后续向该高校发出政府信息公开申请，高校回复查无此人。公司发现上述违法情况后随后报警，公安机关作出《行政处罚决定书》对冒用他人身份信息的三人处以行政处罚，廖 C 被公安机关处以行政拘留，廖 D、李某被处以罚款，公司解除与廖 C 劳动关系，廖 D、李某辞职。随后，根据公司规章制度和有关入职资料显示，用工部门主管有权对求职者是否录用、对是否试用期通过作出最终决定。因此，公司以廖某已触犯我国相关法律，

严重违反公司规章制度，依据《劳动合同》之约定以及《员工手册》之规定，解除劳动关系。

廖某不服解除劳动关系，故申请劳动仲裁，要求公司支付违法解除赔偿金等费用共计 30 余万。仲裁委员会裁决公司需一次性支付违法解除赔偿金等费用 30 余万元。公司不服仲裁裁决，诉至人民法院。

### 【原告诉讼请求】

请求判令无需支付违法解除赔偿金等费用 30 余万元。

### 【案例分析】

本案的争议焦点是双方劳动关系解除是否合法？

在考量双方劳动关系是否合法解除时，首先要判断劳动者的行为是否属于违反法律相关规定、是否符合法定解除劳动关系的条件，接下来的便是用人单位是否具备相应的公司规章制度，劳动者的行为是否达到严重违反公司规章制度的条件，进而判断双方劳动关系解除的合法性。

本案中，办案律师协助公司整理入职资料、制作违规情况对比表、证据索引、申请调查取证等方式，整理了十页纸的起诉状，通过法律基础（包括劳动合同法、刑法、居民身份证法、《人力资源社会保障部 最高人民法院关于劳动人事争议仲裁与诉讼衔接有关问题的意见（一））、制度基础（包括公司内部规章制度的制定、民主合意、送达）、事实基础（包括协助三人冒用他人身份证入职及在相关入职材料上通过面试、试用期审批权，入职时提供虚假学历证书等等）三方面论述了合法解除劳动关系。最终法院认为，廖某在履行职务过程中

违反公司规章制度，公司以此解除双方的劳动关系，符合《劳动合同法》第三十九条规定，判决公司无需支付赔偿金 30 余万元。

廖某均不服一审判决，提起上诉。二审法院判决：驳回上诉、维持原判。

### **【典型意义】**

本案公司保存有完整的招工流程、入职资料，从入职申请表、入职程序记录表能反映廖某深度参与入职流程的面试审批、试用期审批等权限，前期律师指导公司报案，通过调取公安机关笔录能反映相关人员的关系信息、入职情况等真实信息。通过律师全程参与，在解除劳动关系前梳理违规事实，解雇前给予陈述申辩权等方面积极支持，本案对规范内部规章制度的签收以及在日常管理过程中警惕虚假身份证入职等类案有指导意义。

## 案例 4、杨某某等六人诉东莞某供应链公司新业态用工劳动关系认定纠纷案——在新业态用工中如何认定劳动关系？

**【承办律师】** 广东天稟律师事务所 谢煜豪

### **【基本案情】**

杨某某等六人为某品牌快递公司的加盟商派送快递，双方之间没有签订任何协议。在发生劳资纠纷后，杨某某等六人认为自己与快递加盟商之间构成的是劳动关系，为此杨某某等六人向劳动争议仲裁委员会提起劳动仲裁，要求快递加盟商公司支付工资、未签订劳动合同的双倍工资以及经济补偿金等共计几十万元。劳动仲裁庭支持了杨某某等六人的诉求，在收到仲裁裁决书后，快递加盟商公司不服，认为双方之间不存在劳动关系，而是合作关系，于是向东莞某法院起诉，将杨某某等六人告上法庭，要求法院确认双方之间不构成劳动关系，原告快递加盟商公司无需支付工资、未签订劳动合同的双倍工资以及经济补偿金等。

### **【原告诉讼请求】**

- 1、请求确认原告与被告之间不存在劳动关系；
- 2、请求判令原告无需向被告支付未签订劳动合同的双倍工资；
- 3、请求判令原告无需向被告支付经济补偿金。

### **【案例分析】**

本案的争议焦点为原告与被告是否存在劳动关系？

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、指挥与监督下提供有报酬的劳动而产生的权利义务关系。核心为主体是否适格、劳动者对用人单位是否具有人格、组织和经济上的从属关系。

