附件

劳动人事争议典型案例

目 录

案例1.用人单位新入职员工是否享受当年度的带薪年休假………3

案例2.确认劳动关系案件的仲裁时效应当如何认定………………6

案例3.用人单位未与人事行政专员续订书面劳动合同，是否应支付

未订立书面劳动合同第二倍工资 ……………………………………8

案例4.劳动者休息日线上工作是否应认定为加班…………………10

案例5.如何认定劳动者是否违反竞业限制义务……………………13

案例6.如何认定网络主播与传媒公司之间是否存在劳动关系……17

# 案例1.用人单位新入职员工是否享受当年度的带薪年休假

基本案情

刘某于2023年8月21日入职某机电公司，签订为期3年的劳动合同，约定试用期3个月，自2023年8月21日起至2023年11月20日止。某机电公司以刘某在试用期间被证明不符合录用条件为由与其解除劳动合同。刘某认为其在入职某机电公司之前，存在连续工作满12个月以上的情形，遂要求某机电公司支付其未休带薪年休假工资，但某机电公司以其在本单位连续工作不满一年为由拒绝支付。刘某向劳动人事争议仲裁委员会（以下简称仲裁委员会）申请仲裁。

申请人请求

请求裁决某机电公司支付2023年度未休带薪年休假工资。

处理结果

仲裁委员会裁决某机电公司向刘某支付未休带薪年休假工资。刘某及某机电公司均未向人民法院提起诉讼。

案例分析

本案争议焦点是，刘某是否符合在某机电公司享受带薪年休假的条件。

《职工带薪年休假条例》（国务院令第514号）第三条第一款规定：“职工累计工作已满1年不满10年的，年休假5天；已满10年不满20年的，年休假10天；已满20年的，年休假15天”。《企业职工带薪年休假实施办法》（人力资源社会保障部令第1号）第三条规定：“职工连续工作满12个月以上的，享受带薪年休假”。第十二条第一款规定：“用人单位与职工解除或者终止劳动合同时，当年度未安排职工休满应休年休假的，应当按照职工当年已工作时间折算应休未休年休假天数并支付未休年休假工资报酬，但折算后不足1整天的部分不支付未休年休假工资报酬”。从上述条款可知，劳动者入职新单位之前，已在其他单位连续工作满12个月以上的，即符合在新单位享受当年度带薪年休假的前提条件。新单位与劳动者解除或者终止劳动合同时，劳动者依法享受的未休带薪年休假工资应按规定折算。

本案中，刘某提供的社会保险缴费查询清单显示，其入职某机电公司之前存在连续工作满12个月以上的情形，且累计工作时间为11年零8个月，刘某在入职某机电公司之时即已具备享受带薪年休假的条件。经查，2023年度刘某在入职某机电公司前未享受带薪年休假，且某机电公司当年度亦未安排其休带薪年休假。刘某在该公司工作未满一年，因此，刘某在某机电公司的未休带薪年休假天数应当根据其应享受的带薪年休假天数，并结合其在该公司的实际工作时间进行折算。故仲裁委员会裁决某机电公司支付刘某依法折算后的未休带薪年休假工资。

典型意义

带薪年休假是国家关心职工身心健康、落实职工休息休假制度的一项重要举措，也是职工依法享有的一项基本权益，对于调动职工积极性、提高工作效率、促进经济社会发展与劳动关系和谐稳定具有重要意义。实践中，部分用人单位在落实带薪年休假制度上，还存在政策执行不到位的情况，对职工享受带薪年休假的条件作了限缩理解，侵害了职工休息休假的权利。对此，用人单位应当充分认识带薪年休假的意义，切实关心关爱职工，妥善处理生产、工作与职工休息休假的关系，统筹安排职工年休假，保障职工带薪年休假制度落实。

# 案例2.确认劳动关系案件的仲裁时效应当如何认定

基本案情

周某于2021年3月15日入职某印刷公司工作，2021年10月28日辞职，周某工作期间公司未与其订立书面劳动合同。周某因与某印刷公司发生确认劳动关系争议，2023年11月28日，向劳动人事争议仲裁委员会（以下简称仲裁委员会）申请仲裁。

