****

**天津市和平区人民法院**

**劳动争议案件白皮书(2020-2022)**

二〇二三年五月

前 言

党的二十大报告指出：“要健全劳动法律法规，完善劳动关系协商协调机制，完善劳动者权益保障制度，加强灵活就业和新就业形态劳动者权益保障。”随着社会经济的发展，劳动争议案件不断发生新的变化。为维护劳动者合法权益，助力企业健康发展，服务优化法治营商环境，我们对劳动争议案件审理情况及典型案件进行梳理，向社会公开发布，以明确裁判尺度，提示用工风险，推动构建良性劳动关系，保障社会和谐稳定。

同时，和平区法院针对劳动争议审判的实际情况，采取了加强专业审判团队建设、开展巡回审判、加强裁审衔接、探索同堂培训等一系列措施，特别是联合区总工会、区人社局、区司法局建立了我区的劳动争议多元化解四方联动机制，推动我区劳动争议多元化解，有力维护企业合法用工需求、保障劳动者合法权益，为企业和劳动者节省了大量时间成本和经济成本。为了巩固提升诉源治理前期工作成效，我们也一并发布了劳动争议仲裁的典型案例以及多元化解的典型案例，向社会充分展示和宣传多元化解成效，便于更多的企业、劳动者全面了解该机制的优势，积极选择使用该机制化解纠纷。

积极回应人民群众对司法的新需求、新期待是人民法院提升司法服务质量的内在要求。我们将持续提升审判能力，加强普法宣传，切实保障劳动者合法权益，维护企业合法的用工权利，以司法之为服务保障我市“十项行动”及和平区“3255”都市型产业体系建设，助力经济社会高质量发展。

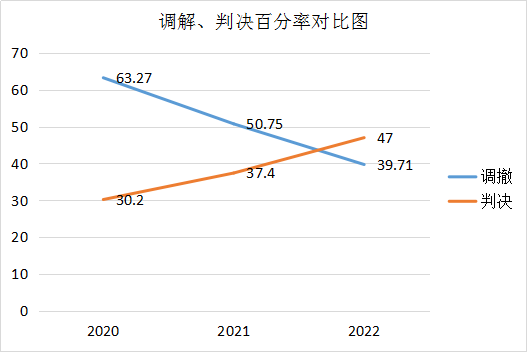
第一部分 审判基本情况及常见纠纷类型

一、案件审理情况及原因分析

从受理案件数量上看，2019年受理841件，2020年受理963件，2021年受理1225件，2022年受理823件。从审结案件数量上看，2019年审结799件，2020年审结1010件，2021年审结1139件，2022年审结904件。案件量整体呈先升后降趋势。

案件的增长，一方面是因为劳动者权利意识的增强，更多的劳动者选择通过法律武器维护自己的权益。另一方面是因为随着社会经济的发展和营商环境的持续优化，市场主体大幅增加。以市场主体数量为依据，2013年6月底，天津市市场主体数量为49.35万户，2022年末该数量已经达到164.81万户（数据来源于《2022年天津市国民经济和社会发展统计公报》）。市场主体增加，吸纳了更多的就业人口，劳动争议纠纷数量随之增多。

在结案方式上看，以调解和撤诉方式结案的数量和占结案总数比例分别为2020年639件、63.27%，2021年578件、50.75%，2022年359件、39.71%，而判决结案的数量和比例分别为：2020年305件、30.2%，2021年426件、37.4%，2022年425件、47%。可以看出案件的调解撤诉率下降，判决率上升。



判决率的增加，一方面是受疫情影响，企业经营困难，劳动者再就业不易，双方对立情绪严重，且部分案件中存在不合理的赔偿期待，使法院主持调解的空间减小。另一方面，部分简单案件已在仲裁阶段通过调解、裁决等方式化解。2022年8月和平区劳动争议多元化解四方联动机制成立以来，成功调解百余件案件，诉源治理取得一定成效。

二、常见纠纷类型、原因分析

案件的诉讼请求是劳动争议的最直接的体现，通过对判决结案的样本分析可以大致分析纠纷多发的行业类型、权利保护及用工管理薄弱环节等。以判决结案的125件案件为样本，涉及工资类81件，加班费类47件，福利待遇类44件，经济补偿或赔偿金类66件，二倍工资26件，其他请求18件。

从主体规模来看，小微企业和个体工商户类型较多，国企、外资企业相对较少。随着国企混改的开展，部分因混改而产生的用工纠纷进入法院。小微企业和个体工商户构成了市场主体的大部分，吸纳了大部分就业人口。但由于用人单位用工人数少，尚未形成相对完整的用人制度，法律风险防范意识不足，导致纠纷发生的情况较多。集中表现在因未签订书面劳动合同、未缴纳社会保险、随意解除劳动合同等情形，特别是劳动者以未签订书面劳动合同主张二倍工资差额的情形，用人单位因法律意识不足或存在侥幸心理，承担败诉并负担大额赔偿的情况时常出现。另外，由于用人单位任意解除合同而承担赔偿金，也多发于小微企业之中。大型企业特别是国企或外企，因员工较多，管理较为规范，劳动纠纷数量较少，争议多体现在绩效、岗位调整等方面。对于混改引发的用工纠纷，多表现在岗位、薪资调整等方面。

