

云南省人力资源和社会保障厅 云南省高级人民法院

云人社函〔2024〕127号

云南省人力资源和社会保障厅 云南省高级人民法院 关于联合发布劳动人事争议 典型案例（2024）的通知

各州（市）人力资源和社会保障局、中级人民法院，昆明铁路运输中级法院：

为充分发挥典型案例在统一裁判法律适用标准、规范裁判自由裁量尺度、服务争议当事人等方面的指导作用，切实提高劳动人事争议案件处理质效，维护劳动关系和谐与社会稳定，现发布云南省劳动人事争议典型案例（2024），请各地劳动人事争议仲裁机构、人民法院在办案中予以参考。



云南省人力资源和社会保障厅

（此件主动公开）



云南省高级人民法院

2024年5月21日

云南省劳动人事争议典型案例（2024）

目录

案例 1. 用人单位与劳动者订立保密协议，能否约定违约金.....	4
案例 2. 用人单位是否有权对劳动者实施“处罚扣款”	6
案例 3. 如何认定网络主播与网络经纪公司之间是否存在劳动关系8	
案例 4. 保险业务人员与保险公司之间的关系应当如何认定.....	10
案例 5. 停工留薪期工资等工伤待遇是否适用终局裁决.....	12
案例 6. 建筑分包企业项目现场管理人员直接招用的劳动者，与该 企业是否存在劳动关系.....	14
案例 7. 用人单位以劳动者从事的业务不属于其工商登记的经营范围 为由，否认双方存在劳动关系的，人民法院不予支持.....	16
案例 8. 网络主播与经纪公司之间是否构成劳动关系要依据双方之 间签订的合同权利义务内容和合同履行中是否有符合劳动关 系的特征予以审查认定.....	19
案例 9. 劳动者与用人单位虽未签订劳动合同，但符合劳动关系特征 的，应认定存在劳动关系.....	23
案例 10. 用人单位未与劳动者依法签订书面劳动合同，应支付未签订 劳动合同期间的二倍工资差额.....	25
案例 11. 用人单位未对劳动者进行培训或调整工作岗位，不能证明劳	

动者不能胜任工作即与劳动者解除劳动合同的，应向劳动者 支付赔偿金.....	27
案例 12. 劳动者严重违反规章制度泄露用人单位商业秘密被解除劳 动合同的，依法不应支持赔偿金.....	30

案例 1. 用人单位与劳动者订立保密协议，能否约定违约金

基本案情

余某于 2019 年 3 月入职某投资管理公司工作，双方订立了劳动合同和保密协议，保密协议约定余某因业务需要所持有或保管的一切记录有该公司商业信息的文件、资料、报告、磁盘以及其他任何形式的载体均归该公司所有，无论这些商业信息有无商业价值，工作变动时，余某应该办理各种文件、资料的移交，不得擅自删除、复制或交给任何无关单位或个人，如果余某违反，则应承担 100000 元违约金责任。2021 年 8 月，余某因个人原因辞职。在移交物品时，余某将自己保管的公司手机格式化后移交公司，公司认为余某格式化手机删除客户信息的行为违反了双方的保密协议，根据协议规定余某应支付违约金 100000 元。该公司向劳动人事争议仲裁委员会（简称仲裁委员会）申请仲裁，请求裁决余某支付公司违反员工保密协议的违约金 100000 元。

处理结果

仲裁委员会裁决驳回某投资管理公司的仲裁请求。

典型意义

本案的争议焦点是余某与某投资管理公司订立的保密协议约定的违约金条款是否有效。

《中华人民共和国劳动合同法》第二十五条规定，除本法第二十二条（劳动者违反专项培训服务期约定）和第二十三条（劳

动者违反竞业限制)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。本案中,某投资管理公司与余某虽然订立了《保密协议》,但该协议条款既不属于竞业限制约定,也不属于劳动者专项培训服务期约定,违反了《中华人民共和国合同法》第二十五条关于违约金的强制性规定,属于无效条款。故仲裁委员会对某投资管理公司要求余某支付违反保密协议的违约金100000元的仲裁请求不予支持。

