附件

劳动人事争议典型案例

目 录

案例1.在快递员与速递公司订立合作协议的情况下，能否认定双方之间存在劳动关系…………………………………………………………………3

案例2.员工拒绝用人单位调整工作岗位，用人单位解除劳动合同是否合法……………………………………………………………………………6

案例3.如何认定带货主播与直播单位之间的法律关系…………………9

案例4.第二次固定期限劳动合同期满后，用人单位是否可以单方终止劳动合同…………………………………………………………………………11

案例5.“人社＋法院＋工会+园区管委会”联动联调，妥善化解矛盾纠纷……………………………………………………………………………13

 案例1．在快递员与速递公司订立合作协议的情况下，能否认定双方之间存在劳动关系

基本案情

张某于2023年3月15日入职某速递公司，该公司主营业务为快递服务，双方签订《快递业务合作协议》，协议约定张某负责某驿站区域内快递收寄、派送服务。2024年4月8日，某速递公司单方解除该协议，张某以确认劳动关系为由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

请求确认张某与某速递公司于2023年3月15日至2024年4月8日期间存在劳动关系。

处理结果

仲裁委员会裁决张某与某速递公司于2023年3月15日至2024年4月8日期间存在劳动关系。某速递公司不服仲裁裁决，向人民法院提起诉讼。一审法院判决与仲裁裁决一致，某速递公司未上诉。

案例分析

本案争议焦点是，张某与某速递公司之间建立的是合作关系还是劳动关系。

《中华人民共和国劳动合同法》第七条规定：“用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系”。《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”。认定劳动者与用人单位之间是否存在劳动关系，应当结合劳动管理、报酬发放、用工形式等相关要素，按照人格从属性、经济从属性、组织从属性等方面进行综合考量。

本案中，某速递公司虽然与张某签订了《快递业务合作协议》，但根据法律规定和庭审查明事实看，张某日常使用的工作APP显示其企业认证信息主体为某速递公司，某速递公司通过该APP向张某发送工作通知，张某亦需要每日通过该APP进行上线、下线打卡，并上报工作记录及快递出入库数据；另查明，张某需严格遵守某速递公司制定的工作规则，某速递公司对其工作时间、订单派送方式等均有明确要求，某速递公司对张某进行较强的劳动管理。某速递公司通过支付宝转账的方式按月向张某支付报酬，双方之间具有经济从属性。张某所从事的劳动内容系某速递公司主营业务，并以某速递公司名义对外开展业务，某速递公司负责监督处理其工作投诉问题，双方之间存在明显的组织从属性。综合上述事实，某速递公司对张某构成支配性劳动管理，仲裁委员会认定双方于2023年3月15日至2024年4月8日期间存在劳动关系。

典型意义

近年来，平台经济在优化资源配置、促进跨界融通发展中起到重要作用，其在创造大量新工作岗位和就业机会的同时，也给劳动者权益保障带来新的问题和挑战。部分用人单位通过与劳动者签订承揽协议、合作协议等方式赋予劳动者合作伙伴身份，试图模糊劳动关系、逃避用工主体责任。劳动关系区别于其他民事关系的关键在于，用人单位对劳动者是否存在支配性劳动管理。在劳动仲裁和司法实践中，对劳动关系认定一贯坚持实事求是的原则，不仅以双方签订协议的形式或名称为认定标准，重点在于审查用工事实，结合用人单位对劳动者劳动过程的支配管理强度、劳动者对工作时间安排及任务执行的自主决定程度、劳动者对利益分配有无决定权、劳动者受用人单位规章制度约束程度等因素，综合判断双方劳动从属性强弱，进而认定双方是否存在劳动关系，依法保障劳动者合法权益。

 案例2．员工拒绝用人单位调整工作岗位，用人单位解除劳动合同是否合法

基本案情

王某为某科技公司员工，岗位为运维中控岗。2024年5月21日，某科技公司因生产经营战略发生变化，对企业内部组织架构进行相应调整，取消运维中控岗，将王某调至运维项目岗并提供了新岗位说明及培训，王某无正当理由拒绝调岗，且未到新岗位报到。2024年6月8日，某科技公司以王某严重违反公司制度为由向其送达解除劳动合同通知书。王某认为某科技公司违法解除劳动合同，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

请求裁决某科技公司支付违法解除劳动合同赔偿金。

处理结果

仲裁委员会裁决驳回王某的仲裁请求。王某不服仲裁裁决，向人民法院提起诉讼。一审法院判决与仲裁裁决一致，王某未上诉。

案例分析

本案争议焦点是，某科技公司调整王某工作岗位是否合法。

《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条第二项规定：“劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：（二）严重违反用人单位的规章制度的”。根据上述规定，劳动者严重违反用人单位规章制度的，用人单位可依法解除劳动合同。

