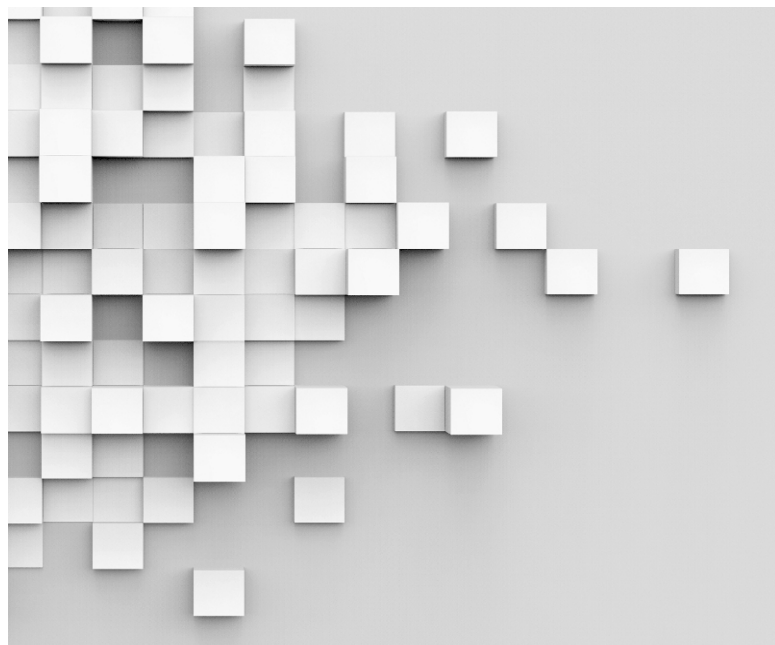


2023年 06期 (总37期) 月刊

四川恒和信律师事务所  
劳动法律部

HENGHEXIN LAW FIRM

恒力尚法 和美信达





# 目录 CONTENT

01 关于恒和信

02 劳动法律部

03 新法速递

04 重点法规

05 热点案例

06 专题探讨

07 经典判决



## 关于恒和信

四川恒和信律师事务所成立于2001年，系一家大型综合性律师事务所。2019年，经四川省司法厅批准，变更为“特殊的普通合伙”律师事务所，也是西南地区少有的同时具有律师事务所资质和专利代理资质的“双证所”之一。恒和信秉承“恒力尚法、和美信达”的理念，着力建设“专业、责任、价值、奋进”的律师事务所。事务所拥有律师及工作人员300余名。20余名律师具有在美国、欧洲留学经历，30余名律师具有注册会计师资格、注册税务师资格、土地评估师、注册房地产估价师、专利商标代理人等专业职业资格。

四川恒和信律师事务所20余次荣获全国、省、市优秀律师事务所，50余名律师担任省、市、区律师协会及其他社团组织和专业机构重要职务。



四川恒和信律师事务所在政府法律顾问、公司并购与重组、金融与证券、私募股权、房地产开发与城市基础设施建设、项目投融资、涉外法律事务、知识产权、合同法律事务的处理等方面具有丰富的法律服务经验，为了高标准满足客户的需求，事务所一直以团队协作方式优化资源配置，以集体智慧解决法律问题，坚持走精品化的道路，向客户提供专业、优质、高效的法律服务，得到了客户广泛好评，赢得众多客户支持和信赖，成为中外客户出色的合作伙伴。