从请求类型来看，工资类纠纷占比极高。工资是劳动争议的核心问题，加班费基数、带薪年假基数、经济补偿或违法解除赔偿金基数、社保和公积金缴费基数等，均与工资标准的高低直接挂钩。用人单位作为发放工资的主体，因自身管理不规范，例如劳动合同为空白或流于形式，对工作时间和工资标准约定不明，未建立工资台账对工资发放及具体等情况予以注明，发生争议后，面临因举证不能而承担不利的法律后果。部分用人单位存在侥幸心理，将工资刻意拆分，一部分由公司对公账户发放，一部分现金发放或者由个人账户发放，人为制造低工资标准的直接证据，侵害劳动者的合法权益。部分劳动者主张绩效、奖金，但因对发放依据、工作任务完成情况举证不能而败诉。

从争议发生阶段来看，绝大多数发生在劳动合同解除或终止之后。在职期间，劳动者因有所顾忌往往不会与用人单位发生冲突，劳动合同解除后，双方矛盾公开化，劳动者便会积极主张权利。

从劳动者角度来看，维权意识虽提升，但法律知识和举证维权能力与之不相匹配，导致举证不能而败诉。部分劳动者的诉讼请求缺乏理性，存在过度维权的倾向。例如，索要高额加班费，或不能提供证据证明加班事实，或盲目认为举证责任一概在被告。部分劳动者诚信缺失，拆分诉讼请求以长期、反复申请仲裁和诉讼，或利用职务之便偷盖公章、伪造证据，或故意不签订劳动合同、由他人代签劳动合同以主张未签劳动合同的二倍工资，或诉讼时作虚假陈述等。

第二部分 主要工作举措

劳动争议审判工作关系着劳动者生存权和企业正常经营发展，健康和谐的劳动关系是社会稳定、经济发展的基石。和平区人民法院切实发挥司法职能作用，积极回应社会司法需求，针对劳动争议案件的特点，采取针对性措施予以解决,努力为区域经济社会高质量发展提供优质司法服务和保障。

一、立足司法职能，推动劳动争议诉源治理

坚决落实习近平总书记关于“把非诉讼纠纷解决机制挺在前面”的重要指示精神，将调解贯穿于劳动争议处置化解全过程，促进司法效能提高，矛盾纠纷化解在基层、消除在萌芽。与区总工会、区人社局、区司法局共同建立和平区劳动争议多元化解四方联动机制，制定《关于深入推进劳动争议四方联动多元化解工作的实施方案》，选派法官定期进行业务指导，由区总工会聘请专门人员开展调解工作。机制建立以来，累计受理仲裁前调解案件258件，结案227件，成功调解134件，除去明示拒绝调解和无法送达的案件外，有效调解成功率达59%，为劳动者挽回经济损失236万余元。

二、加大服务力度，保障人力资源新兴产业健康发展

积极服务新业态就业群体，联合区总工会，以多元化解中心名义慰问“快递小哥”了解其工作生活状态，宣传介绍法律知识，引导依法合理维权。着力为和平区“国家级人力资源服务产业园”建设提供司法服务和保障，加大调研宣传力度，帮助企业合法、规范经营。主动上门为驻区企业开展“法律体检”问需服务，提升企业劳动法律风险防范意识。在劝业场街道楼宇内建立巡回审判点，打造便民服务中转站，选派法官开展诉前调解、诉调对接、诉讼指引等工作，推动劳动争议在前端化理。广泛开展普法宣传，到国际大厦为企业管理团队及部分驻楼单位开展法律咨询和互动问答，大力宣传劳动争议多元化解、调裁诉衔接机制的基本运行流程。发布劳动争议典型案例，力争通过一案，引导一类，化解一片。

三、加强裁审衔接，统一劳动争议裁审尺度

认真落实《劳动合同法》，推动构建大调解、中仲裁、小诉讼的劳动争议处理格局。与区仲裁院建立诉讼与仲裁衔接工作机制，加大对疑难问题的沟通力度，推动实体裁决，实现劳动争议在前端实质性化解。注重统一裁审尺度，梳理总结裁决、判决不一致的情形，发布典型案例，确保劳动争议在调、裁、审各阶段处理尺度一致，避免当事人诉累。与区仲裁院共同开展案件庭审观摩学习活动，加强学习交流研讨，统一法律适用。加强信息互通互联，建立仲裁、改判信息反馈制度，相互汇总和通报各月劳动争议的收立结、裁决改变数量；建立群体性劳动争议案件通报制度，确保矛盾纠纷及时有效调处化解。

四、坚持平等保护理念，维护劳动者合法权益

面对审理周期较长、劳动者诉讼能力较弱、举证相对困难等因素，审判团队针对个案所反映的具体用人单位在劳动合同签订、规章制度合法性、解除劳动合同程序等内容，有针对性地向个案用人单位提出意见、建议，释明法律风险，提醒注意之后用工管理的风险点，提升管理意识和水平，力求做到“倾斜保护”和“平衡保护”的有机统一。