本案中，某科技公司与王某签订的劳动合同中约定“用人单位可根据生产经营情况单方调整劳动者工作岗位”，某科技公司因业务调整将王某由运维中控岗调至运维项目岗，岗位调整后王某的工作时间、工作地点、工作报酬均无变化。从工作内容上看，运维中控岗与运维项目岗均为运维部一线操作岗位，两个岗位工作内容性质相近。同时，某科技公司已对王某进行新岗位工作内容的岗前培训，且王某通过了培训测试。从客观情况看，某科技公司基于生产经营战略调整，运维中控岗已取消，新岗位亦不具有歧视性、侮辱性。因此，该调岗行为具有正当性及合理性。某科技公司规章制度中明确规定，不服从公司安排调动工作岗位或不配合工作交接的，属于严重违反公司制度，公司有权解除劳动合同。经查，该规章制度已经过民主程序制定，并已向王某公示告知，可以作为确定双方权利义务的依据。故仲裁委员会认定某科技公司解除劳动合同符合法律规定，驳回王某的仲裁请求。

典型意义

实践中，为更好地提升市场竞争力，用人单位改变经营战略、调整产业结构、优化组织架构的情况较为普遍，因此对劳动者的工作岗位进行适当调整，是用人单位行使用工自主权的体现，但该用工自主权的行使必须在法律法规和政策框架内，不能超过合理限度，这就要求用人单位在调整劳动者工作岗位时应当有充分的经营必要性、目的正当性，且调整后的岗位不得具有歧视性或侮辱性，用人单位如需要根据生产经营情况对劳动者工作岗位进行调整，可以在劳动合同中进行约定或者在规章制度中予以明确。作为劳动者亦应理性维权，在岗位调整时应当与用人单位及时沟通意见、表达诉求，对用人单位合法、合理的工作安排负有配合义务。

案例3．如何认定带货主播与直播单位之间的法律关系

基本案情

李某于2023年11月20日入职某食品公司，该公司为李某提供场所、设备，李某通过网络直播销售公司商品。双方口头约定月工资为5800元加提成，每天直播三小时。李某的工作任务、业绩目标、具体直播时间和直播话术，均由公司安排或设定，李某休假需经公司同意。工作期间，双方发生矛盾，李某最后工作至2024年11月1日。李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，请求确认双方2023年11月20日至2024年11月1日期间存在劳动关系。仲裁委员会裁决支持李某的仲裁请求。某食品公司不服仲裁裁决，向人民法院提起诉讼。

原告诉讼请求

请求判决李某与某食品公司之间不存在劳动关系。

处理结果

一审法院判决李某与某食品公司于2023年11月20日至2024年11月1日期间存在劳动关系。某食品公司不服一审判决，提起上诉。二审法院判决驳回上诉，维持原判。

案例分析

本案争议焦点是，李某与某食品公司之间是否存在劳动关系。

根据《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发〔2005〕12号）相关规定，在未订立书面合同情形下，认定用人单位与劳动者之间是否符合确认劳动关系的情形，应重点审查双方之间人格从属性、经济从属性、组织从属性的有无及程度。

本案中，李某以直播带货的形式从事某食品公司经营范围内的商品销售活动，接受该公司的管理、指挥与监督，按月领取数额相对固定的劳动报酬，李某从事直播带货的场所、设备均由该公司提供，销售商品属于该公司经营范围内的业务，某食品公司与李某之间的用工关系体现出明显的人格、经济、组织从属性，形成较强程度的劳动管理，应当认定双方之间存在劳动关系。

典型意义

近年来，随着平台经济的蓬勃发展，直播带货成为不少商家促进销售的重要方式。带货主播与直播单位之间是否存在劳动关系，往往成为仲裁委员会和人民法院裁审案件时的焦点问题。实践中，应当综合考虑用人单位是否为劳动者提供直播场所、设备，劳动者是否接受用人单位考勤制度、奖惩规则的约束以及接受约束的程度，劳动者是否能够自主决定工作时间、工作任务，劳动者报酬的计取方式等因素，具体分析个案的用工事实。对于构成支配性劳动管理，符合劳动关系本质特征的，应当依法认定双方之间存在劳动关系。

案例4．第二次固定期限劳动合同期满后，用人单位是否可以单方终止劳动合同

基本案情

陈某于2017年4月10日入职某物业公司，双方先后签订过两次固定期限劳动合同，第二次劳动合同期限至2023年10月31日。2023年11月1日，某物业公司向陈某发送终止劳动合同通知书，以双方劳动合同期限已满为由终止劳动合同。陈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，请求裁决某物业公司支付违法终止劳动合同赔偿金。仲裁委员会裁决支持陈某的仲裁请求。某物业公司不服仲裁裁决，向人民法院提起诉讼。