本案中，为了向法院还原原被告双方之间的真实法律关系是业务承包合作而非劳动关系，即六名被告其实是属于新业态、灵活就业的劳动人员。为此，本律师将原告东莞某供应链管理有限公司手头上已有的证据重新进行梳理和整理。从工资报酬、劳动工具、工作模式、考勤和请假、工作成果等方面，向法院进行分析说理，从而认为本案中原告与被告之间具有人格、组织和经济上的从属关系，不构成劳动关系。主要为：1、被告的报酬来源于派件和收件，派件按数量计算提成，收件报酬主要来源于收取的快递费与原告扣取的面单费间的差价，无固定的薪资和福利待遇，其收入完全由收派件的数量决定，若无收件和派送则无收入，且被告的收件收入是直接从客户向被告支付的快递费中扣除部分费用，并非由原告支付全部报酬，与一般的劳动者领取的工资在性质上并不一样；2、被告作为快递员，派送件所需要的运输车辆属于主要的劳动工具，而该劳动工具是由被告自行提供，而非由原告提供，这与一般由用人单位提供生产工具的情形不相符；3、被告按时完成收派件任务即可，对工作安排、工作路线具有很强的自主性，对具体如何派件和揽件基本无需听从原告派遣；4、快递员因个人原因需请假的话只需口头或微信等告知原告，无需履行相应的请销假手续，且缺勤或请假并不会扣除报酬，这与一般的劳动关系中的考勤和请假要求并不一致；5、原告更注重被告能否及时将快递

送至指定地点，即工作结果而非过程，至于被告如何派送，走哪条路线，用什么工具等则无要求，原告并未对被告的工作过程进行全程的监督管理和控制。一审法院采信了承办律师提出的事实主张和证据材料，最终认定杨某某等六人与东莞某供应链公司之间不存在劳动关系，判决原告无需向被告支付未签订劳动合同的双倍工资和经济补偿金。杨某某等六人均不服一审判决，提起上诉。二审法院判决：驳回上诉、维持原判。

### 【典型意义】

本案明确了劳动关系的认定应当具有主体适格、劳动者对用人单位具有人格、组织和经济上的从属关系，其核心是从属性。本案中，劳动者以自己技能、自备交通工具自行揽件、派件，自担经营风险，收入除了送件提成外还包括其直接从客户处收取的快递费与面单之间的差额，公司对劳动者如何完成工具的过程并不监督也无过多要求，而是更关心最后的劳动成果，并且也无严格的请休假等管理制度，双方之间的人身和经济附属性并不紧密，不足以认定双方形成人格、组织和经济上的从属性，故认定不存在劳动关系。在审理这类型的案件时，既要依法保护劳动者的合法权益，同时也要维护用人单位生存发展，尊重当事人之间真实的用工关系。

## 案例 5、方某某诉东莞市某机械设备公司劳动争议纠纷——劳动者故意“碰瓷”不应享有未签订劳动合同二倍工资差额

**【承办律师】** 广东珠光律师事务所 周漪

### **【基本案情】**

方某某从 2018 年开始先后在多家人用人单位工作短暂一段时间，后起诉用人单位要求支付未签订劳动合同的二倍工资差额。2021 年 6 月 18 日，方某某入职东莞市某机械设备有限公司担任设计绘图岗位，入职半年后就离职，方某某以公司未签订劳动合同的理由申请劳动仲裁，索要双倍工资差额。由于公司没有与方某某签订书面的劳动合同，故劳动仲裁支持了方某某的主张。东莞市某机械设备有限公司不服仲裁裁决，诉至人民法院。