五、提升司法能力，打造高素质劳动争议审判团队

针对劳动争议专业性强的特点，2022年，我院成立了劳动争议审判团队，由专门法官进行审理。目前劳动争议审判团队法官4名、书记员3名。团队内充分发挥“以老带新”作用，帮助新任员额法官尽快适应角色。建立团队周学习制度，开展法律法规知识学习；定期召开法官会议研究疑难复杂案件，集中精力深入钻研专业知识，提升专业审判能力。

第三部分 用工风险防范及维权

上医治未病，最高明和专业的法官处理都不如企业的无讼。我们想借此白皮书，将在审理过程中发现的常见问题总结出来作为企业用工和劳动者日常权利保障的指引。

一、树立风险意识，依法保护劳动者合法权益

健全的劳动规章制度不仅使企业用工管理有章可循，也对劳动者自觉遵守提出了规范性要求。企业应当加强用工法律意识，完善用工管理制度，规范用工管理操作，从源头上消除用工风险，减少矛盾冲突。

要重视和保护劳动者的合法权益，注重人性化管理。依法与劳动者签订书面劳动合同，及时足额为劳动者缴纳社会保险费用，明确工资构成并保留工资档案，做好福利待遇的落实，规范考勤和合同管理，解除或终止前做好风险预估工作。通过职工代表大会、职工代表恳谈会等民主参与形式，充分听取劳动者意见诉求，畅通利益表达渠道，提高民主管理水平，共同打造关爱互助共赢的企业文化。要尊重劳动者劳动成果，对于离职劳动者及时结清工资，办理离职手续，避免发生纠纷。

二、发挥工会作用，健全劳资纠纷协商处理机制

工会作为代表职工利益、维护职工合法权益的群众组织，在参与劳动争议协商调解方面具有天然优势。企业应当主动、积极建立、完善企业工会，充分发挥工会的力量和作用，通过企业工会帮助、指导劳动者与用人单位依法订立和履行劳动合同，通过企业工会建立集体协商机制，通过企业工会形成企业内部调解组织，推动健全劳动关系协调机制和矛盾调处机制，平衡劳资双方利益，把劳资纠纷解决在企业内部，解决在萌芽状态。

三、强化证据意识，引导依法理性维权

劳动者要自觉遵守劳动纪律和职业道德，遵守企业合理合法的用工管理；加强劳动法律法规知识学习，增强自身的权利保护意识和维权能力；强化证据保留意识，拒签空白合同，主动索要并留存劳动合同，对于工作记录、规章制度、工资报酬、绩效考核等核心证据要妥善留存，特别是电子证据，如微信记录、公司内部的OA系统、邮箱、聊天软件（如钉钉、企业微信）等，注意保存原始载体，避免发生争议后举证不能情况。及时求助工会、劳动监察或各类调解部门，及时协调化解矛盾，依法理性维权。注意仲裁时效，在法定期限内及时主张权利。

第四部分 典型案例

案例被称为活的法律，典型案例具有极强的教育和指导意义。开展劳动争议典型案例的选编和宣传工作，是推进和完善劳动争议多元化解、预防调处机制的有效方法，是深化服务企业发展、维护劳动者合法权益的有利举措，是开展普法宣传、推动我区法治建设的有力抓手。

我们选取了法院生效判决的案例、仲裁委推荐生效的裁决案例共十余个典型案例，内容涉及劳动关系认定、仲裁时效、加班费、夜班费、解除劳动合同等各方面。既有维护劳动者合法权益的案例，也有依法保护用人单位合法用工的典型案例，目的在于促进用人单位合法用工、引导劳动者理性维权。

此外，还选取了五件多元化解的案例，通过专业调解，短时间内帮助劳动者和用人单位厘清事实和争议点，及时化解纠纷，同时普及了法律知识，凸显出多元化解快速解决争议的优势，为我区劳动人事纠纷的处理进行方向性的引导。

为突出核心要点，本次案例选编力求短小精悍，略去无关事实和争议焦点，直指案件要旨。

（一） 法院判决典型案例

法院案例一：名为劳务实为劳动合同案

**基本案情**

韩某在某便利店上常夜班，负责收银、上货工作，根据店长排班上班，每班135元，每月按次结算。因罚款问题发生纠纷，韩某申请仲裁，仲裁机构未予受理。韩某向法院起诉要求确认工作期间双方为劳动关系，并要求支付未签订书面劳动合同二倍工资差额等费用。被告抗辩排班前会征求劳动者意见，多劳多得，双方应为劳务关系。

**处理结果及裁判理由**

经生效判决确认双方为劳动关系，并支持未签订书面劳动合同的二倍工资差额。理由为：韩某提供的劳动是便利店的业务组成部分，韩某根据排班上班，受便利店的考勤管理，并需遵守相关管理规定，迟到等违规情形亦多次被罚款。按月领取劳动报酬。双方具有人格和组织从属性，应确认双方为劳动关系，且双方未签订书面劳动合同，应支付二倍工资差额。

