

索引号:	11220000013544525W/2024-03543	分类:	劳动关系;通知
发文机关:	吉林省人力资源和社会保障厅	成文日期:	2024年12月13日
标题:	关于联合发布劳动人事争议典型案例的通知		
发文字号:	吉人社联〔2024〕140号	发布日期:	2024年12月26日

关于联合发布劳动人事争议典型案例的通知

吉人社联〔2024〕140号

各市（州）、长白山管委会、各县（市、区）人力资源和社会保障局、人民法院：

为进一步加大对全省各级劳动人事争议仲裁机构、人民法院办案指导力度，促进裁审标准统一，切实提高劳动人事争议案件处理质效，全力维护劳动关系和谐和社会稳定，现发布我省劳动人事争议典型案例，请各地仲裁机构、人民法院在办案中予以参照。

吉林省人力资源和社会保障厅
吉林省高级人民法院
2024年12月13日

劳动人事争议典型案例

目录

- 案例 1. 餐饮公司依托互联网平台管理送餐员的劳动关系认定
- 案例 2. 劳动者严重违反用人单位规章制度的认定
- 案例 3. 用人单位调岗行为的合法性审查
- 案例 4. 劳务派遣中用工单位承担连带责任的认定
- 案例 5. 混同用工情况下认定用人单位的依据
- 案例 6. 工伤保险待遇中“本人工资”的认定依据
- 案例 7. 用人单位调整工作地点的合法性判断
- 案例 8. 用人单位解除劳动合同事由的合法性审查
- 案例 9. “长期两不找”情形下用人单位义务的认定
- 案例 10. 人民法院对终局仲裁裁决的审查判断

案例 1

餐饮公司依托互联网平台管理送餐员的劳动关系认定

【基本案情】

某餐饮服务公司于2020年5月招聘郭某为送餐员，并指导其在某互联网平台注册。郭某与该互联网平台签订了服务协议，负责固定区域的外卖配送工作。某餐饮服务公司通过互联网平台对郭某的配送工作进行管理，包括每日考勤、配送接单安排、超时配送惩罚等方面，并要求郭某遵守某餐饮服务公司的各项制度规定，每月根据郭某的配送量向其支付工资。2021年2月，郭某在配送餐食过程中发生交通事故致腰部受伤住院治疗。郭某向仲裁委员会提出仲裁申请，请求确认其与某餐饮服务公司存在劳动关系。仲裁委员会裁决确认双方存在劳动关系。

【典型意义】

近年来，基于互联网平台的新就业形态迅速发展，为社会经济发展注入了新的就业方向，创造了大量就业机会。与此同时，维护新就业形态劳动者劳动权益面临诸多新情况新问题。其中，实体企业、平台企业与新就业形态劳动者之间法律关系的性质引发社会普遍关注。认定新就业形态劳动者与实体企业、或平台企业之间是否存在劳动关系，不能仅以双方所订立的合同名称及形式来简单判断，而应按照《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）的规定，对人身从属性、经济从属性、组织从属性作出分析。本案中，某餐饮服务公司通过互联网平台对郭某进行较为严格的管理、每月固定向郭某发放工资、郭某作为餐饮配送员其配送餐食业务由公司统一安排接单任务、接受公司考勤等情形，综合认定某餐饮服务公司与郭某之间的关系符合《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条规定的情形，据此能够认定双方之间存在劳动关系。

[松原市劳动人事争议仲裁委员会 松劳人仲（2023）第428号]

案例 2

劳动者严重违反用人单位规章制度的认定

【基本案情】

于某在某印刷厂从事项目推广工作，双方订立了履行期限为2022年6月1日至2024年5月31日的劳动合同。于某在职期间未完成某项目推广工作。于某主张，其推广的某项目确未成功，但同时推广的其他两个项目均已签订合同，并不存在欺瞒公司的行为。某印刷厂未能举证证明于某存在欺瞒公司的行为，亦未举证证明其给公司带来重大损失，仅辩称于某所谓项目推广失败，其实是虚构项目、欺瞒公司，严重违反了用人单位规章制度，依据《员工管理条例》认为于某已严重违反用人单位的规章制度，遂与于某解除劳动合同。于某向仲裁委员会申请仲裁，请求某印刷厂支付其违法解除劳动合同的赔偿金。仲裁委员会裁决，某印刷厂支付于某违法解除劳动合同的赔偿金。