### **【原告诉讼请求】**

请求判令东莞市某机械设备有限公司无需支付方某某 2021 年 7 月 18 日至 2021 年 12 月 18 日未签订劳动合同二倍工资差额。

### **【案例分析】**

本案的争议焦点是东莞市某机械设备有限公司应付方某某 2021 年 7 月 18 日至 2021 年 12 月 18 日未签订劳动合同二倍工资差额？

根据《劳动合同法》的规定，用人单位应当在用工之日起一个月内签订书面的劳动合同，否则用人单位应当向劳动者每月支付二倍的工资。

本案中，承办律师通过裁判文书网搜索到方某某从 2018 年开始



先后在多家人单位工作短暂一段时间，后申请劳动仲裁、起诉至法院的 19 个案例，其中有 7 个案例均与未签订劳动合同二倍工资的诉请有关，承办律师将其关联案例收集整理作为证据提交至法院。除此之外，承办律师将方某某在 2021 年虚假陈述被法院罚款的案例一并作为证据提交。承办律师提出的事实主张和证据材料用于证明方某某存在恶意索赔，方某某频繁更换用人单位，并多次与不同用人单位打官司，同时曾有虚假陈述的“前科”，极度缺乏诚信。一审法院采信了承办律师提出的事实主张和证据材料，一审法院认为，《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条规定，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。该规定的立法目的是对不签订书面劳动合同的用人单位所作出的惩罚性民事赔偿，以督促用人单位同劳动者签订书面劳动合同，但其赔偿的受益人应当是无过错的一方。故根据诚实信用原则，方某某不应当享受二倍工资的惩罚性民事赔偿，法院对方某某关于未签订劳动合同的二倍工资差额的主张不予支持。最终判决东莞市某机械设备有限公司无需支付方某某 2021 年 7 月 18 日至 2021 年 12 月 18 日未签订劳动合同二倍工资差额。二审法院判决：驳回上诉、维持原判。

### 【典型意义】

本案明确了劳动者存在故意“碰瓷”是不应享有未签订劳动合同二倍工资的惩罚性民事赔偿。本案对劳动者以恶意牟取利益为目的，故意挑起劳动争议的行为提出重要警示，无论是用人单位，还是劳动

者都应该诚实守法，二倍工资并非劳动者牟利的工具，而用人单位为了避免某些心术不正的劳动者故意“碰瓷”引发纠纷，建议用人单位规范用工手续，注意签订劳动合同，对双方的权利义务约定清楚，避免法律风险，未雨绸缪。

## 案例 6、李某诉东莞某科技公司调整工作岗位纠纷案——用人单位合理调岗属于依法行使用工自主权

**【承办律师】** 广东百勤律师事务所 吴意

### **【基本案情】**

李某于 2015 年 9 月 10 日入职东莞某某科技公司(以下简称公司), 岗位为生管主任。因公司受疫情、芯片、贸易战等因素影响, 公司从 2020 年开始财务状况不断恶化, 产量减少, 2022 年 7 月 3 日公司向工会征求关于对公司岗位工作内容调整和进行人员精简意见, 工会对公司提出的意见表示认可。

李某为生产管理课生管主任, 其也从事部门辅材仓库的收、管、发工作, 现仓库管理员于 2022 年 7 月 5 日离职, 公司决定调整生管主任工作内容, 取消原计划跟进、客户需求跟进、出货安排相关工作, 增加仓库成品的收、管、发工作, 其工资待遇和级别不变。李某对工作内容调整安排拒不服从, 并多次拒绝上级安排工作内容。

根据公司《员工奖惩管理办法》规定, 以不服从、不配合上司的工作安排, 消极怠工的, 属于严重违纪, 于 2022 年 9 月 19 日与李某解除劳动合同。李某离职后, 向劳动仲裁机构提出申请劳动仲裁, 最终劳动仲裁机构驳回李某提出的仲裁请求。双方均未向法院提起诉讼, 终局裁决已生效。

### **【仲裁请求】**

请求裁决东莞某某科技公司向李某支付违法解除劳动合同赔偿

金 136256 元。

### 【案例分析】

本案争议焦点一：公司调整李某工作岗位内容是否符合法律规定？

本案中，承办律师收集公司产量减产、公司亏损的证据材料，对仓库管理员工作与李某工作性质予以了解，知悉李某与仓库员属于同一课室，工作内容存在共同点及相互协助、替代性，李某对仓库工作较为熟悉，两个工作岗位都为文职类管理员岗位，对工作内容调整不具有侮辱性或惩罚性，对工作调整后工资水平、职级并未发生变化。

劳动仲裁机构采信承办律师提出的事实主张和证据材料，最终认定公司订单减少，人员富余，公司进行人员精简和调整员工岗位是谋求生存的需要，属于企业用工自主权的体现；虽然李某认为调整工作岗位，两个工种不属于同一层级，但其工作调整不具备侮辱性或惩罚性；再者，公司订单和李某工作量减少的情况下，公司仍一直按照原待遇发放工资，现公司为谋求生存，精简人员、调整工作内容，李某也应基于劳动者的忠诚属性与公司同舟共济、共渡难关。

本案争议焦点二：李某多次不服从工作安排是否可以解除劳动合同？

劳动者与用人单位建立劳动关系后，理应遵守劳动纪律、职业道德、用人单位的规章制度，用人单位亦应依法建立和完善劳动规章制度，保障劳动者合法权益和履行劳动义务。公司通过民主程序制订，内容不违反国家法律、行政法规及政策规定，并向劳动者公示的规章