申请人请求

请求裁决确认自2021年3月15日至2021年10月28日期间与某印刷公司存在劳动关系。

处理结果

仲裁委员会裁决驳回周某的仲裁请求。周某与某印刷公司均未向人民法院提起诉讼。

案例分析

本案争议焦点是，周某关于确认劳动关系的请求应当如何认定仲裁时效。

《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条规定：“中华人民共和国境内的用人单位与劳动者发生的下列劳动争议，适用本法：（一）因确认劳动关系发生的争议……”。第二十七条第一款规定：“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”。第二十七条第四款规定：“劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的，劳动者申请仲裁不受本条第一款规定的仲裁时效期间的限制；但是，劳动关系终止的，应当自劳动关系终止之日起一年内提出”。根据上述规定，仲裁时效分为普通仲裁时效和特别仲裁时效，特别仲裁时效仅限于拖欠劳动报酬发生的争议，故因确认劳动关系发生的争议应当适用普通仲裁时效，受一年仲裁时效的限制。

本案中，因某印刷公司提出时效抗辩，仲裁委员会重点审查了周某的仲裁请求是否超过仲裁时效，有无仲裁时效中断、中止的情形。通过庭审调查，周某于2021年10月28日离职，2023年11月28日申请仲裁，要求确认2021年3月15日至2021年10月28日与某印刷公司存在劳动关系，此时距离其与某印刷公司终止劳动关系已经超过一年，且周某未提供证据证明存在仲裁时效中断、中止的法定情形，周某的仲裁请求已经超过仲裁时效，故仲裁委员会依法驳回周某的仲裁请求。

典型意义

劳动人事争议仲裁时效制度是劳动关系当事人维护自身合法权益的一项重要法律制度，要求当事人应当在法律规定的期间主张权利，其目的主要是为了促使当事人及时行使权利，避免法律关系长期处于不确定的状态，同时，当事人及时维权，有助于仲裁机构和人民法院尽快查明争议事实、依法公正解决矛盾纠纷，防止出现因当事人怠于行使权利导致证据材料损毁或灭失的情形，不利于当事人依法维权。

案例3.用人单位未与人事行政专员续订书面劳动合同，是否应支付未订立书面劳动合同第二倍工资

基本案情

2020年2月26日，赵某入职某招标公司，双方订立为期1年的劳动合同，合同期限截至2021年2月25日，工作岗位为人事行政专员。劳动合同期满后，赵某仍在某招标公司从事原岗位工作。赵某未履行自身工作职责，导致其未与公司及时续订书面劳动合同。2022年5月18日，赵某主动提出离职，要求某招标公司支付其未续订书面劳动合同期间第二倍工资，某招标公司拒绝支付。赵某向劳动人事争议仲裁委员会（以下简称仲裁委员会）申请仲裁。

申请人请求

请求裁决某招标公司支付2021年2月26日至2022年5月18日未订立书面劳动合同第二倍工资。

处理结果

仲裁委员会裁决驳回赵某的仲裁请求。赵某及某招标公司均未向人民法院提起诉讼。

案例分析

本案争议焦点是，用人单位未与人事行政专员订立书面劳动合同，是否应当向其支付第二倍工资。

《中华人民共和国劳动合同法》第十条第一款规定：“建立劳动关系，应当订立书面劳动合同”。第八十二条第一款规定：“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”。从上述条款可知，未订立书面劳动合同的第二倍工资具有一定的惩罚性，其目的在于督促用人单位依法与劳动者订立书面劳动合同，保护劳动者的合法权益。

本案中，某招标公司提交的管理制度中对赵某从事的人事行政专员工作职责描述具体清晰，包括负责公司与员工订立书面劳动合同等事务，且该管理制度赵某知晓；同时，另有证据证明赵某作为某招标公司的人事行政专员，曾代表公司与员工签订过书面劳动合同。双方第一份劳动合同期满后，赵某继续在该公司从事人事行政专员工作，基于自身岗位职责，双方未续订书面劳动合同的原因系赵某未及时履行自身职责所致，某招标公司不存在主观过错。故仲裁委员会依法驳回了赵某的仲裁请求。