【典型意义】

《中华人民共和国劳动合同法》规定用人单位有权以“严重违反用人单位的规章制度”为由与劳动者解除劳动合同。《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，用人单位根据劳动合同法第四条规定，通过民主程序制定的规章制度，不违反国家法律、行政法规及政策规定，并已向劳动者公示的，可以作为确定双方权利义务的依据。据此，用人单位行使过错解除权时应对劳动者存在严重违反规章制度的行为以及规章制度的合法性承担举证责任。实践中，部分用人单位未制定合法有效的规章制度，未依法履行公示告知等民主程序，或不能提供劳动者严重违反规章制度的相关证据，这种做法会导致违法解除劳动合同的法律后果。本案中，某印刷厂《员工管理条例》规定，欺瞒公司，给公司带来重大损失的，可以解除劳动合同。因某印刷厂并未就于某违反规章制度的事实提供有效证据加以证明，应承担举证不能的法律后果。

[吉林省劳动人事争议仲裁委员会 吉劳人仲（2023）68号]

案例 3

用人单位调岗行为的合法性审查

【基本案情】

徐某于2011年3月1日入职某机械公司，劳动合同约定的岗位为工人，本机械公司可以根据经营需要对其岗位进行调整。2021年底，公司总部决定对部分岗位进行取消、合并，某机械公司对员工工作岗位进行了统一调整。自2022年1月4日起，某机械公司3次向徐某发出岗位调整通知书，徐某均未同意并拒绝到新岗位工作。2022年2月28日，某机械公司根据《员工手册》中关于员工三次（含三次）以上拒绝接受公司的合理分配可以解除劳动合同的规定，经工会程序，与徐某解除了劳动合同。徐某认为其因身体原因拒绝岗位调整，未到新岗位工作并未违反某机械公司的规章制度，某机械公司属于违法解除劳动合同。徐某提出仲裁申请，请求某机械公司支付其违法解除劳动合同的赔偿金。仲裁委员会裁决，驳回了徐某关于违法解除劳动合同赔偿金的主张。

【典型意义】

劳动者拒绝调岗，用人单位是否可以解除劳动合同，取决于调岗是否合法。对调岗合法性的认定一般须考虑四个因素：一是岗位调整要有正当性和必要性。如果企业为了适应经济形势变化或产业结构调整而做出经营模式改变、生产工艺优化等有利于企业发展方面的调整，一般应认定为出于生产经营需要所做出的正当性和必要性的调整；二是调岗不应具有针对性、歧视性或侮辱性，如果调整后的岗位较之前岗位落差较大，与劳动者身份、地位、学识、技能等明显不符，可能认定为对劳动者存在歧视性或侮辱性；三是调岗要具备合理性，如果原岗位与新岗位工作条件相似、工资待遇相当、与劳动者的技能相适应、作息方式没有较大变化，对劳动者的生活方式生活水平没有大的不利影响，一般认为调岗是合理的。四是，在用人单位与劳动者签订的劳动合同中，若对岗位调整事先有约定，也是认定为合法调岗的重要依据。

[吉林省劳动人事争议仲裁委员会 吉劳人仲（2022）431号]

案例4

劳务派遣中用工单位承担连带责任的认定

【基本案情】

2020年11月4日，某大队作为用工单位与某人才服务公司订立《劳务派遣服务协议》，约定双方建立劳务派遣用工关系。周某瑜被某人才服务公司派遣至某大队工作。2022年8月2日，周某瑜因训练后抽搐晕倒被送医治疗，被诊断为中暑、热痉挛。次日，周某瑜再次因间断抽搐伴发热被送医治疗，被诊断为中暑痉挛。2022年11月7日，某人才服务公司以劳动合同期满为由向周某瑜送达了终止劳动关系通知书。后周某瑜被诊断为职业性中暑（热痉挛），并被认定为工伤。周某瑜申请劳动仲裁，仲裁委员会出具不予受理通知书，周某瑜遂提起诉讼，请求确认周某瑜与某人才服务公司在劳动关系，某人才服务公司与某大队共同给付违法终止劳动合同的赔偿金、拖欠工资、医药费、住院期间护理费、补助费等。