制度，对用人单位与劳动者均有约束力。

本案中，公司根据民主程序制定的奖惩管理制度，对外进行公示并对李某进行培训，仲裁庭认为能作为公司管理和约束员工的一种奖惩依据。根据《员工奖惩管理办法》第4.2.3条（10款），不服从、不配合上司的工作安排，消极怠工的，先后给予九次记警告处罚；根据第4.2.4条（19）一年内累计达三次警告者，先后给予三次记过；根据第4.2.5条（19），一年内累计记过三次者可以解除劳动合同，以上符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条第（二）款的规定，严重违反用人单位的规章制度的，用人单位可以解除劳动合同。

### 【典型意义】

根据《中华人民共和国就业促进法》第八条规定，用人单位依法享有自主用人的权利。企业作为市场经济主体，根据生产经营的需要对劳动者的岗位进行调整，属于用人单位经营以及用工自主权的范畴。但用人单位用工自主权应在合法的前提下行使，应依法保障劳动者的基本权益，即物质性权利和精神性权利。企业的调岗，不能损害劳动者的物质权利，即调整工作岗位后劳动者的工资水平与原岗位基本相当；也不能损害劳动者从劳动中获得尊严以及实现自我价值等非物质权利，即调岗不能具有惩罚性和侮辱性。

## 案例 7、黄某某诉河源某幼儿园非全日制用工纠纷案——非全日制用工中用人单位只需为劳动者缴纳工伤保险且无需签订书面劳动合同

**【承办律师】** 广东众达律师事务所 刘坚

### **【基本案情】**

黄某某原为幼儿园的校车司机，幼儿园与黄某某于 2022 年 7 月 6 日签订了一份《离职协议书》，黄某某确认在幼儿园处从事校车兼职司机，并确认幼儿园足额支付其在职期间应支付的工资，且对发放工资方式无任何异议，并约定双方于 2022 年 7 月 1 日解除劳动关系。

幼儿园于 2022 年 7 月 11 日向黄某某支付结算了工资人民币 3100 元，并另行支付了人道补偿款人民币 9300 元，黄某某微信也予以确认和表示感谢。但是，黄某某事后受其儿子引导，又向河源市源城区劳动人事争议仲裁委员会（下称“源城劳动仲裁委”）申请劳动仲裁并主张幼儿园违法解除劳动合同，要求幼儿园支付经济补偿金、医疗费用差额报销款项、工资差额、未签书面劳动合同二倍工资等。

### **【原告诉讼请求】**

要求幼儿园支付经济补偿金、医疗费用差额报销款项、工资差额、未签书面劳动合同二倍工资等。

### **【案例分析】**

本案的争议焦点是黄某某与幼儿园之间是否存在全日制劳动合同关系？

结合案情，主要围绕黄某某的工作性质问题入手，经办律师认为幼儿园与黄某某之间属于非全日制用工劳动关系，黄某某在工作日每天早上上学、下午放学两个环节的校车往返接送工作时间合计不超过三个小时，黄某某作为非全日制用工，幼儿园仅需要为其缴纳工伤保险费即可，而无需负担其医疗保险费。在黄某某所提交上百页的医院诊断治疗证据材料中，经办律师根据其中一页诊断报告内容可以判断，黄某某在到幼儿园工作前其实已患病，但黄某某入职时故意隐瞒了病情。另外，双方在协商终止工作时也通过书面协议进行了确认，该协议为双方的真实意思表示，不存在重大误解、显失公平、乘人之危等情形。

案件由源城劳动仲裁委开庭审理，为进一步调查核实案情，庭后幼儿园还积极配合仲裁员实地走访调查了解黄某某的实际工作情况，并找相关人员做了调查询问核实，为进一步查清案件事实奠定了基础。

经过多方调查核实，源城劳动仲裁委最终裁决确认黄某某与幼儿园存在非全日制劳动合同关系，并驳回黄某某的其他仲裁请求。

黄某某对劳动仲裁裁决结果不服，向河源市源城区人民法院提起诉讼，经一审审理，一审法院最终作出与源城劳动仲裁委一样的判决结果，黄某某不服一审判决继续向河源市中级人民法院上诉，上诉后开庭时黄某某未到庭视为撤回上诉处理，一审判决生效，即幼儿园无需向黄某某支付任何赔偿费用，案件终结。

### **【典型意义】**

该案属于既常见但又典型的非全日制用工纠纷案例，案件办理过

程中的协商谈判、实地走访、调查询问、法律关系定义等各个环节都是法律实操中非常有借鉴意义的。该案件纠纷既能体现用人单位与劳动者之间诚实守信、人文关怀的重要性，同时也展现了司法救济方式的程序正义，更加彰显了追求公平公正、善用法律工具维权的司法效果。案件的结果，对用人单位和劳动者而言，都值得在日常工作中认真对待、思考和总结，避免造成不必要的损失。