**典型意义**

该案例是明示劳动关系认定的问题。劳动关系中对于劳动者的保护非常周全和完备，而劳务关系则更尊重双方的合意。部分用人单位认为口头或书面与劳动者约定双方为劳务关系，可以避免承担劳动关系的法律责任。但劳动关系的认定，不能简单以双方口头或书面协议约定的名称或性质为准，而是要充分考虑实际履行的情况认定双方法律关系性质。双方符合成立劳动关系的主体资格，劳动者的工作内容是用人单位的主要业务组成部分，在用人单位的组织体系中从事劳动，而不是从事独立的业务或者经营活动，接受用人单位的管理、指挥与监督，提供的工作内容是继续性、周期性的，而非一次性的，一般会倾向于认定为劳动关系。本案中认定双方为劳动关系，未在法定时限内订立书面劳动关系，故判令用人单位承担了二倍工资的责任。用人单位在用工模式上，应严格区分劳动关系和劳务关系，合理确定双方权利义务。

法院案例二 设定佣金支付条件案

**基本案情**

某地产经纪公司代理销售某房地产开发商商品房销售业务，宋某作为经纪公司员工，在该销售处任销售员，除工资外，佣金与房屋销售挂钩，为售房款的千分之三。完成销售任务后，因开发商无力支付经纪公司售房提成，某经纪公司亦未支付宋某佣金，宋某起诉主张该费用。该经纪公司主张双方有约定，待公司回款后再支付该费用，现尚未回款，不符合支付佣金条件，不同意宋某诉讼请求。

**处理结果及裁判理由**

生效判决支持支付佣金的请求。理由为：经纪公司已经通过生效法律文书取得对开发商的债权，且处于执行阶段，经纪公司的权利已经在法律上予以固定和确认。宋某作为经纪公司销售人员，与开发商不具有合同关系，无法作为债权人向开发商主张权利，也无法作为权利人，对被告的上述执行案件进展及回款情况进行监督管理，即使可以监督，成本也过高。且能否取得一手商品房的代理费属于经纪公司的经营风险，被告作为经营主体，在选择开发商时应当尽到谨慎的注意义务，并采取相应措施予以避免或减少损失，如因选择不当产生经营风险，应当自行承担，而不应通过制度规定将风险转嫁给普通劳动者。故经纪公司应通过执行程序积极实现自己权利，设定佣金支付前提的不合理条件，排除了劳动者的主要权利，该抗辩不能采信。

**典型意义**

该案例是明示用人单位应当及时足额无条件支付劳动者劳动报酬的问题。发放取得劳动报酬权是劳动者在劳动关系中享有的基本和核心权利，保障劳动者的该权利，就是保护劳动者的生存权，是实现社会公平正义的重要基础。《工资支付暂行规定》中明确规定：工资必须在用人单位与劳动者约定的日期支付。如遇节假日或休息日，则应提前在最近的工作日支付。工资至少每月支付一次，实行周、日、小时工资制的可按周、日、小时支付工资。该规定就是为了防止用人单位利用自身优势地位，对劳动报酬的支付设定不合理条件，从而转嫁经营风险或长期占用劳动者工资报酬的资金。通过该案例，我们亦明确法律规定的标准，对于劳动报酬的支付，不应设定额外不当的条件。

法院案例三 解除未通知工会被认定违法案

**基本案情**

王某系某建工公司员工，产假期满后应于2019年4月1日正常上班，但王某未到岗，直至2019年6月某建工公司停缴王某的社会保险。某建工公司表示解除原因为王某构成旷工，后又以王某存在严重失职，给用人单位造成重大损害为由解除劳动合同，王某否认收到解除劳动合同通知，也不认可某建工公司解除依据的规章制度内容，主张规章制度未经民主程序制定，也未进行公示告知。并且公司有工会，解除时未通知工会，未履行法定程序，应当认定违法。某建工公司认可在解除时通知工会。

**处理结果及裁判理由**

生效判决认定用人单位解除行为违法，判令支付违法解除赔偿金十余万元。理由为：某建工公司主张依照规章制度解除劳动关系，但并未提交证据证明其规章制度系经民主程序制定且经过了公示告知程序。也未提交证据证明其将本案解除劳动合同的情形事先通知工会。故应认定系违法解除劳动合同，并判令赔偿金。

**典型意义**

该案例是明确用人单位在解除劳动合同时应注意法定程序的问题。为了防止用人单位随意解除劳动合同，《劳动合同法》规定了法定情形、法定程序和支付赔偿金的法律后果。而用人单位在处理该类问题时要特别注意实体、程序的合法性。以劳动者过失解除为例，用人单位不仅要证明劳动者存在过失的事实，还要注意据以解除的规章制度是合理且合法的，即经过民主制定和公示告知程序，且解除依据还需要进行合理性的判断。另外已经设立工会的，在解除前还应通知工会，如未通知工会，需在起诉前补正有关程序。依照《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）》第四十七条规定，建立了工会组织的用人单位解除劳动合同符合劳动合同法第三十九条、第四十条规定，但未按照劳动合同法第四十三条规定事先通知工会，劳动者以用人单位违法解除劳动合同为由请求用人单位支付赔偿金的，人民法院应予支持。