## 劳动法律部

恒和信劳动法律部现由30余名专业理论深厚、执业经验丰富的律师组成，10余名律师担任省市劳专委委员和劳动人事争议仲裁委员会兼职仲裁员。

- ◎ **办案经验丰富：**劳动法律部自成立以来，为数十家大型央企、地方国企、民营上市公司、高新技术企业等提供人力资源常年法律顾问服务，承办了大量案情复杂、标的巨大的劳动争议案件。
- ◎ **服务体系完整：**经过多年发展，劳动法律部形成了完整的专业服务体系，既能够为客户提供如用人力资源合规管理、规章制度制定、裁员安置、用工架构调整、股权激励等常规劳动法领域的专项服务，也能为客户提供各类重大、复杂劳动争议案件的代理服务。
- ◎ **企业劳动合规：**将劳动合规贯穿于“入职-在职-离职”全流程，协助企业做好人力资源管理，对已发生的劳动争议分析其发生原因，归纳出预防办法及法律对策，最大限度降低同类纠纷的发生。
- ◎ **关注新兴领域：**劳动法律部紧跟经济发展趋势，关注国内外前沿用工领域，能为客户提供如用灵活用工、涉外用工等劳动法新兴领域的专业法律服务。
- ◎ **变革思维：提供跨领域“劳动法+”业务，从单一到复合型法律服务**



近年来，越来越多的案件不再是简单的劳动争议纠纷，而是和多重法律关系交织在一起。劳动法和公司法、合同法等法律问题发生了交叉，从而使业务类型由单一变成了复合。恒和信劳动法律部加强专业融合，促进团队协作，提供跨领域专业化的“劳动法+”业务，满足客户的多元化需求。



### （一）人社部、财政部【发布《关于2023年调整退休人员基本养老金的通知》】

5月22日，人社部、财政部发布《关于2023年调整退休人员基本养老金的通知》，明确从2023年1月1日起，为2022年底前已按规定办理退休手续，并按月领取基本养老金的企业和机关事业单位退休人员，提高基本养老金水平。总体调整水平为2022年退休人员月人均基本养老金的3.8%。此次调整，继续采取定额调整、挂钩调整与适当倾斜相结合的调整办法，定额调整体现社会公平，同一地区各类退休人员调整标准一致；挂钩调整体现“多缴多得”“长缴多得”的激励机制，使在职时多缴费、长缴费的人员多得养老金；适当倾斜体现重点关怀，主要是对高龄退休人员和艰苦边远地区退休人员等群体予以照顾。

### （二）四川省人力资源和社会保障厅、四川省财政厅、国家税务总局、四川省税务局【印发《关于进一步完善四川省工伤保险省级统筹制度的实施意见》的通知】

《关于进一步完善四川省工伤保险省级统筹制度的实施意见》将于5月1日起施行。从2023年5月1日起，启动实施工伤保险统收统支省级统筹制度。此举将统一全省工伤保险政策和标准，统一工伤认定工作规程和劳动能力鉴定管理办法，完善职业伤害保障制度，切实为更广泛劳动者提供更坚实的制度保障。全省工伤保险一类至八类行业基准费率标准统一为：0.2%、0.4%、0.7%、0.9%、1.1%、1.3%、1.6%、1.9%。工伤保险缴费基数为用人单位职工工资总额。

### （三）浙江省市场监督管理局【发布《劳动人事争议仲裁服务规范》】

近日，浙江省市场监督管理局发布了《劳动人事争议仲裁服务规范》并于5月12日实施。

该标准细化了劳动仲裁办案服务流程，强化执行标准，对咨询接待、法律援助、案前调解服务、案件受理等服务事项，对劳动人事争议仲裁人员要求、服务要求、服务场所及设施、监督与改进等内容作出明确要求，既为全省劳动人事争议仲裁服务标准化建设提供依据、树立样板，也填补了省级层面劳动人事争议仲裁服务规范的空白。

### （四）天津市人力资源和社会保障局【印发《特殊工时工作制行政许可管理办法》】

5月4日，天津市人社局网站公布《关于印发〈天津市特殊工时工作制行政许可管理办法〉的通知》。《办法》共四章二十七条，明确用人单位申请特殊工时工作制行政许可，应当向主要经营场所所在地的区行政审批部门提出。其中，对企业经营管理负有决策、指挥等领导职责的高级管理岗位，或用人单位无考勤要求且劳动者可以自主安排工作时间的技术、研发、创作等岗位，或需要机动作业、由劳动者根据工作需要安排工作时间的的外勤、推销、长途运输等岗位等可以由用人单位申请实行不定时工作制。