## 案例 8、广州某物业公司诉某市某区人力资源和社会保障局、贺某某工伤行政认定纠纷案 ——劳动者上夜班时间猝死于有床铺的集装箱内能否认定为工伤？

**【承办律师】** 广东遵会律师事务所 袁良平、潘炯阳

### **【基本案情】**

贺某某的父亲贺某 1 于 2019 年 11 月入职广州某物业公司，被公司指派到广州市某区一停车场担任保安，上班时间 12 小时制，以早 7:00 和晚 7:00 为交接班时间。停车场内分开放着两个集装箱，供保安值班或休息。2020 年 2 月 18 日凌晨 2 时许，贺某 1 猝死于其中一放置有铁架床的集装箱内，诊断为猝死。贺某某首次向广州某人社局申请工伤认定，人社局认为贺某 1 系在停车场集装箱内（单位提供的休息室）猝死，不符合认定工伤或者视同工伤的情形，作出《不予认定工伤决定书》。贺某某不服，提起行政诉讼，一审开庭后广州某人社局撤回《不予认定工伤决定书》，重新作出《认定工伤决定书》。物业公司不服，认为贺某 1 的猝死不属于工伤，起诉到法院。

### **【用人单位诉讼请求】**

单位认为贺某 1 的猝死不符合视同工亡的情形，请求撤销案涉《认定工伤决定书》。

### **【案例分析】**

本案的争议焦点是该员工死亡时间是否属于上班时间？死亡地点是否属于上班地点？在上夜班时间猝死于有铁架床的集装箱内能

否认定为工伤？

本案中，物业公司主张贺某1不符合视同工亡情形的理由主要有两点：第一，物业公司认为贺某1与另一个同事一起上夜班（19:00-07:00），贺某1工作时间是前6个小时（19:00-01:00），该时段同事李某休息；同事李某的工作时间是后6个小时（01:00-07:00），该时段贺某1休息，故贺某1于凌晨2时许死亡，并非工作时间；第二，贺某1死于休息用的有铁架床的集装箱里，也非工作地点。故贺某1既非工作时间也非工作地点猝死，不应认定为工伤。

我方作为员工方的代理律师，接受委托后立即赶往贺某1上班的停车场进行现场实地勘察，发现停车场内的两个集装箱里面均同时放置有睡觉的铁架床，于是立刻拍照存证。另外还发现《保安值班交接记录表》记载2020年2月17日19:00-18日7:00为贺某1和李某上夜班。该记录表还显示所有保安在每天12个小时的工作时间内需进行4-5次巡检并记录情况（约每隔二小时巡检记录一次）。故我方认为，本案并没有客观证据证明夜班分前半夜和后半夜两班值班，物业公司也没有足够证据证明停车场的两个集装箱一个严格用于值班，另一个严格用于休息。并且，死者死亡时所在的存放有床铺的集装箱也位于停车场内，同样属于保安的巡检范围，故贺某1于工作时间、工作地点突发疾病死亡，符合视同工亡的情形。一审法院认可我方观点，认定贺某1的死亡属于工伤，驳回物业公司诉请。

物业公司不服，提起上诉。二审法院认为物业公司员工的证言存在矛盾，保安用于值班和用于休息的两个集装箱也没有严格加以区分，

故物业公司主张贺某 1 当天晚上工作时间 6 小时，死亡时正在宿舍休息的上诉理由，缺乏理据。《工伤保险条例》第十九条第二款规定：“职工或者其近亲属认为是工伤，用人单位不认为是工伤的，由用人单位承担举证责任。”物业公司提供的证据无法形成完整证据链条，不能充分、有效证实贺某 1 突发疾病时不属于工作时间、工作岗位，应承担举证不能的法律后果。遂驳回物业公司上诉，维持原判。

### 【典型意义】

本案明确了职工或者其近亲属认为是工伤，用人单位不认为是工伤却又未能进行有效举证的，用人单位应承担举证不能的不利后果。本案对劳动者在特殊场所（工作地点与休息地点混合）内发生伤亡时如何判定是否属于工伤具有较大参考借鉴意义。在保障劳动者合法权益的同时，亦对企业规范自身管理起到警醒作用。同时，对于复杂疑难的工伤案件，代理律师一定要在第一时间赶赴现场调查取证，以取得第一手证据材料，为后续工伤认定或诉讼奠定基础。