法院案例四 调整工作地点不当支付经济补偿案

**基本案情**

郑某在某商贸公司驻和平区商城的专柜工作，2022年5月16日该商贸公司撤店，并通知郑某工作地点调至该公司设在滨海新区一商城的专柜。因路程太远，郑某未到岗工作，起诉主张解除劳动合同和经济补偿。某商贸公司同意解除合同，但抗辩系原告自行辞职不同意支付经济补偿。

**处理结果及裁判理由**

生效判决支持劳动者经济补偿的请求。理由为：因撤店而调整劳动者的工作地点具有必要性，但两店距离明显较远，劳动者因此增加工作成本，而商贸公司未提供基本补偿或者替代条件，应视为用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件，劳动者以此理由主张解除合同并要求支付经济补偿符合法律规定，应予支持。

**典型意义**

该案例是明确法院对变更劳动合同工作地点合法性审查问题。用人单位因生产经营需要，可以与劳动者协商变更工作地点，如果不能协商一致单方变更的，用人单位需要注意以下几点，方可免除其法律责任：（1）工作地点的调整不应具有歧视性、侮辱性；（2）调整后的工作岗位的劳动待遇水平与原岗位基本相当；（3）劳动者订立劳动合同的目的未落空。本案中两店虽均在天津，但相距过远（近50公里），用人单位既不能提供交通工具或相同条件的交通补贴，也不考虑往返在途时间对工作时间予以减少或补偿，不能认定具有合理性。

法院案例五 收取押金被判返还案

**基本案情**

崔某入职某宠物店，被收取押金1000元，后该店注销，崔某起诉个体经营者刘某要求退还该押金。

**处理结果及裁判理由**

生效判决认定刘某退还押金1000元。理由为：根据法律规定，用人单位招用劳动者，不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件，不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。现根据微信记录及工资发放情况，可以证明确实存在押金1000元的事实，刘某应予以返还。

**典型意义**

该案例是明示用人单位不得收取劳动者的财物或证件。对于收取押金、扣留证件，这类案件每年都会发生。虽然法律有明确规定，但部分用人单位还是存在侥幸心理，收取押金或扣留部分工资的形式变相对劳动者进行控制。在劳动争议案件中，法院只是判令返还，但如果劳动者投诉到劳动行政部门，依照《中华人民共和国劳动合同法》第八十四条的规定，除了被责令返还之外，还会面临罚款、赔偿的后果。对此用人单位应特别注意。

法院案例六： 超过仲裁时效主张确认劳动关系案

**基本案情**

2014年张某入职某人力公司，被派遣到某快递公司任司机，2017年1月张某辞职。2022年张某起诉要求确认双方存在劳动关系，仲裁未予受理，诉至法院，某人力公司以超过仲裁时效为由提出抗辩。

**处理结果及裁判理由**

生效判决驳回张某的相关诉讼请求。理由为：劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。2017年1月劳动者即已经离职，至2021年12月申请仲裁已经超过一年，现未提交证据证明存在仲裁时效中止、中断或延长的法定情形，应承担举证不能的责任，张某的诉讼请求已经超过仲裁时效，不予支持。

**典型意义**

该案件目的在于提示劳动者应及时主张权利。确认劳动关系属于《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条规定的应适用该法的劳动争议情形，依照该法应当适用仲裁时效。而实践中劳动者提起确认劳动关系之诉，不仅是对双方曾经存续过的法律关系进行确认，更多是持确认之诉的判决主张附加在劳动关系上的其他利益。劳动者当时未主张权利，实质就是怠于行使权利。“法律不保护权利睡眠者”，一般仲裁时效为一年，从知道或应当知道之日起算，但拖欠劳动报酬的，则从劳动关系解除或终止之日起算。确认劳动关系也适用一年时效的规定，当然应从劳动关系解除或终止之日起算。如果用人单位提出仲裁时效的抗辩，经查明不存在仲裁时效中止、中断或延长的法定情形，劳动者的相关诉求不会被支持。

法院案例七 单休主张休息日加班费案

**基本案情**

2021年3月阎某入职某销售公司任前台，双方签订书面劳动合同，约定工资3000元+绩效考核，每周单休。2021年9月阎某因个人原因离职，起诉主张每周单休，超时工作的一天为休息日加班。某销售公司抗辩工资中包括500元单休补贴，不同意再行支付。

**处理结果及裁判理由**

生效判决驳回阎某的相关诉讼请求。理由为：入职时双方约定为单休并对工资标准进行了约定，用人单位抗辩工资中已经包括了加班费，劳动者在入职时对于工资标准、工作时间、工作内容等均有合理预期，如经折算实际工资不低于最低工资标准，则再主张休息日加班费则不予支持。

**典型意义**

该案例在于提示劳动者应注意诉求合理问题。用人单位与劳动者约定了工作时间工资标准，但未约定应发工资中是否包含加班费的，如用人单位有证据证明应发工资中已经包含正常工作时间工资和加班费的，可以认定用人单位已经支付的工资中包含加班费。现在入职时双方对于工作时间、工作内容、工资标准有明确约定，用人单位也证明工资中包括加班费用，经折算不低于法定最低工资标准或违反其他法律法规规定，一般不会再支持超时部分的加班费，所以支付的工资中是否有加班费，用人单位应当与劳动者约定清楚，避免因理解不一致产生纠纷。