典型意义

劳动合同是用人单位与劳动者确立劳动关系、明确双方权利义务的书面协议。用人单位与劳动者只要建立劳动关系，就应当签订书面劳动合同。其目的既是保护劳动者和用人单位双方的权利，也是在发生劳动争议时能够有据可依。本案中，人事行政专员作为具有特殊工作职责的员工，承担着提醒、代表用人单位依法及时与本单位员工（包含其本人在内）订立书面劳动合同的重要职责，其未履行工作职责导致未续订书面劳动合同情形的，相应的不利后果不应由用人单位承担。作为人事行政专员，应当秉持诚实信用原则，尽到勤勉履职义务，督促用人单位与其员工依法签订劳动合同，共筑和谐稳定劳动关系。

# 案例4.劳动者休息日线上工作是否应认定为加班

基本案情

王某于2012年9月4日入职某软件公司。2021年5月27日双方签订无固定期限劳动合同，约定王某在工程类岗位工作，实行标准工时制，每周双休。2023年6月3日凌晨1时31分，王某通过微信与某软件公司工作人员对接工作，对接内容为双方相互发送表格截图，对表格内容进行查询、修改。至凌晨3时57分，王某表示已制作201条；至5时21分，王某继续补全表格；后双方持续对接工作至中午12时34分，相关工作才处理完成。某软件公司于2023年7月25日向王某发送《解除劳动关系通知书》，解除与王某的劳动关系。王某于2023年9月1日向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，请求某软件公司支付休息日加班工资。王某不服仲裁裁决，诉至人民法院。

原告诉讼请求

请求判决某软件公司支付2023年6月3日的休息日加班工资3399.48元。

处理结果

一审法院判决某软件公司支付王某2023年6月3日的休息日加班工资485.64元。王某与某软件公司均未就该判决提起上诉。

案例分析

本案争议焦点是，王某休息日线上工作是否应认定为加班，某软件公司是否应给付王某加班工资。

《中华人民共和国劳动法》第四十四条规定：“有下列情形之一的，用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬：……（二）休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的百分之二百的工资报酬……”。《工资支付暂行规定》（劳部发〔1994〕489号）第十三条第一款规定：“用人单位在劳动者完成劳动定额或规定的工作任务后，根据实际需要安排劳动者在法定标准工作时间以外工作的，应按以下标准支付工资……（二）用人单位依法安排劳动者在休息日工作，而又不能安排补休的，按照不低于劳动合同规定的劳动者本人日或小时工资标准的200%支付劳动者工资……”。用人单位在法定标准工作时间以外安排劳动者工作，都应当依法支付劳动者加班工资。对于劳动者休息日线上工作，是否认定为加班，应当根据以下条件作出判断：一是劳动者处于法定标准工作时间以外的休息时间；二是劳动者按照用人单位的要求付出了实质性劳动；三是该劳动明显占用了劳动者的休息时间。

本案中，2023年6月3日为休息日，某软件公司在该日安排王某处理工作事务，该事务明显超出了简单沟通的范畴，需要对具体工作问题进行实质性处理。且根据微信聊天记录显示，王某处理该工作的时间为当日凌晨至中午，明显占用了王某的休息时间。某软件公司以没有收到王某的加班申请为由否认王某加班的事实，但其又认可公司其他员工曾与王某对接工作事务。人民法院结合聊天记录、工作内容等证据，认定王某存在休息日加班的情形，判决某软件公司支付王某2023年6月3日的休息日加班工资。