原告诉讼请求

请求判决某物业公司无需支付违法终止劳动合同赔偿金。

处理结果

一审法院判决某物业公司支付陈某违法终止劳动合同赔偿金。某物业公司不服一审判决，提起上诉。二审法院判决驳回上诉，维持原判。

案例分析

本案争议焦点是，第二次固定期限劳动合同期满后，某物业公司是否可以单方终止劳动合同。

《中华人民共和国劳动合同法》第十四条第二款第三项规定：“用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。有下列情形之一，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同：（三）连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的”。根据上述规定，连续订立二次固定期限劳动合同，且无法定除外情形，劳动者提出续订无固定期限劳动合同的，用人单位应当订立。

本案中，陈某与某物业公司的劳动合同于2023年10月31日到期时，双方已经连续订立二次固定期限劳动合同，符合应当订立无固定期限劳动合同的情形。某物业公司提交的证据不足以证明陈某同意终止劳动合同，也不足以证明陈某存在《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，某物业公司以合同到期为由单方终止劳动合同，属于违法终止，应当向陈某支付赔偿金。

典型意义

根据《中华人民共和国劳动合同法》规定，用人单位与劳动者连续订立二次固定期限劳动合同后，除劳动者同意不续订劳动合同或者提出订立固定期限劳动合同外，用人单位应当与劳动者订立无固定期限劳动合同。上述规定体现了立法倡导用人单位与劳动者建立长期、稳定的劳动关系。本案中，双方已经连续订立二次固定期限劳动合同，劳动者不同意终止劳动合同且没有终止劳动合同的法定事由，用人单位单方终止劳动合同构成违法终止，仲裁委员会和人民法院认定用人单位应承担相应赔偿责任，依法维护了劳动者的合法权益。

 案例5．“人社＋法院＋工会+园区管委会”联动联调，妥善化解矛盾纠纷

基本案情

某公司系坐落在某园区的一家制造业企业，赵某等19名劳动者自公司成立之初即入职，已工作十余年。2021年公司出现生产经营困难，2025年初因经营状况恶化决定提前解散。赵某等19名劳动者要求支付拖欠的工资以及因公司提前解散终止劳动合同的经济补偿。某公司承认拖欠工资的事实，但双方在金额上未达成一致，赵某等19名劳动者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

请求裁决某公司支付拖欠的工资以及终止劳动合同经济补偿。

处理结果

经多部门联合调解，某公司同意支付19名劳动者工资、经济补偿等共计80余万元并达成调解协议，调解书已生效并履行完毕。

案例分析

本案争议焦点是，某公司拖欠的工资和经济补偿数额如何确定。

《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条规定：“发生劳动争议，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。与争议事项有关的证据属于用人单位管理的，用人单位应当提供；用人单位不提供的，应当承担不利后果”。《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）》第四十四条规定：“因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任”。根据上述规定，用人单位作为用工管理一方，对劳动者工资标准负有举证责任。

本案中，某公司因经营不善决定提前解散，但拖欠多名劳动者工资且不能协商一致，双方矛盾较大，存在群体性风险。仲裁委员会迅速启动调裁审衔接机制，及时向区人民法院通报相关情况，并联合区总工会、园区管委会等多部门组成专项调解小组。仲裁委员会向用人单位释法明理，督促其履行法定义务，尽快核实工资金额；人民法院从案件审判和执行等角度向劳动者释明存在的法律风险；区总工会以劳动者视角，开展普法宣传，引导劳动者理性维权，化解焦虑情绪；园区管委会充分发挥属地优势，组织劳资双方“面对面”调解。经多部门共同努力，最终19名劳动者与某公司达成调解协议，双方矛盾纠纷实质性化解。

典型意义

劳动报酬是劳动者的核心权益，直接关系个人和家庭的生活保障，用人单位应依法及时足额支付劳动报酬，在用工管理上，应健全完善工资支付登记制度，建立劳动者工资支付台账，从源头上预防和减少劳动争议的发生。该案涉群体性劳动争议的妥善化解，是人社、法院、工会、园区管委会等多部门依法履职、协同配合，充分发挥调裁审多元解纷机制作用，综合运用仲裁调解、司法调解、人民调解、行政调解等多方力量，合力推进矛盾纠纷源头化解、实质化解的典型案例，也是新时代“枫桥经验”的生动实践和构建大调解工作格局的有益探索，切实让劳动者感受到法治的力量和温度，有力促进了社会和谐稳定。