审理法院认为，依照《中华人民共和国劳动合同法》第四十二条、第四十五条之规定，某人才服务公司在劳动合同期满后应将劳动合同延续至周某瑜确诊是否为职业病后再行决定，故某人才服务公司应当支付违法解除劳动合同的赔偿金。依照《中华人民共和国劳动合同法》第九十二条第二款和《劳务派遣暂行规定》第十三条、第二十四条之规定，某大队作为用工单位违反上述对患职业病劳动者退回的规定，应与某人才服务公司承担连带责任，遂判决确认周

某瑜与某人才服务公司存在劳动关系，支持了周某瑜违法终止劳动合同相应赔偿金、工资、医药费的请求，并判令某大队与某人才服务公司承担连带责任。

【典型意义】

劳务派遣与正常的用工模式相比更具有灵活性，但这也使得因劳务派遣而产生的争议较多，集中于劳动关系的判断、同工同酬、经济补偿等方面。《中华人民共和国劳动合同法》第九十二条第二款规定，被派遣劳动者权益受到损害的，由劳务派遣单位和用工单位承担连带赔偿责任。这对于解决用工单位不实际承担责任、劳务派遣单位实际承担不了责任的问题起到了积极作用，对于保障被派遣劳动者的权益具有重要意义。在适用时应注意两点：一是劳务派遣单位、用工单位存在违反《中华人民共和国劳动合同法》有关劳务派遣规定的行为，如果没有违反有关劳务派遣规定的行为，则不存在关于连带责任的适用前提。二是被派遣劳动者受到的损害并非由用工单位造成，则不适用上述关于连带责任的规定。

[吉林省长春市中级人民法院（2024）吉 01 民终 1997 号]

案例 5

混同用工情况下认定用人单位的依据

【基本案情】

2020 年 4 月 7 日至 2021 年 10 月 17 日，曲某龙在某家庭农场工作，岗位是电工。某家庭农场与某牧业公司的经营场所为同一地址，某家庭农场的注册日期为 2018 年 8 月 31 日，某牧业公司的成立日期为 2019 年 4 月 24 日。2020 年 11 月某家庭农场为曲某龙等 30 人投保了团体意外伤害保险。因用人单位拖欠工资发生争议，曲某龙申请劳动仲裁，请求某家庭农场支付拖欠的工资，仲裁委员会裁决支持了曲某龙的请求。某家庭农场不服该裁决提起诉讼，请求判令某家庭农场不承担给付曲某龙工资的责任。

审理法院认为，虽然某家庭农场辩称系为帮某牧业公司办理贷款方注册登记领取营业执照，但其作为个体工商户，无论注册目的为何，均不影响其承担用人单位的责任。且某家庭农场的注册日期早于某牧业公司，其主张欠缺合理性。某家庭农场已为曲某龙等 30 人投保了团体意外伤害保险。在仲裁委员会庭审时，某家庭农场对曲某龙于 2020 年 4 月 7 日到其处工作及月工资数额的事实无异议。故能够认定曲某龙与某家庭农场存在劳动关系，遂判决某家庭农场向曲某龙支付相应工资款。

【典型意义】

关联公司混同用工情况下，认定劳动关系应根据劳动者主张、双方举证和实际用工情况综合判断。如劳动者与各关联公司均符合劳动关系特征，但不能区分与其中某个关联公司存在劳动关系，则劳动者对于劳动关系的确认享有选择权，但是劳动关系项下的劳动权益不应重复领取。某家庭农场在一审法院庭审时承认其与某牧业公司是“一个单位两块牌子”，再结合某家庭农场申请出庭证人证言及某家庭农场为曲某龙等 30 人投保团体意外伤害险的事实，可以认定某家庭农场与某牧业公司之间构成混同用工，仲裁委员会与人民法院均依劳动者主张认定了劳动关系。