但需注意的是,本案中余某的行为并非不存在其他风险,根据《中华人民共和国合同法》第九十条规定“劳动者违反本法规定解除劳动合同,或者违反劳动合同中约定的保密义务或者竞业限制,给用人单位造成损失的,应当承担赔偿责任”。劳动者与用人单位双方的约定无论是否为竞业限制约定,劳动者都应自觉遵守职业道德,履行相关义务,保守用人单位的商业秘密。

案例 2. 用人单位是否有权对劳动者实施“处罚扣款”

基本案情

朱某于 2018 年 2 月入职某培训学校工作，双方订立书面劳动合同，约定朱某从事培训教师岗位，但其中没有“处罚扣款”的内容。2022 年 3 月至 4 月期间，因朱某未参加周例会、未参加早间集合、未晚间坐班以及宿舍检查不合格等问题，某培训学校先后四次发布处罚通报，依据未经民主程序制定的学校内部规章制度对朱某分别处罚 100 元、400 元、660 元、120 元。朱某向劳动人事争议仲裁委员会（简称仲裁委员会）申请仲裁，请求裁决某培训学校返还被处罚扣款的工资 1280 元。

处理结果

仲裁委员会裁决某培训学校返还朱某被处罚扣款工资 1280 元。

典型意义

本案争议焦点为某培训学校是否可以依据内部规章制度实施处罚扣款。

根据原劳动部《对〈工资支付暂行规定〉有关问题的补充规定》（劳部发〔1995〕226 号）相关规定，用人单位在不违反法律强制性规定的情况下，可以依据通过民主程序制定并已向劳动者公示的规章制度或者以双方通过合意方式在劳动合同中的明确约定，对劳动者减发工资。本案中，某培训学校既未提交证明其对

朱某实施处罚扣款所依据的内部规章制度系经民主程序制定并公示或告知的证据，也未提交证明双方对处罚扣款进行明确约定的证据，应承担举证不能的法律后果，故仲裁委员会依法裁决某培训学校返还朱某 1280 元扣款。

用人单位具有自主经营权，可以基于经营管理的实际需要，对员工的岗位、工作内容、待遇进行合理调整，但用人单位行使自主经营权必须在相关法律和政策的框架内行使。用人单位在制定、修改或者决定有关劳动纪律、劳动报酬等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应经过民主程序制定并公示、告知等。在规章制度和重大事项决定实施过程中，工会或职工认为不适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以修改完善。

案例 3. 如何认定网络主播与网络经纪公司之间是否存在劳动关系

基本案情

2022 年 2 月，周某与某网络主播经纪公司订立了《网络主播销售服务合同》，合同期限自 2022 年 2 月起至 2023 年 2 月止，合同对周某的工资待遇及发放、工作安排、竞业限制均做了约定。周某直播地点由某网络主播经纪公司安排，周某直播的场地、设备以及销售的产品均由某网络主播经纪公司提供。2022 年 5 月，因某网络主播经纪公司在省外开展业务，组织包括周某在内的多名网络主播前往参加，途中发生交通事故，周某不幸遇难。周某父母向劳动人事争议仲裁委员会（简称仲裁委员会）申请仲裁，请求确认周某与某网络主播经纪公司在 2022 年 2 月至 5 月期间存在劳动关系。

处理结果

仲裁委员会确认周某与某网络主播经纪公司在 2022 年 2 月至 5 月期间存在劳动关系。

典型意义

本案争议焦点是网络主播与网络经纪公司之间是否存在劳动关系。

本案中，周某生前与某网络主播经纪公司订立《网络主播销售服务合同》，包含工作内容、直播平台、工资待遇及发放、工作

安排、工作时间、竞业限制等内容，具备劳动合同的特征，期间某网络主播经纪公司对周某的日常工作进行了深度用工管理。双方关系符合原劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发〔2005〕12号）第一条确认劳动关系的情形，故仲裁委员会依法确认周某与某网络主播经纪公司在2022年2月至5月期间存在劳动关系。

新就业形态下，网络平台用工发挥着传统就业形态难以替代的作用，随着网红经济迅猛发展，网络主播与网络主播经纪公司的关系呈现多样性。认定网络主播与网络主播经纪公司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，而应紧紧围绕原劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发〔2005〕12号）内容，着重考虑劳动者与用人单位之间是否具备人格从属性、经济性从属性、组织从属性“三性”特征，实质判断双方法律关系。