法院案例八 不认可加班费基数主张差额案

**基本案情**

2018年8月王某入职某科技公司任土建工程师。工作期间存在法定节假日加班，某科技公司虽已经按时发放法定节假日加班费，但计算基数为最低工资标准，王某认为应当按其实际工资标准计算，故起诉主张差额部分。某科技公司举证证明双方确实有规章制度规定。

**处理结果及裁判理由**

生效判决驳回王某的相关诉讼请求。理由为：用人单位与劳动者约定了加班费计算基数，且不低于最低工资标准的，从其约定。用人单位与劳动者未约定加班费计算基数的，应根据集体劳动合同确定。没有集体劳动合同的，应按照劳动者应得工资确定。劳动者应得工资难以确定的，以劳动者主张权利或者劳动关系解除、终止前12个月的平均应发工资（含奖金）作为计算加班费的基数。本案中已经约定了加班费工资数额，故未支持劳动者的请求。

**典型意义**

该案例在于明示“约定加班费基数”的裁判规则问题。加班费标准如何计算，事关劳动者切身利益，也最容易产生争议。如果双方约定了加班工资的计算基数，只要不违反法律规定，仍会对双方约定的内容予以尊重，不再予以调整，劳动者在主张权利时，应当注意该裁判尺度。

法院案例九 自辞后主张经济补偿案

**基本案情**

邵某入职某地产置业公司任财务总监，2021年3月2日以个人发展出现瓶颈为由申请预告辞职，用人单位同意，确认于3月31日办理离职手续。3月30日邵某再次以拖欠加班费为由申请辞职，并起诉主张经济补偿。

**处理结果及裁判理由**

生效判决驳回邵某的经济补偿的请求。理由为：依照法律规定，劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。该解除权为形成权，通知到达即生效。故应以3月2日提出辞职的理由为准。个人发展瓶颈不属于支付经济补偿的法定条件，不应予以支持。

**典型意义**

该案件提示劳动者在申请解除时应明确具体解除依据和事由。为了保证劳动者解除劳动合同后的基本生活，遏制用人单位违法或随意解除劳动合同的行为，我国法律规定了经济补偿，但该补偿的标准和情形是法律予以规定的。只有符合《劳动合同法》第四十六条规定的情形，劳动者主动申请离职时，只有声明用人单位存在《劳动合同法》第三十八条规定的情形而主张经济补偿，才可能得到法院支持。如果未声明解除理由或声明的理由不能成立，则经济补偿的请求不会予以支持。

法院案例十 夜间工作主张夜班津贴案

**基本案情**

师某在某保安公司任保安，工作制度为常夜班，即每日晚七点至转天早七点。离职后，诉至法院主张夜班津贴。保安公司抗辩师某的工作岗位属于值守，不属于生产经营岗位，且师某本人自愿申请增加夜班，双方并未约定夜班津贴，也未实际发放过。

**处理结果及裁判理由**

生效判决驳回师某夜班津贴的请求。理由为：中夜班津贴以夜间从事生产、工作为前提，自每日二十二点或以后至转天早六点期间工作的职工享受夜班津贴，自每日十四点以后工作至晚二十二点或以后工作的职工享受中班津贴。但该津贴的发放不属于法律、行政法规的强制性规定，如果双方没有约定，或未实际发放过，则不再予以支持。

**典型意义**

该案件在于明示“发放中夜班津贴”的裁判规则。对于夜班津贴，如果符合发放条件是否应予以发放的问题，之前存在不同的观点。经过统一认识后，认为该津贴的发放不属于强制性规定，如果经审查，合同中没有约定，或之前也未正常发放过，则劳动者主张不会予以支持。

法院案例十一 辞职反悔要求恢复职位案

**基本案情**

2018年10月张某入职某医药销售公司任区销售总监，劳动合同期限自2018年10月至2021年10月。2021年3月原告以个人原因为由提出辞职，2022年张某以公司未按约定发放奖金为由要求恢复劳动关系。

**处理结果及裁判理由**

生效判决驳回张某的诉讼请求。理由为：劳动合同具有一定的人身属性，法律规定劳动者有法定解除权，一是保护择业自主权，维护劳动者的自由流动，实现劳动力资源的合理配置。二是矫正劳动关系的不平衡，弥补劳动者在劳动关系中的不平等地位。因劳动者在劳动关系中处于相对弱势的地位，因此法律对劳动者单方解除行为的限制较少，以利于保护劳动者的利益。该解除权系形成权，无需用人单位作出同意与否的意思表示。同时劳动者也受该意思表示拘束，不应在辞职后再主张劳动关系未解除。

**典型意义**

该案例在于明示劳动者自辞的法律后果问题。工作机会要珍惜，辞职之前要三思。经常会有劳动者辞职后又反悔的，例如辞职后才发现怀孕，又申请撤回的。部分劳动者可能会存在一定的误区，认为只要没有办理交接就可以反悔，申请继续履行劳动合同。实际上该解除权是形成权，只要通知到达用人单位即发生法律效力，如果用人单位不同意继续履行，劳动者要求再恢复劳动关系是不被支持的。