[吉林省德惠市人民法院（2022）吉 0183 民初 2097 号]

案例 6

工伤保险待遇中“本人工资”的认定依据

【基本案情】

孙某与磐石某焊管公司于2022年7月4日签订劳动合同，约定合同期限为2022年7月4日至2024年7月3日，试用期为2022年7月4日至2022年7月31日，并约定了试用期工资和转正后月工资。2022年7月14日，孙某在工作中受伤，经鉴定构成伤残等级九级。双方对计算工伤保险待遇的月平均工资标准发生争议，孙某申请劳动仲裁，仲裁委员会裁决孙某与磐石某焊管公司解除劳动合同，从工伤保险基金中支付孙某一次性伤残补助金和一次性工伤医疗补助金。磐石某焊管公司不服该裁决提起诉讼，请求确认磐石某焊管公司与孙某之间解除劳动合同关系并驳回孙某其他请求。

审理法院认为，《吉林省实施〈工伤保险条例〉办法》第五十条规定，孙某与磐石某焊管公司签订劳动合同明确约定了月工资，但因劳动合同中约定的孙某试用期工资及转正后工资均低于统筹地区职工平均工资的60%，故计算孙某工伤保险待遇的月工资应当认定为2021年（事故发生上一年度）全省全口径平均月工资60%，遂判决解除孙某与磐石某焊管公司的劳动合同，由磐石某焊管公司支付孙某相应停工留薪期工资及一次性伤残就业补助金。

【典型意义】

“本人工资”是计算工伤保险待遇的重要参数，其数额直接关系到用人单位和劳动者的切身利益。对劳动者而言，应以社会保险费征缴部门核定的缴费工资为基数。社会保险待遇应当兼顾“公平与效率”相结合的原则，故需要对本人工资与社会平均工资加以适当平衡。依照《吉林省人力资源和社会保障厅、吉林省财政厅关于统一规范工伤保险政策体系的意见》（吉人社联〔2021〕67号）规定，自2021年7月1日起，工伤保险待遇以统筹地区职工月平均工资为基数支付的，按照全省全口径职工月平均工资执行，以本人工资为基数支付的，本人工资高于全省全口径职工月平均工资300%或者低于全省全口径职工月平均工资60%的，分别按照全省全口径职工月平均工资的300%或者60%计算。

[吉林省磐石市人民法院（2024）吉0284民初44号]

案例7

用人单位调整工作地点的合法性判断

【基本案情】

2015年某检验所与孙某订立了无固定期限劳动合同，约定孙某的工作地点为“人参中心”以及月工资标准，绩效工资标准由某检验所依据收入数额结合本单位的实际情况酌情发放。合同订立后，孙某在某检验所位于市区A地的检测中心从事人参检测工作。2020年初，某检验所的工作场所由市区A地搬迁至市区B地。因B地场所没有检验资质及检验任务，2022年10月，某检验所拟将孙某工作地点变更为某县人参检测站（交通便利且与B地的交通距离基本相同），但孙某以“路远且无补助”为由拒绝调整工作地点。某检验所其他部门均以无合适岗位为由不同意接收孙某。经某检验所会议决定，安排孙某在家待岗，孙某不同意，仍到B地工作场所拍照后离开。孙某待岗期间，某检验所按当地最低工资标准支付其工资，在扣除公积金、社会保险（含医保）个人缴费部分等费用后，将工资支付至孙某银行卡中。孙某申请劳动仲裁，要求某检验

所给付其待岗期间工资差额，仲裁委员会支持了孙某的请求，某检验所不服该裁决提起诉讼，请求驳回孙某关于支付工资差额的请求。

审理法院认为，用人单位作为市场主体有权在相关法律和政策的框架内在符合一定条件的情况下，根据自身生产经营需要对劳动者的工作地点进行适当调整，劳动者应予以配合。虽然劳动合同中约定的工作地点为“人参中心”，但某检验所变更孙某的工作地点确因生产经营需要。某检验所亦就此与孙某进行了充分沟通，体现了对孙某劳动权益的尊重。某检验所安排孙某在家待岗并按照最低工资标准支付工资的做法未侵害孙某的合法权益，遂判决支持了某检验所的请求。