案例 4. 保险业务人员与保险公司之间的关系应当如何认定

基本案情

金某于 2015 年 10 月进入某保险公司从事保险业务员工作。入职时，金某填写了《招聘申请审批表》且订立了《保险营销员保险代理合同》和《保险营销员保证合同》。入职后，工作日每天固定时间和固定场所进行上下班考勤打卡，接受公司的各项制度管理和考核，按月领取相应待遇。金某未取得保险代理的任何资质，在从事人力资源管理岗、销售支持岗、综合管理岗工作的同时，也进行保险销售工作。公司多次对金某进行调岗，以不能胜任工作为由于 2022 年 7 月解聘金某。金某遂向劳动人事争议仲裁委员会（简称仲裁委员会）申请仲裁，请求确认金某与某保险公司于 2015 年 10 月至 2022 年 7 月期间存在劳动关系，并要求某保险公司支付解除劳动关系的经济补偿。

处理结果

仲裁委员会确认金某与某保险公司于 2015 年 10 月至 2022 年 7 月期间存在劳动关系，某保险公司支付解除劳动关系的经济补偿。

典型意义

本案争议的焦点是双方属于保险代理关系还是劳动关系。

关于保险代理关系，根据《中华人民共和国保险法》的相关规定，保险代理人取得从业资格后代表保险公司对外订立保险合

同，并从保险公司取得佣金，代理行为产生的法律责任由保险公司承担，在形式上符合民事代理关系的全部特征。个人保险代理人与保险公司之间是相互独立的民事主体，不存在管理与被管理的关系。关于事实劳动关系，根据原劳动和社会保障部《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，劳动者与用人单位间需要存在人格从属性、经济从属性和组织从属性。

本案中，金某受聘进入某保险公司工作，未取得保险代理从业资格，所从事的工作属于公司业务的组成部分，严格遵守上下班考勤制度，按月领取劳动报酬，双方存在管理与被管理的隶属关系，符合事实劳动关系的构成要件。

在保险公司的实际管理过程中，保险代理关系和事实劳动关系的边界比较模糊，对于双方属于保险代理关系还是事实劳动关系，应当综合双方订立的合同以及用工事实，重点审查事实劳动关系的构成要件，防止个别企业以保险代理关系为名规避法律责任，侵害劳动者合法权益。

案例 5. 停工留薪期工资等工伤待遇是否适用终局裁决

基本案情

丁某于 2020 年 10 月入职某销售公司，工资为 3800 元/月，某销售公司为丁某缴纳了工伤保险费。2022 年 9 月丁某在工作中受伤，社会保险行政部门认定丁某所受伤害为工伤，劳动能力鉴定委员会评定丁某的伤残等级为九级。2023 年 7 月丁某向某销售公司提出解除劳动合同，某销售公司回函同意解除，但未支付用人单位应当承担的工伤保险待遇部分。丁某向劳动人事争议仲裁委员会（简称仲裁委员会）申请仲裁，请求裁决某销售公司支付丁某停工留薪期工资 41800 元、一次性伤残就业补助金 100971 元。

处理结果

仲裁委员会终局裁决某公司支付丁某一次性伤残就业补助金 100971 元、停工留薪期工资 34200 元。

某公司不服仲裁终局裁决，认为一次性伤残就业补助金、停工留薪期工资已超过终局裁决金额，诉至人民法院，请求撤销。

中级人民法院裁定：驳回某公司撤销仲裁终局裁决的请求。

典型意义

本案争议焦点是停工留薪期工资等工伤待遇是否适用终局裁决。

根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》《劳动人事争议

办案规则》及《云南省人力资源和社会保障厅关于进一步做好劳动争议仲裁终局工作的通知》（云人社发〔2016〕328号）等相关规定，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，应当适用终局裁决，且不受裁决金额限制（此处的社会保险待遇不包括工伤医疗费）。本案中，一次性伤残就业补助金、停工留薪期工资属于工伤保险待遇项目，仲裁委员会适用终局裁决，符合上述法律规定。

终局裁决是劳动人事争议经仲裁委员会裁决后即行终结的制度，旨在快速解决劳动人事争议，减轻当事人的诉讼负担。适用终局裁决，能确保工伤职工尽快得到工伤待遇赔付，对保障工伤职工合法权益具有重要作用。