法院案例十二 签订协议后反悔案

**基本案情**

2021年4月李某入职某团购公司，任团长运营，期限自2021年4月22日至2024年4月22日止。2021年10月双方签订劳动关系解除协议，约定被告支付原告离职经济补偿6366.5元，未欠付工资、津贴、奖金等及其他任何形式的款项，除本协议另有约定外，原告不得向被告要求支付任何费用、补偿或赔偿。后李某主张被告支付违法解除赔偿金、绩效工资、加班费等。

**处理结果及裁判理由**

生效判决驳回李某的诉讼请求。理由为：劳动者与用人单位如果已经签订一次性了结协议，用人单位已经如约支付相关费用，李某表示在签订协议后也不再参与仲裁。该协议内容系双方真实意思表示，李某未提交证据证明该协议存在违反法律、行政法规的强制性规定或存在欺诈、胁迫或者乘人之危情形，再起诉主张其他权利不予支持。

**典型意义**

该案例在于明示解除协议效力的裁判规则。《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）》第三十五条规定，劳动者与用人单位就解除或者终止劳动合同办理相关手续、支付工资报酬、加班费、经济补偿或者赔偿金等达成的协议，不违反法律、行政法规的强制性规定，且不存在欺诈、胁迫或者乘人之危情形的，应当认定有效。前款协议存在重大误解或者显失公平情形，当事人请求撤销的，人民法院应予支持。在离职时，如果双方已经存在了上述协议，劳动者除非证明存在法定撤销情形，否则再主张协议之外权利的，则不再予以支持。

（二） 仲裁裁决典型案例

仲裁案例一 公司罚款被裁决返还案

**基本案情**

2016年5月至2020年11月郭某在某科技公司任职，郭某主张存在无故罚款的情况，故申请仲裁，要求返还2020年7月至11月期间的罚款1300元。某科技公司否认罚款的事实。郭某提交处罚通报予以佐证。

**处理结果及裁决理由**

生效裁决认定某科技公司退还罚款1300元。理由为：用人单位不具有罚款权，应当及时足额支付劳动者的劳动报酬。

**典型意义**

该案例在于明确“对劳动者罚款”的裁判规则。用人单位有权对员工进行管理，但与奖金、绩效等对员工的正向激励不同，“罚”作为负面处理手段，用人单位能否使用以及使用的范围和额度，各地虽有不同，但我们始终持有谨慎和否定的态度。因为罚款实质是对劳动者财产权的剥夺，在没有法律和行政法规授权的情况下，用人单位不可对劳动者进行罚款。劳动合同法也仅是对严重违反规章制度，严重失职、营私舞弊给用人单位造成重大损害的劳动者，规定用人单位可以解除劳动合同的权利，并且规定不能设定除保密义务和竞业限制外的违约责任。该案例旨在重申用人单位对员工管理的边界。

仲裁案例二 未缴纳社保用人单位承担医疗费案

**基本案情**

2014年1月2日至2021年6月7日期间李某在某物业公司任保安，某物业公司为李某缴纳社会保险至2021年3月，2021年5月15日至30日期间李某在天津医院就诊自费1930.78元无法报销。李某起诉主张该费用。

**处理结果及裁决理由**

生效裁决按扣除门槛费后比照三级甲等医院报销比例予以承担。生效判决维持该处理方式。理由为：劳动者以用人单位未为其办理社会保险手续，且社会保险经办机构不能补办导致其无法享受社会保险待遇为由，要求用人单位赔偿损失发生的纠纷，法院应予受理。现双方劳动关系存续期间，用人单位停止缴纳社会保险导致劳动者就诊无法享受医疗保险待遇，相关损失应由用人单位承担。

**典型意义**

该案例在于明确“社保损失”的裁判规则。社会保险待遇纠纷是劳动争议案件常见的纠纷类型。因为用人单位未及时办理社保缴费手续或提前作社保减员，劳动者在发生工伤、医疗费等费用后，会起诉主张相关保险待遇损失，用人单位也会承担相应的责任。通过该案例，明确了劳动关系存续期间保证社保手续的连续的必要性。并且依照《中华人民共和国社会保险法》的规定，未依法办理社会保险登记的，还会承担责令改正、缴纳滞纳金、罚款等行政责任。用人单位需要予以注意。

仲裁案例三 员工拒绝加班未被认定旷工案

**基本案情**

肖某系某科技公司天津分公司员工，2020年9月24日肖某向其直接主管组长请假，2020年9月30日至2020年10月8日回辽宁老家。2020年9月30日，肖某的直接主管组长更换，新组长于2020年9月30日晚与申请人沟通，要求肖某2020年10月6日至8日到岗工作，肖某以无法临时订购到返程车票，且10月6日至8日是国家规定的休息为由拒绝，并表示会于2020年10月9日返岗。2020年10月10日该公司以肖某旷工为由解除劳动合同。肖某起诉主张违法解除赔偿金。