【典型意义】

用人单位因生产经营需要调整劳动者的工作地点，在实践中并不鲜见。工作地点的变更对劳动者本人的工作乃至生活均有一定影响。用人单位在调整劳动者的工作地点时，应当与劳动者充分协商，尽量通过变更或补充订立劳动合同的方式完成调整。若未能协商一致，用人单位也要充分考虑劳动者的权益保障问题。法律在保障劳动者合法权益的同时，也相应保障用人单位的用工自主权。用人单位有权依法在符合一定条件的情况下，根据自身生产经营需要而对劳动者的工作地点进行适当调整。在用人单位调整工作地点具备必要性和正当性的情况下，劳动者应理解并服从用人单位的经营管理，及时到岗工作。本案中，某检验所已与孙某充分协商，孙某拒绝接受调整但又无其他部门接收，故某检验所决定安排孙某待岗并按照最低工资标准发放工资。因孙某待岗期间未提供劳动，故无权主张某检验所向其支付待岗期间工资与正常提供劳动期间的工资差额。

[吉林省通化市中级人民法院（2023）吉 05 民终 1033 号]

案例 8

用人单位解除劳动合同事由的合法性审查

【基本案情】

2020年8月5日，某铝业公司与贾某娜订立劳动合同及补充协议，约定劳动合同期间自2020年8月5日起至2023年8月4日止，标准工时制，公司依法保证贾某娜的休息权利，贾某娜依法享受法定节假日以及探亲、婚丧、生育等休假权利。同日，贾某娜在培训签到表中签字，并在备注中标注了相关培训内容。贾某娜于2021年1月4日去医院做产前检查，并通过微信向部门领导请假。考勤记录显示贾某娜2021年1月2—5日未在岗。某铝业公司主张贾某娜未请假、持续旷工构成“严重违反用人单位的规章制度”情形，遂通知贾某娜办理解除劳动合同手续，贾某娜未签字同意。贾某娜申请劳动仲裁，仲裁委员会出具不予受理通知书，贾某娜不服该裁决提起诉讼，请求继续履行劳动合同。

审理法院认为，双方在劳动合同书中约定了贾某娜执行标准工时制，依法享有法定节假日等休息休假权利。依照《国务院办公厅关于2021年部分节假日安排的通知》规定，2021年1月1日至3日放假，在某铝业公司未举证证明2021年1月2日至3日安排贾某娜加班、贾某娜同意的情况下，不应认定贾某娜在2021年1月2日至3日未上班构成旷工。《女职工劳动保护特别规定》第六条第三款规定：“怀孕女职工在劳动时间内进行产前检查，所需时间计入劳动时间。”故贾某娜于2021年1月4日去医院做产前检查所需时间不应认定为

旷工。故某铝业公司以贾某娜连续旷工 3 日构成严重违反公司规章制度为由解除劳动合同，缺乏事实与法律依据，遂判决贾某娜与某铝业公司继续履行劳动合同。

【典型意义】

用人单位依法制定的规章制度是维护用人单位正常经营活动和生产秩序的保证，遵守用人单位的规章制度是劳动者必须履行的义务之一。如劳动者严重违反规章制度，用人单位有权依法解除劳动合同。除制定程序合法外，用人单位规章制度内容也应当具体明确，且符合法律法规的强制性规定。本案中，某铝业公司主张贾某娜于 2021 年 1 月 2 日至 3 日的法定放假期间构成旷工，但未能证明其安排加班或加班的合理性，以及贾某娜同意该安排。同时，用人单位对孕期女职工应依法予以更多尊重并加强劳动保护，切实维护女职工的合法权益。

[吉林省东辽县人民法院（2021）吉 0422 民初 137 号]