案例 6. 建筑分包企业项目现场管理人员直接招用的劳动者，
与该企业是否存在劳动关系

基本案情

某建筑公司为项目总承包单位，2022 年 6 月至 12 月期间甲建筑劳务公司为项目分包单位。2023 年 1 月，乙建筑劳务公司通过招投标中标，进场后与甲建筑劳务公司订立委托代付协议，代甲建筑劳务公司发放未结清农民工工资，甲建筑劳务公司退场。

2022 年 6 月，杨某受甲建筑劳务公司现场管理人员赵某聘用，到该项目从事现场施工员工作，未与任何一家公司订立书面劳动合同，工作期间工资由赵某个人发放，乙建筑劳务公司进场后代甲建筑劳务公司向杨某结发过一次工资。2022 年 10 月，杨某在工地中受伤，因工伤认定及赔偿一事发生纠纷，向劳动人事争议仲裁委员会（简称仲裁委员会）申请仲裁，请求确认杨某与某建筑、甲建筑劳务、乙建筑劳务三家公司在 2022 年 6 月至 10 月期间存在事实劳动关系。

处理结果

仲裁委员会确认杨某与甲建筑劳务公司在 2022 年 6 月至 10 月期间存在事实劳动关系，驳回杨某的其他请求。

典型意义

本案争议焦点是杨某所在工地涉及工程总承包公司、先后两

家建筑劳务分包公司及赵某等多个法律主体，杨某与上述三家公司之间是否存在事实劳动关系。

本案中，甲建筑劳务公司并未提交与赵某存在承包（承揽）等排除自身用工或杨某系赵某个人雇佣的相关证据，因此，赵某直接招用杨某并由其个人支付劳动报酬的行为，应视为代表用人单位的职务行为，在发生劳动争议后，应由具有合法用工主体资格的用人单位承担相应的法律责任，故仲裁委员会确认杨某与甲建筑劳务公司之间自2022年6月起至杨某受伤之日期间存在事实劳动关系。对于杨某要求确认与其他两家公司同时存在事实劳动关系的请求，因缺乏事实及法律依据，仲裁委员会予以驳回。

在工程建设领域，施工方有总承包单位和分包单位，且不止一家，发生劳动争议后劳动者不清楚自己与何单位建立劳动关系，应由谁承担用工主体责任。仲裁委员会应根据工程分包实际和劳动者入职时间、受伤时间及提供劳动等情况梳理判断，确定用工主体。

案例 7. 用人单位以劳动者从事的业务不属于其工商登记的经营范围为由，否认双方存在劳动关系的，人民法院不予支持

基本案情

某酒店管理公司经登记注册的经营范围为酒店管理、住宿服务等，不包含摄影及相关服务，其名下经济实体为某度假酒店，公司法定代表人为胡某。张某某从事摄影工作，于 2019 年 9 月份开始到某度假酒店工作，但双方未签订劳动合同。某酒店管理公司发给张某某印有“某度假酒店张某某”字样的工牌。2019 年 10 月起至 2021 年 2 月，胡某每月发给张某某 7000 元左右的报酬。2020 年 12 月 25 日张某某应胡某安排，驾驶某酒店管理公司所有的车辆外出摄影途中发生交通事故，致张某某受伤。经张某某申请，劳动人事争议仲裁委员会裁决，认定张某某与某酒店管理公司存在劳动关系，某酒店管理公司不服提出诉讼，请求判决确认其与张某某之间不存在劳动关系。

处理结果

人民法院审理认为，劳动关系主要体现为劳动者与用人单位之间的人格从属性、经济从属性、组织从属性。本案双方虽未签订书面劳动合同，但现有证据能够证实某酒店管理公司通过网络招聘摄影师，张某某进入该公司提供摄影服务，接受某酒店管理公司的管理，按月领取报酬，所拍摄的作品用于某酒店管理公司所经营酒店企业宣传及酒店服务，符合前述劳动关系人格从属性、

经济从属性、组织从属性的特征；某酒店管理公司所提交的证据不能推翻前述认定，其关于系法定代表人胡某个人与张某某合伙提供摄影服务并分成的主张不符合常理，亦与其招聘、管理张某某并通过法定代表人胡某发放报酬及在张某某发生交通事故后以公司名义处理的情形不符。原判以摄影相关劳动不属于某酒店管理公司业务组成部分、摄影工作主要是交付劳动成果具有相对独立性为由认为双方不具有成立劳动关系的合意，对某酒店管理公司要求确认双方不存在劳动关系的诉请予以支持不当。再审改判驳回某酒店管理公司要求确认其与张某某不存在劳动关系的诉讼请求。