典型意义

随着互联网的发展，劳动者通过微信、钉钉等线上平台处理工作已为常态，“线上加班”应运而生。“线上加班”侵犯了劳动者的休息权，对其依法认定具有重要意义。与传统线下加班相比，“线上加班”具有隐形化、碎片化的特点，劳动者是否付出实质性劳动、具体加班时长更加难以认定，对劳动者举证责任要求更高。因此，仲裁机构和人民法院在案件审理中，应当重点审查线上加班是否明显占用劳动者休息时间、劳动者是否付出实质性劳动，并综合考虑劳动者的工作性质、工作内容、加班频率、加班时长等因素，依法确认劳动者“线上加班”的事实，依法裁判用人单位向劳动者支付加班工资，切实保障劳动者的合法权益。

案例5.如何认定劳动者是否违反竞业限制义务

基本案情

王某2020年6月入职天津某科技公司，为高级技术工程师，属于《中华人民共和国劳动合同法》规定负有保密义务的劳动者。双方签订《劳动合同书》和《竞业限制承诺书》，约定在竞业限制期内，王某需履行不得到与本单位有竞争关系的其他单位从事相关工作、不得违规经营同类业务等义务，公司给予其竞业限制经济补偿；若王某违约，应以竞业限制经济补偿总额的20倍支付违约金。王某于2020年8月3日办理离职手续。次日，天津某科技公司向王某送达竞业限制相关手续，要求其履行竞业限制义务。2020年9月至2021年8月期间，天津某科技公司依约支付竞业限制经济补偿，但因王某注销收款账户被退回。天津某科技公司曾催告王某提供新的收款账户，但未得到王某回复。天津某科技公司提交证据证实，2021年2月，四川某科技公司宣传网页中出现王某着制服照片；1月至6月期间，王某穿着四川某科技公司工作服早晚开车进出该公司。天津某科技公司成立于2018年7月，经营范围为太阳能电池技术开发、制造、销售等。四川某科技公司成立于2019年2月，经营范围为太阳能电池及组件制造等，两公司主营业务具有竞争关系。天津某科技公司向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，要求王某支付违约金、公证费、调查费、律师费等共计2013153.02元。天津某科技公司不服仲裁裁决，诉至人民法院。

原告诉讼请求

请求判决王某支付违反竞业限制义务违约金以及公证费、律师费等各项损失共计2013153.02元，并判令王某继续履行《竞业限制承诺书》。

处理结果

一审法院判决王某支付天津某科技公司违约金30万元。王某和天津某科技公司均不服一审判决，提起上诉。二审法院判决驳回上诉，维持原判。

案例分析

本案争议焦点是，王某是否存在违反竞业限制义务的行为，是否需要承担违约责任以及具体数额。

《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”。《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）》（法释〔2020〕26号）第四十条规定：“劳动者违反竞业限制约定，向用人单位支付违约金后，用人单位要求劳动者按照约定继续履行竞业限制义务的，人民法院应予支持”。竞业限制的目的是保护用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项，这些事项与企业生存发展休戚相关，对商业秘密的保护能够合理规制市场经济，最终保护社会公共利益。劳动者违反竞业限制约定，应当向用人单位支付违约金。用人单位要求劳动者按照约定继续履行竞业限制义务的，劳动者应当继续履行。

本案中，经仲裁机构和人民法院审查，确认王某属于法定负有保密义务的人员。天津某科技公司通过对证据进行公证，证明王某在竞业限制期限内入职与原公司主营业务具有竞争关系的四川某科技公司并提供技术服务，王某虽主张其与四川某科技公司之间并不存在劳动合同关系，系受邀在该公司进行咨询及指导，但未能提供充分证据予以证明。人民法院结合其身着四川某科技公司工服常态化上下班、参加生产线投产成功合照、注销竞业限制经济补偿收款账户等情形，认定王某违反竞业限制约定，应承担相应的违约责任。综合考虑当事人过错程度、竞业限制经济补偿标准及天津某科技公司就案涉纠纷实际支出金额等因素，酌情判决王某向天津某科技公司支付违约金30万元。