案例 9

“长期两不找”情形下用人单位义务的认定

【基本案情】

辛某自 1993 年开始在某市政公司从事材料员和驾驶员工作。某市政公司原为事业单位，后于 1998 年改制为有限责任公司。某市政公司与辛某于 2009 年 4 月 1 日订立劳动合同，约定履行期间为 2009 年 4 月 1 日至 2014 年 3 月 31 日。辛某于 2012 年离开某市政公司后一直未返岗工作，某市政公司持续为辛某缴纳各种社会保险费至今。辛某于 2024 年申请劳动仲裁，请求某市政公司支付自其 2012 年离开单位至申请仲裁期间的工资，并为其安排工作岗位。仲裁委员会裁决支持了辛某放假工资的请求。某市政公司不服该裁决提起诉讼，请求判令某市政公司不承担支付工资责任。

审理法院认为，辛某于 2012 年离岗是基于双方口头协议，但自离岗至申请仲裁之日十余年期间，辛某未要求返岗提供劳动，某市政公司亦未支付任何劳动报酬，双方劳动合同项下的权利义务关系处于中止状态，属于“长期两不找”情形。故对于辛某的诉讼请求不予支持。

【典型意义】

“长期两不找”的劳动争议案件，主要是指劳动者基于合法事由（如双方协议）离岗，自此与用人单位数年甚至十数年没有联系。在此期间劳动者未向用人单位提供过任何劳动，用人单位亦未向劳动者发放工资和福利待遇，但用人单位始终未与劳动者正式解除劳动关系。或者，用人单位虽然主张已解除劳动关系，但未能证明已依法履行送达程序。“长期两不找”情形下劳动关系是否存在，应从双方是否建立过合法劳动关系、用人单位是否履行法定程序解除劳动关系两方面分析判断。在举证责任的分配上，应由用人单位举证证明劳动合同已经合法解除，否则应当认定双方劳动关系仍然存续。但“长期两不找”情形下，双方并未实际履行劳动合同，劳动关系处于中止状态，即在此期间，双方基于劳动法律产生的权利义务关系中止。劳动者未付出劳动，无权要求用人单位支付工资。

[吉林省延吉市人民法院（2024）吉 2401 民初 5931 号]

案例 10

人民法院对终局仲裁裁决的审查判断

【基本案情】

某劳务派遣公司与丛某丹于2023年5月9日订立劳务合同书（经仲裁认定为劳动合同）约定由某劳务派遣公司将丛某丹派遣至某酒店管理公司工作，某劳务派遣公司根据某酒店管理公司提供的工资数据及到账款项向丛某丹发放工资，合同期限6个月。2023年10月3日，某酒店管理公司以丛某丹涉嫌倒卖酒店房间谋取利益为由将丛某丹退回某劳务派遣公司，某劳务派遣公司遂解除了与丛某丹的劳动合同，丛某丹申请劳动仲裁，要求某劳务派遣公司支付相应工资、加班费、解除劳动合同的经济补偿，仲裁委员会裁决支持了丛某丹的请求。某劳务派遣公司不服该裁决提起诉讼，请求确认某劳务派遣公司与丛某丹不存在劳动关系，不需向丛某丹支付工资及经济补偿。

审理法院认为，丛某丹的各项仲裁请求均为追索劳动报酬或经济补偿，而仲裁裁决书涉及的给付数额均未超过当地月最低工资标准1640元的十二个月合计金额，故仲裁裁决书应当认定为终局裁决。某劳务派遣公司作为用人单位不服该终局裁决，应当依法在收到仲裁裁决书之日起三十日内申请撤销该仲裁裁决，而非提起该案诉讼，遂裁定驳回某劳务派遣公司的起诉。

【典型意义】

《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》规定了适用劳动仲裁终局裁决的两种情形，分别是追索劳动报酬、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；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。对终局裁决不服是否可以向人民法院起诉，对用人单位而言，只有在终局裁决存在法定应当被撤销的情形下才可以起诉。因此，用人单位不服仲裁裁决向人民法院起诉的，人民法院应当首先审查判断仲裁裁决是否为终局裁决，以便指引用人单位选择正确的救济途径。

[吉林省抚松县人民法院（2024）吉0621民初285号]