典型意义

本案双方未签订劳动合同，某酒店管理公司否认其与张某某之间的劳动关系，理由之一是张某某从事的摄影业务不属于其酒店业务组成部分，原审亦以此作为双方间不存在劳动关系的裁判理由。经再审查明，虽工商登记信息中某酒店管理公司的经营范围未记载“摄影”或相关业务，但某酒店管理公司在酒店内及与其使用相同注册商标开展经营的其他酒店宣传推广中均有“驻店摄影师为入住客人提供摄影服务”的相关内容，相关旅行达人社交媒体文章、张某某微信朋友圈内容亦能与前述宣传推广内容相互印证。故，虽某酒店管理公司工商登记的经营范围中没有摄影及相关服务，但通过提供摄影服务进行宣传推广以提升酒店品牌

形象、吸引更多客人入住系酒店行业经营中的常见情形，某酒店管理公司关于摄影服务不是其业务范围故双方不存在劳动关系、系胡某个人与张某某合伙从事摄影业务并按比例分成的抗辩与事实不符，依法不能成立。在此基础上，再审法院结合某酒店管理公司通过网络招聘摄影师、张某某自 2019 年 10 月起提供摄影服务、某酒店管理公司法定代表人按月向张某某发放较为固定的报酬、张某某系按照某酒店管理公司法定代表人安排驾车外出摄影中因交通事故受伤、伤后某管理公司以公司名义与张某某家属协商治疗及工资发放等事实，作出前述判决。

案例 8. 网络主播与经纪公司之间是否构成劳动关系要依据双方之间签订的合同权利义务内容和合同履行中是否有符合劳动关系的特征予以审查认定

基本案情

某文化传媒公司主要从事个人互联网直播服务、代理等业务。杨某于 2021 年 9 月 4 日与某文化传媒公司签订《独家合作协议》，约定合作期间由某文化传媒公司独家担任杨某互联网线上及线下演艺事业的经纪公司，就杨某的线上及线下演艺事业提供经纪代理服务，范围包括但不限于网络演艺、线下商演、广告代言、线上游戏代言、线上及线下商品销售等相关活动，期限二年，杨某担任网络主播。直播约定：杨某需在某文化传媒公司指定的视频秀场平台/公会/直播间/语音房进行网络直播演艺，杨某每月最低有效直播天数为 26 天（一天直播有效时长为 6 小时），若杨某未能完成直播约定的最低标准，某文化传媒公司有权对杨某的直播收益所得进行扣减甚至解除合约。主播每月不能自己提现，由公司统一提现，收益分配为杨某在某文化传媒公司指定网络平台进行直播销售的商品，某文化传媒公司按照销售利润及进行广告、游戏代言、产品代言、商业演出等商务活动所得广告费及线下商演收益的 50%向杨某结算。杨某于 2021 年 11 月 16 日离开某文化传媒公司，双方未再继续履行合作协议。随后，杨某向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，请求确认 2021 年 9 月 4 日至 2021 年

11月16日与某文化传媒公司存在劳动关系，由某文化传媒公司支付未签订劳动合同的赔偿款及相应经济补偿金。劳动人事争议仲裁委员会以双方签订了合作协议，不属于劳动仲裁受案范围，作出《不予受理案件通知书》。后杨某向人民法院起诉，提出了确认劳动关系等诉讼请求。

处理结果

人民法院审理认为，本案争议的网络主播和经纪公司之间是否存在劳动关系的问题，应当根据杨某和某文化传媒公司之间签订《独家合作协议》约定的双方权利义务等具体内容及实际履行情况，确认双方是否具有人格从属性、经济从属性、组织从属性的劳动关系基本特征，从而判断双方当事人之间是否存在劳动关系。第一，从合同约定的内容看，该合作协议系平等主体之间为实现双方共同利益，就开展网络直播和提供经纪服务等民事活动约定各自权利义务，具有演艺经纪合作合同的特点。第二，从合同签订的意思表示看，双方未对医疗、养老、失业等社会保险缴纳事项进行约定，无订立劳动合同的合意。第三，从收入来源、分配等双方权利义务看，杨某报酬为底薪加提成，杨某收益分配为某文化传媒公司指定网络平台直播销售的商品，按照销售利润及进行广告、游戏代言、产品代言、商业演出等商务活动所得广告费及线下商演收益的50%结算，具有合作共赢的特征。从双方约定的报酬计算方式看，杨某收入的主要来源是从其网络直播收取