## 案例 9、陈某某诉广东某医药公司追索劳动报酬纠纷案—— 合法就业的外籍人员享受中国劳动法的平等保护

**【承办律师】** 广东名道律师事务所 陈柳桦、杨扬

### **【基本案情】**

美籍华人陈某某在广东某医药公司担任副总经理，入职前已办理完毕外国人来华就业许可，双方签署了劳动合同，约定：陈某某每年将获得各种补贴共计税前人民币 46 万元，补贴的发放时间及发放方式由双方另行协商；无论基于何种原因双方解除合同，陈某某应立即向甲方交还所有甲方财物，包括含有公司任何保密信息的所有文件、任何材料或上述材料的任何复制品。

但自 2019 年起，广东某医药公司以资金紧张为由一直拖欠上述补贴，累计已达人民币 110 万余元。陈某某经与广东某医药公司协商无果后提出离职，并申请劳动仲裁，要求广东某医药公司支付拖欠工资人民币 110 万余元。广东某医药公司收到仲裁申请后，以陈某某侵害公司商业秘密为由，提出反申请，要求陈某某赔偿经济损失人民币 500 万元。

### **【双方请求】**

陈某某请求裁决广东某医药公司向其支付所拖欠工资人民币 110 万余元。

广东某医药公司请求裁决陈某某停止侵犯商业秘密的行为，并赔偿经济损失人民币 500 万元。

## 【案例分析】

本案的主要争议焦点有两个：一是陈某某每年将获得的 46 万税前补贴是否属于劳动报酬？二是陈某某是否侵害广东某医药公司的商业秘密？

针对争议焦点一，由于双方并未明确约定 46 万税前补贴的发放时间及发放方式，该 46 万税前补贴是否属于陈某某每年不设条件即固定应得的劳动报酬存在巨大争议。

首先，为驳斥广东某医药公司“46 万税前补贴的发放与陈某某的工作成果挂钩”的答辩主张，承办律师通过双方正式订立劳动合同前有关办理外国人来华就业许可的书面材料、中英文邮件沟通记录、微信沟通记录等一系列证据证明该 46 万税前补贴属于陈某某税前年薪一部分。其次，广东某医药公司从未给陈某某制定、送达任何可量化的绩效考核方案，陈某某亦从未收到广东某医药公司对陈某某年度工作的总结、考核等任何与评定绩效相关的书面文件，且未收到过任何绩效工资，这也充分说明，每年固定发放的 46 万税前补贴与陈某某的工作成果无关，而是陈某某固定应得的劳动报酬。最后，通过陈某某离职前与广东某医药公司财务人员商议签署《支付工资协议》的微信聊天记录等证据，进一步证明广东某医药公司明知该 46 万税前补贴属于陈某某每年应得的劳动报酬。

通过收集、分析、筛选、整理上述证据，本案最终形成了完整的证据链。仲裁庭采信了承办律师提出的事实主张和证据材料，最终认定该每年 46 万税前补贴属于陈某某的劳动报酬，裁决广东某医药公

公司向陈某某支付所拖欠的工资 110 万余元。广东某医药公司不服仲裁裁决，提起起诉。一审法院判决：广东某医药公司向陈某某支付所拖欠的工资 110 万余元。广东某医药公司不服一审判决，提起上诉。二审法院判决：驳回上诉、维持原判。

针对争议焦点二，陈某某日常工作中习惯使用公司提供的 u 盘存放工作资料以便在公司提供的住处随时工作，且陈某某在离职前为保留证据以维权曾提前将工作邮箱中部分邮件转发至个人邮箱，由此导致双方对陈某某是否存在侵害广东某医药公司的商业秘密存在巨大争议。

对此，首先，承办律师通过举证陈某某的岗位职责、日常工作内容证明陈某某并未获悉并接触广东某医药公司的商业秘密和核心技术。其次，举证陈某某实质上实行弹性工作制，无需考勤，陈某某在职期间经常存在工作日晚上或周末在公寓进行办公的情况，且广东某医药公司知悉。再者，重点分析陈某某在在职期间从工作邮箱往个人邮箱发送的是本人的工资单和劳动关系相关邮件资料，不属于商业秘密。最后，通过《收条》证明陈某某已经将工作中使用的 u 盘返还给了广东某医药公司。

上述观点通过承办律师的系列完整举证及答辩得到了仲裁庭的全面采纳，仲裁庭以广东某医药公司无证据证明陈某某存在侵害商业秘密的行为且未能举证相应的损失为由，驳回了广东某医药公司的全部反申请请求。广东某医药公司并未提起起诉。