典型意义

本案是一起坚持维护企业健康发展和保护劳动者合法权益并重理念，依法审理高级技术人员违反竞业限制义务的典型案例。随着经济社会发展，新能源等高新科技企业的高级管理人员、高级技术人员离职后违反竞业限制义务引发的纠纷逐渐增多。在劳动合同或保密协议中约定竞业限制条款是用人单位对劳动者就业权的合理限制，目的是防止劳动者泄露在职期间所掌握的技术秘密、经营信息等保密事项，是企业保护自身商业秘密的手段。妥善审理该类纠纷，需要平衡企业合法权益和劳动者自由择业权，严格审查竞业限制协议效力、劳动者是否违反竞业限制的行为、给企业造成的损失大小等因素。在查明案件事实基础上，聚焦劳资矛盾、竞业限制等焦点问题，一方面抓住争议法律关系核心特征认定劳动者违反竞业限制义务，保护原企业商业秘密，防止商业不正当竞争；另一方面综合考量依法调整违约金数额，平衡竞业限制下的劳动者与企业双方的利益，规范指引劳动者离职后信守竞业限制和保密义务，建立公开、公平的商业竞争环境。

案例6.如何认定网络主播与传媒公司之间是否存在劳动关系

基本案情

2021年11月1日，李某与天津某传媒公司签署《签约合同内容告知书》及《艺人经纪合同》，约定双方属于演出独家经纪关系而非劳动关系，某传媒公司不为李某缴纳社会保险；确认不因合约的签订而形成合伙、雇佣、劳动、劳务关系等；合约包括但不限于代理、行纪、居间、演艺经纪、管理、知识产权的权利许可等内容。合同同时约定了双方各自的权利和义务、不同业务的收益分配比例等。李某使用天津某传媒公司运营的网络平台账号直播至2022年3月，期间天津某传媒公司未要求李某进行打卡考勤，直播时间亦不固定。2022年8月，李某向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，要求确认双方在2021年11月至2022年3月期间存在劳动关系。李某不服仲裁裁决，诉至人民法院。

原告诉讼请求

请求确认李某与天津某传媒公司在2021年11月至2022年3月期间存在劳动关系。

处理结果

一审法院判决驳回李某的全部诉讼请求。李某不服一审判决，提起上诉。二审判决驳回上诉，维持原判。

案例分析

本案争议焦点是，李某与天津某传媒公司之间是否符合确立劳动关系的情形。

《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”。认定网络主播与传媒公司之间是否存在劳动关系，应根据上述规定，重点审查劳动者与用人单位之间是否具有人身从属性、经济从属性、组织从属性。从属性是劳动关系的核心特征，是劳动关系有别于民事合同关系最显著的特点。

本案中，李某与天津某传媒公司签订的《艺人经纪合同》约定了双方的权利义务以及收益分配方式，合同兼具委托合同、中介合同、行纪合同等性质。从劳动管理看，李某的上播时间、直播时长等均由其自己决定，天津某传媒公司仅是对直播内容等进行统计监管，该管理行为与劳动管理存在明显差异。双方之间是平等的法律关系，不符合劳动关系人身从属性的特征。李某的收入也是来源于直播打赏等，其与天津某传媒公司之间按照比例分配收益，天津某传媒公司无法掌控和决定李某的收入金额，该种收益分配方式与劳动关系中由用人单位按照一定标准向劳动者支付报酬有本质区别。且天津某传媒公司的规章制度也不同于一般用工企业的管理制度，双方不具有组织上的从属性。李某与天津某传媒公司之间不符合建立劳动关系的基本特征，不应认定为劳动关系。

典型意义

近年来，随着网络平台经济的迅速发展，网络主播成为新型职业，网络主播经纪公司也应运而生。不同于传统的劳动关系，网络主播新型用工关系在形式上更加灵活。对于网络主播与传媒公司之间是否存在劳动关系，仲裁机构和人民法院应准确理解适用《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》（人社部发〔2021〕56号）、《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发〔2005〕12号）、《最高人民法院关于为稳定就业提供司法服务和保障的意见》（法发〔2022〕36号）等文件，注意审查平台运营方式、利益分配等，根据用工事实和劳动管理程度，从人身从属性、经济从属性和组织从属性等方面据实认定法律关系性质。