费用中按照双方约定比例的提成，双方约定收益分配方式与劳动关系中由用人单位支付劳动报酬有着本质区别，杨某与某文化传媒公司之间约定合作关系的特征，不符合劳动关系中经济从属性的特征。双方在协议中约定，指定的视频秀场平台/公会/直播间/语音房进行网络直播演艺，每月最低有效直播天数为 26 天（一天直播有效时长为 6 小时）等内容，是对合作模式的约定，系基于合作情况下对杨某直播活动作出的约定，并非执行某文化传媒公司规章制度对杨某的劳动管理。从工作内容上看，杨某从事的网络直播平台，系杨某在第三方直播平台上实名注册直播，而并非某文化传媒公司注册或经营的网络直播平台。故某文化传媒公司和杨某之间不存在关于人身隶属关系的约定，二者之间缺乏人格从属性。双方之间的法律关系体现出平等协商的特点，并未体现劳动管理与被管理的组织从属性特征。综上，某文化传媒公司和杨某之间不存在劳动关系，杨某要求确认存在劳动关系等诉讼请求均不能成立，应予以驳回。

典型意义

新就业形态下，网络主播与经纪公司之间的法律关系呈现出多样性，有的表现为网络主播与经纪公司之间的人格从属性、经济从属性、组织从属性的劳动关系特征，有的则表现为网络主播与经纪公司之间互不隶属的平等主体合作关系。认定网络主播与

经纪公司之间是否构成劳动关系要根据双方之间签订的合同权利义务内容和合同履行中有无符合劳动关系的特征予以审查判断。当然，认定双方之间的关系不能简单地仅从合同（协议）的名称和形式上判断属于劳动关系还是属于合作关系，而应从合同约定的内容及实际履行情况实质判断双方之间的法律关系。本案从网络主播与经纪公司订立合同的合意、权利义务的约定、收入来源分配、工作内容和模式等方面进行审查评判，认定双方不存在劳动关系而是合作关系。

案例 9. 劳动者与用人单位虽未签订劳动合同，但符合劳动关系特征的，应认定存在劳动关系

基本案情

某饮料厂系个人独资企业。2016 年，何某到某饮料厂做工，工作内容为送水，着统一发放的工作服，根据某饮料厂的派单或自己掌握的客户要求，使用其所有的电动三轮车为客户送水。某饮料厂根据何某的实际送水量以每桶水 2 元，每件水 0.35 元计算基本工资，工龄工资以每年 10 元按实际工作年限计算。劳动报酬以本月发放上月工资方式按月结算。某饮料厂每年为何某在保险公司购买团体人身意外伤害险。2022 年 6 月 3 日 11 时 45 分许，何某身穿工作服驾驶电动三轮车在送水行驶途中突发疾病导致车辆向右偏离碰撞在花台上，造成何某当场死亡，车辆及花台受损的道路交通事故。事发时，电动三轮车货厢载有某饮料厂矿泉水水桶。事发后，经鉴定何某的死因系驾车过程中突发急性心肌梗死心肺功能衰竭死亡。经何某的配偶陈某申请，劳动人事争议仲裁委员会裁决，认定何某与某饮料厂存在劳动关系。某饮料厂不服，向人民法院提起诉讼，请求判决确认其与何某间不存在劳动关系。

处理结果

人民法院审理认为，劳动关系自用工之日起即建立。本案中送水业务系某饮料厂业务的组成部分，何某提供的劳动是该饮料

厂业务的组成部分，其接受该饮料厂的管理和指挥，按月领取饮料厂发放的报酬。某饮料厂未形成书面规章制度，但有相对固定的工作时间，为何某发放统一的工作服，并每年为其购买团体人身意外伤害险，符合事实劳动关系的基本特征。故判决确认某饮料厂与陈某丈夫何某之间存在劳动关系。