### 【典型意义】

本案系涉外劳动争议纠纷，是外籍人员在华就业引发纠纷的典型案例。本案从事实出发，通过收集、整理、分析全案证据，达到证据的前后印证，最终实现认定相关补贴属于外籍人员的劳动报酬，避免因劳动合同约定不明而损害了合法劳动者的劳动报酬权，充分体现我国对在华合法就业的外籍人员劳动权益的平等保护，有利于增强外商在华投资的信心、有利于吸引外籍人员来华就业。

## 案例 10、沈某某等 71 人诉东莞某五金公司、东莞某五金公司集体劳动争议纠纷案——混同用工如何认定？

**【承办律师】**北京德恒（东莞）律师事务所 袁慕贞

### **【基本案情】**

2012 年 2 月至 2021 年 10 月期间沈某某等 71 人陆续入职东莞某甲五金制品有限公司工作，与东莞某乙五金制品有限公司在同一经营地址进行生产经营，同时东莞某甲五金制品有限公司与东莞某乙五金制品有限公司存在混同用工情况。2022 年 10 月，两公司因为环保问题，无法在东莞市继续生产经营，于是两公司开始陆续搬迁到惠州市，并明确通告公司员工：“无论随迁还是不随迁都要写辞工单，到惠州上班的，不累计工龄。”沈某某等 71 人不同意随迁，被迫向两公司提出解除劳动合同，但两公司拒绝支付经济补偿金，遂向东莞市劳动人事争议仲裁院茶山仲裁庭提起劳动仲裁，请求东莞某甲五金制品有限公司支付经济补偿金，东莞某乙五金制品有限公司对经济补偿金的支付承担连带责任。仲裁庭裁决后，东莞某甲五金制品有限公司、东莞某乙五金制品有限公司到法院提起一、二审。

沈某某等 71 人在各阶段分别向东莞市法律援助处茶山办事处申请法律援助。东莞市法律援助处分别决定给予法律援助。二审判决后，沈某某等 71 人在律师的指导下向法院申请了强制执行，最后成功领取到了执行款。



### 【原告诉讼请求】

请求东莞某甲五金制品有限公司、东莞某乙五金制品有限公司连带支付沈某某等 71 人经济补偿金共计人民币 3992100 元。

### 【案例分析】

本案的争议焦点是（1）东莞某甲五金制品有限公司、东莞某乙五金制品有限公司是否混同；（2）沈某某等 71 人的月平均工资怎么计算；（3）东莞某甲五金制品有限公司、东莞某乙五金制品有限公司是否应向沈某某等 71 人支付经济补偿金。

首先东莞某甲五金制品有限公司与东莞某乙五金制品有限公司在同一地址经营，股东相同，生产、销售的产品相近；劳动者与东莞某甲五金制品有限公司建立劳动关系，在未办理离职手续的情况下，缴纳社保的主体直接变更为东莞某乙五金制品有限公司，足以认定两公司混同。第二，根据《广东省工资支付条例》第十六条第一款之规定，东莞某甲五金制品有限公司与东莞某乙五金制品有限公司公司仅提供了 4 个月的工资支付台账，没有完整的工资支付台账，应当以沈某某等 71 人主张为准计算工资。第三，双方建立劳动关系后实际履行地点为东莞市，两公司搬迁到市外，属于《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条第一款之规定，沈某某等 71 人要求东莞某甲五金制品有限公司、东莞某乙五金制品有限公司共同支付经济补偿金，符合法律规定。

最后，仲裁庭裁决支持劳动者的仲裁请求，东莞某甲五金制品有限公司、东莞某乙五金制品有限公司连带支付沈某某等 71 人经济补

偿金共计人民币 3992100 元；一审法院驳回公司全部请求，维持仲裁裁决；二审法院判决：驳回上诉，维持原判。

### 【典型意义】

本案是涉及众多劳动者权益的群体性案件。城市更新改造、产业升级等过程中经常会出现企业搬迁的情况，这其中往往伴随着劳动关系的调整和安置问题。法律援助在此类案件中发挥着重要作用，为劳动者提供必要的法律援助和维权支持，保障其合法权益不受侵害。本案中律师的介入成功地维护了劳动者的权益和社会稳定。同时提醒广大企业在用工中合规的必要性；广大劳动者在工作中要增强法律意识，学会用法律的武器维护自己的合法权益。