**处理结果及裁决理由**

仲裁裁决认定解除违法，支持劳动者的该诉求。理由为：10月6日至10月8日为国家规定的休息日期间，用人单位要求劳动者在此期间出勤，应该与劳动者协商，并取得劳动者的同意，用人单位认定劳动者为旷工，无法律和事实依据，故裁决支付劳动者违法解除赔偿金。

**典型意义**

该案例在于明示“强制加班”的裁判规则。加班分为劳动者主动加班和用人单位安排加班，而后者是劳动法意义上的加班。劳动者有休息休假的权利，为了减少用人单位安排加班，法律规定了调休和支付正常工资标准的1.5倍、2倍、3倍不同标准的加班工资的制度，提高用人单位的经济成本，另外还特别规定，因生产经营需要，延长工作时间应当与工会和劳动者协商。即劳动者有权拒绝用人单位安排的加班，除非存在《劳动法》第四十二条规定的出于维护公共利益的“特殊情形”。用人单位不得因劳动者拒绝加班而认定构成旷工。本案即明示了这个法律规定。

（三） 多元化解调解典型案例

调解案例一

**基本案情：**

2019年5月15日，王某入职某网络科技公司，2022年5月15日合同到期后双方未续订劳动合同，也未支付王某6、7月份工资。王某认为公司不再聘用自己，向直属领导提出辞职，并未再上班，因工资和经济补偿问题王某申请仲裁。

**调解过程及说理释法：**

劳动合同到期，未签订书面劳动合同但继续用工，属于劳动关系的延续。劳动者有权要求签订书面劳动合同，用人单位拒不签订的，劳动者可以要求其承担不签订书面劳动合同的法律责任。但劳动者在此情形下自行提出离职，主张经济补偿难以得到支持。

**案件结果：**

经多元化解中心调解，双方达成调解协议，公司向王某支付工资、加班费共计1.7万余元，双方无其他未决争议，一次性了结。

调解案例二

**基本案情：**

李某在某餐饮管理公司从事后厨工作，就职期间李某多次要求支付加班工资，用人单位以申请备案执行综合工时制为由，不认可加班的请求，后李某离职后申请调解，要求支付加班费。

**调解过程说理释法：**

经核对考勤，发现即使执行综合工时制度，李某的工作时间也远超规定的工作时长，综合计算工作时间超法定标准工作时间的部分，为延长工作时间，经折算存在一定的差额，应支付劳动者一定的加班费。

**案件结果：**

经多元化解中心调解，双方达成调解协议，餐饮公司向李某支付4500元补偿作为双方纠纷的一次性了结。

调解案例三

**基本案情：**

2019年9月3日徐某与甲公司签订劳动合同，2022年9月，在工作地点和工作内容没有变化的情况下，徐某与乙公司签订劳动合同，工资和社保均由乙公司负担，甲公司未支付经济补偿。2022年12月乙公司解除劳动合同，双方就违法解除赔偿金及工龄计算年限发生争议，徐某遂申请多元调解。

**调解过程及说理释法：**

徐某提供证据证明，与乙公司签订劳动合同是甲公司主动沟通，代为办理，且徐某工作内容、工作地点未发生任何变化。劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作，且仍在原工作场所、工作岗位工作，原用人单位亦未支付经济补偿，在计算支付经济补偿或赔偿金的工作年限时，应当对徐某在两个公司的工作年限连续计算。

**案件结果：**

经多元化解中心调解，双方达成调解协议，公司向徐某支付27000元，双方无其他未决争议，一次性了结。

调解案例四

**基本案情：**

2022年7月陈某入职某货运公司，但双方未签订书面劳动合同，2022年9月陈某申请调解，要求支付未签订书面劳动合同二倍工资差额。公司表示陈某尚在试用期内，有试用协议，且试用期内徐某驾驶公司车辆因发生交通事故致案外人车辆受损，公司代为赔付车损3500元，公司要求陈某承担该费用。

**调解过程及说理释法：**

双方签订的录取通知及试用协议是否能认定为劳动合同存在一定的争议，是否应支付二倍工资均不能确定。另外作为货运公司的司机，驾驶车辆发生交通事故属于经营风险，应由公司负担或通过投商业保险来分担风险，要求劳动者承担可能不会被支持。

**案件结果：**

经多元化解中心调解，公司分析相应法律后果，双方愿协商解决，并达成调解协议，公司向陈某支付4000元补偿作为双方纠纷一次性了结。

调解案例五

**基本案情：**

李某在某物业服务公司就职，2022年8月因天津疫情防控，被封在家，与直属领导报备后，未在钉钉考勤系统内报备，被公司记为旷工三天，并依据规章制度扣除当月全部工资，李某不服，申请调解。

**调解过程说理释法：**

被封控在家属于遵守疫情防控政策，且已经与领导进行过报备，是否在钉钉中报备仅是用人单位的形式要求。且旷工三天即扣除全月工资，亦超过一般人可接受的程度，可能会被认定无效。劳动者提出不想解除合同，只是想要回应得工资。调解员及时向公司传达了败诉风险和李某的真实想法。

**案件结果：**

经多元化解中心调解，物业公司支付李某2400元，李某撤回仲裁申请，双方均同意继续履行劳动合同，案件圆满解决。