典型意义

实践中用人单位与劳动者未订立劳动合同的情形较为普遍，在辞职、劳动者受到伤害时极易发生双方是否存在劳动关系的争议。劳动关系具有人格从属性、经济从属性、组织从属性的特征，虽然没有签订劳动合同但符合该情形的，应当认定存在劳动关系。本案中某饮料厂向何某发放统一工作服、按年为其购买团体人身意外伤害险，何某按照某饮料厂的派单或自己掌握的客户要求，为某饮料厂送水；某饮料厂向何某按月发放的劳动报酬由基本工资、工龄工资及其他工资构成，何某的经济来源主要依靠某饮料厂的工资收入。双方间关系符合前述劳动关系的本质特征，虽未签订劳动合同，亦应认定为劳动关系。

案例 10. 用人单位未与劳动者依法签订书面劳动合同，应支付未签订劳动合同期间的二倍工资差额

基本案情

赵某于 2021 年 5 月 27 日入职某眼科医院公司，工作岗位为医生助理。工作期间，双方未签订书面劳动合同。2021 年 12 月 28 日，某眼科医院公司将赵某未签名确认的《云南省劳动合同书》进行了备案。2022 年 9 月 17 日，赵某提交了《辞职报告》，某眼科医院公司行政院长签名同意。赵某向劳动人事争议仲裁委员会申请劳动争议仲裁，提出确认劳动关系、支付解除劳动合同的经济补偿金和未签订书面劳动合同的二倍工资差额等请求。赵某对劳动人事争议仲裁委员会作出的仲裁裁决不服，向人民法院起诉请求某眼科医院公司支付未签订书面劳动合同的二倍工资差额等。

处理结果

人民法院审理认为，赵某入职后，某眼科医院公司并未与其签订书面劳动合同，根据《中华人民共和国劳动合同法》第十条第二款、第十四条第三款、第八十二条第二款的规定，应由某眼科医院公司支付未签订劳动合同期间的二倍工资差额。某眼科医院公司提出其与赵某已于 2021 年 12 月 28 日签订了书面劳动合同并进行了劳动合同备案的抗辩主张，因其提供的《云南省劳动合同书》中并无赵某的签名确认，不能证明双方签订了书面劳动合

同的事实，该抗辩主张不能成立。故判决由某眼科医院公司应支付赵某的二倍工资差额 33,000.00 元。

典型意义

用人单位与劳动者之间签订劳动合同是建立劳动关系的基本形式，双方应签订书面的劳动合同明确各自的权利义务。用人单位未依法签订书面劳动合同的，应支付未签订劳动合同期间的二倍工资差额。本案系因用人单位未与劳动者签订书面劳动合同，未及时向劳动者支付劳动报酬引发的诉讼。通过此类案件的审理，有利于规范用人单位依法与劳动者订立书面劳动合同，亦促使用人单位及时向劳动者支付劳动报酬，进而避免或减少劳动争议的发生，促进劳动关系的和谐、稳定。

案例 11. 用人单位未对劳动者进行培训或调整工作岗位，不能证明劳动者不能胜任工作即与劳动者解除劳动合同的，应向劳动者支付赔偿金

基本案情

杨某自 2003 年 11 月 19 日起在某旅游投资公司工作，其工作岗位为出纳，但未与该公司签订书面劳动合同。2011 年起，双方先后三次签订了固定期限劳动合同，杨某的工作岗位仍为出纳。2022 年 1 月 1 日签订了无固定期限劳动合同。2023 年 8 月 30 日，某旅游投资公司向杨某当面送达《解除劳动合同通知书》，通知杨某今后不用再到公司上班。杨某拒收后，某旅游投资公司又于 2023 年 8 月 31 日将《解除劳动合同通知书》邮寄给杨某。通知书载明：鉴于公司组织架构调整等原因，经公司研究决定将与您解除劳动合同。另查明，某旅游投资公司通知杨某解除劳动合同前未对杨某进行考核、培训或调岗，该公司一直设有出纳岗位。杨某向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，仲裁裁决由某旅游投资公司支付杨某赔偿金 226100 元。某旅游投资公司不服该仲裁裁决，向人民法院起诉请求将仲裁裁决中支付的赔偿金变更为支付经济补偿金 106400 元。