## 案例 11、何某某诉东莞某某淀粉公司劳动关系解除纠纷一案——特种作业人员违章操作是否构成严重违反用人单位规章制度？

【承办律师】北京德恒（东莞）律师事务所 李锡金

### 【基本案情】

何某某于 2016 年 8 月入职淀粉公司，任职叉车司机，入职时有阅读签收《员工手册》，该手册注明“制度有修改或新制度颁布时，可通过公司公告栏或邮件等方式获取最新信息”。淀粉公司考虑到生产经营中生产事故发生的严重性，于 2022 年 5 月对员工手册中部分条款作出修订。新版本在公告栏处予以公示，并通过电子邮箱发送给公司的一线员工，而公告栏即为员工日常上下班考勤打卡必经的地方。

2022 年 8 月，何某某在上班期间因违章操作，用叉车放入立体货架时因货物超高，导致一吨多的货物从高处坠落，险些造成严重生产事故，事后并瞒报上述行为。淀粉公司对日常视频巡查过程中，主动发现案涉安全事故，随即展开调查。经调查后，何某某在《绩效面谈表》予以确认违章操作。后淀粉公司以何某某违反《员工手册》规定的“严重违反作业规程”为由，对其作出解除与劳动合同的决定。

何某某认为淀粉公司的解除劳动关系行为违法，向东莞市劳动人事争议仲裁院麻涌仲裁庭提起劳动仲裁。后何某某对仲裁结果不服，起诉至法院。

### 【原告诉讼请求】

请求判令东莞某某淀粉公司支付违法解除劳动关系的赔偿金105548.03元。

### 【案例分析】

何某某认为淀粉公司系违法解除，向麻涌劳动仲裁庭提起劳动仲裁，请求淀粉公司支付违法解除的赔偿金。双方的争议焦点为：何某某的行为是否属于违反操作规程？如何某某违反操作规程，淀粉公司可否适用新版《员工手册》解除与何某某的劳动关系？

上述争议焦点，承办律师通过提交大量培训记录以及叉车操作过程中要注意限高、限载等属于叉车的日常操作基本知识等行业规则予以证明何某某理应对当天的生产事故具有足够的预判力，当天确实系因其违规操作导致的重大安全事故，故淀粉公司解除与何某某的劳动关系具有事实依据。另外，承办律师提出《员工手册》中规定的公示方式即“如制度有修改或新制度版本时，可通过公司公告栏或邮件等方式获取最新信息”，提交公告栏照片以及向一线员工发送电子邮件等证据予以证明，并且结合《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第五十条规定，予以证明新版员工手册通过民主程序制定，不违反国家法律、行政法规以及政策规定，并已向劳动者公示，故淀粉公司解除与何某某劳动关系具有法律依据。

针对何某某在职期间故意违章险些酿成重大人员伤亡，事后还毫无悔意的漠视生命行为，承办律师除对上述争议焦点予以重点论述外，还向法庭阐述公司修订新版规章制度的初衷即为及时消除生产安全

事故隐患，降低不必要的风险，兼具合法以及合理性。之所以对违反作业规章的何某某予以解除劳动关系，系希望提醒用人单位的其他从业人员在作业过程中，应当严格落实岗位安全责任，遵守本单位的安全生产规章制度和操作规程。何某某作为叉车司机，其属于特种行业作业，正因其本身工作性质具有特殊性，更应注重作业的安全性与规范性，在安全工作的前提下，才能对个人、家庭、工作单位乃至国家作出本身应有的贡献。

麻涌法庭经审理后，全部采纳淀粉公司的代理意见，因何某某故意违章行为属于严重违反作业规程，淀粉公司依据新版《员工手册》解除与何某某的劳动关系的行为合法，无须向其支付赔偿金，驳回何某某提出的全部仲裁请求。麻涌法庭经审理，认定淀粉公司解除合法。何某某依旧不服，向东莞市中级人民法院提起上诉。市中院经过开庭审理后，终审判决维持一审判决，驳回何某某全部诉讼请求。

### **【典型意义】**

本案系一起因作为特种行业从业人员的劳动者违章操作险些酿成重大生产事故，用人单位依据公司规章制度对其依法作出解除劳动关系的典型案例。法院认可淀粉公司对严重违反规章制度的员工作出解除劳动关系的行为合法，系对劳动者本人漠视生命健康权给予否定性评价，同时也倡导并鼓励用人单位及时消除生产安全事故隐患，体现“以人为本，安全发展”，实现安全生产是用人单位担当的社会责任，践行社会主义核心价值观的价值导向。用人单位严格落实岗位安全责任，要求劳动者遵守本单位的安全生产规章制度和操作规程，本

质既是依法保护劳动者的合法权益,同时也为用人单位的稳健发展提供支撑力。