处理结果

人民法院审理认为，某旅游投资公司在与杨某未协商一致的情况下，以公司组织架构调整为由，于 2023 年 8 月 31 日向杨某

邮寄送达《解除劳动合同通知书》，责令杨某于 2023 年 9 月 18 日前离岗，解除劳动关系。但某旅游投资公司解除劳动合同的理由与公司一直设有杨某原工作的出纳岗位不符，诉讼中也未提交证据证实解除劳动关系前杨某不能胜任该出纳岗位，经过培训或者调整工作岗位，杨某仍不能胜任工作的情形。且某旅游投资公司并未提前 30 日提出解除劳动合同的通知。故某旅游投资公司解除与杨某的劳动合同不符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十条规定的法定条件，应依据该法第八十七条“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金”的规定，由该公司支付杨某赔偿金 226100 元。某旅游投资公司诉请仅支付经济补偿金 106400 元的主张，与法律规定相悖，不予支持。

典型意义

用人单位与劳动者应遵循依法、平等的原则，切实通过充分沟通、平等协商的方式解除劳动合同，最大程度地保障双方的合法权益。用人单位依法享有用工权，在一些特殊情形下依照法定程序，可以解除与劳动者的劳动合同，并支付劳动者相应的经济补偿金。依据《中华人民共和国劳动合同法》第四十条第二项之规定，劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同。但是，

如用人单位并无证据证实符合上述法定解除情形，或解除程序不合法的，可以认定用人单位违法解除劳动合同。用人单位违法解除劳动合同的，依法应支付劳动者经济补偿标准的二倍赔偿金，而不是仅是支付依法解除劳动合同的经济补偿金。

案例 12. 劳动者严重违反规章制度泄露用人单位商业秘密被解除劳动合同的，依法不应支持赔偿金

基本案情

周某某与某茶业公司于 2022 年 7 月 7 日续签了无固定期限的《云南省劳动合同书》。合同第六条约定：“乙方（周某某）应当保守甲方（某茶业公司）的商业秘密。对违反保密义务给甲方造成损失的，要承担经济赔偿责任。”周某某在工作中违反公司保密规定向案外人肖某某提供产品加工信息及产量信息，并通过肖某某散布出去。2023 年 6 月 6 日，某茶业公司以周某某违反了公司《保密规定》和《员工手册》中保密义务的规定，严重违反公司规章制度为由，向周某某送达了《解除劳动合同通知书》。周某某向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，要求某茶业公司支付违法解除劳动合同的赔偿金 184735.08 元。仲裁裁决驳回周某某的仲裁请求，周某某向法院起诉，提出与仲裁相同的诉讼请求。

处理结果

人民法院审理认为，依据法律规定，商业秘密保护的信息主要包括技术信息和经营信息。本案中，某茶业公司提交的证据足以证明周某某存在泄露商业秘密的行为。在案证据显示，周某某与案外人肖某某讨论的与生产经营有关的数据信息，系某茶业公司并未对外公布的产量信息，属于商业秘密的范畴。周某某作为公司工程质量技术部过程质量控制管理员，向他人透露产品加工

信息，违反了双方签订的劳动合同保密义务的约定和公司《保密规定》《员工手册》中关于员工不得泄露商业秘密的规定。而上述公司规章制度的内容并不违反相关法律法规的规定。周某某的行为已严重违反公司规章制度，某茶业公司解除与周某某的劳动合同符合《中华人民共和国劳动合同法》的规定，无需向周某某支付赔偿金。故判决驳回周某某的诉讼请求。

典型意义

商业秘密涵盖了企业的技术信息和经营信息，这些信息往往具有独特的价值，并能为企业带来经济利益。保护商业秘密的意义在于维护企业的核心竞争力、促进企业创新发展及保障企业的长期发展。劳动者负有保守用人单位商业秘密和自觉遵守用人单位规章制度的法定义务。如劳动者违反约定和规定泄露用人单位商业秘密造成单位利益受损的，应认定为严重违反用人单位的规章制度。本案中，保密内容已列入单位的规章制度，周某某泄露的数据信息系某茶业公司并未对外公布的产量信息，一旦被泄露将影响企业核心竞争力和长远发展，对某茶业公司造成较大的利益损失，应认定周某某的行为已严重违反了公司规章制度。故用人单位某茶业公司可依照《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条第二项之规定单方解除劳动合同，且不需要向劳动者周某某支付经济补偿金或赔偿金。

云南省人力资源和社会保障厅办公室

2024 年 5 月 21 日印发