## 重点法规：

# 关于进一步完善四川省工伤保险省级统筹制度的实施意见

为贯彻落实《中华人民共和国社会保险法》《工伤保险条例》《四川省工伤保险条例》等法律法规，完善我省工伤保险制度体系，增强工伤保险基金共济功能和抗风险能力，促进工伤保险高质量、可持续发展，按照《人力资源社会保障部财政部国家税务总局关于进一步推进完善工伤保险省级统筹制度的通知》（人社部发〔2022〕86号）有关要求，结合我省实际，制定本实施意见。

### 一、总体目标

坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的二十大和习近平总书记对四川工作系列重要指示精神，深入落实省第十二次党代会和省委十二届二次全会决策部署，以工伤保险政策全省统一为核心、基金省级统收统支为基础、基金监管风险防控为约束、基金收支预算管理为手段、信息系统和经办管理升级提质为依托，建立公平统一、安全规范、高效便捷的工伤保险省级统筹管理体系，实现基金长期平稳运行，推动我省工伤保险高质量、可持续发展。在实行工伤保险调剂式省级统筹的基础上，从2023年5月1日起，启动实施工伤保险统收统支省级统筹制度。

### 二、主要内容

**（一）统一工伤保险政策。**人力资源社会保障厅会同财政厅、四川省税务局等按照国家有关法律法规和政策规定，统一规范全省工伤保险政策和标准，各市（州）严格遵照执行，不得另行制定工伤保险政策。完善职业伤害保障制度，切实为更广泛劳动者提供更坚实的制度保障。

**参保缴费政策。**本省行政区域内的企业、机关事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织和有雇工的个体工商户及其职

工（雇工）按照《工伤保险条例》《四川省工伤保险条例》等有关规定，依法参加工伤保险。

2023年5月1日起，全省工伤保险一类至八类行业基准费率标准统一为：0.2%、0.4%、0.7%、0.9%、1.1%、1.3%、1.6%、1.9%。工伤保险缴费基数为用人单位职工工资总额。全省工伤保险基准费率调整政策、费率浮动政策、建筑施工企业和工程建设项目参保缴费政策等，由人力资源社会保障厅会同财政厅、四川省税务局等制定。

**工伤认定和劳动能力鉴定政策。**全省统一工伤认定工作规程和劳动能力鉴定管理办法。工伤认定和劳动能力鉴定工作依据国家和省有关法律、法规等政策组织实施。全省各地人力资源社会保障部门按照全省统一的工伤保险业务规程办理工伤保险业务。

**工伤保险待遇计发政策。**全省工伤保险待遇严格按照国家和省规定的项目和标准支付。工伤保险待遇涉及以统筹地区上年度职工月平均工资为计发基数的，统一以上年度全省城镇全部单位就业人员月平均工资（以下简称全省月平均工资）为计发基数。上年度城镇全部单位就业人员月平均工资高于全省月平均工资的市（州），在全省月平均工资首次达到或超过该市（州）2019年城镇全部单位就业人员月平均工资前，暂以该市（州）2019年城镇全部单位就业人员月平均工资为计发基数。

**住院伙食补助费标准。**按实际住院天数计算，每天30元。异地就医交通、食宿费标准为：城市间往返的交通费按长途公共汽车、火车硬席、高铁（动车）二等席、轮船三等舱标准，凭有效票据报销1次，超过规定标准的费用部分自理；途中伙食费包干标准为每天60元（与住院伙食补助费不重复享受）；住宿费在每天300元

限额内据实报销；住宿费报销的最长天数不超过3天。

伤残津贴、生活护理费、供养亲属抚恤金、住院伙食补助费和异地就医交通、食宿费由人力资源社会保障厅会同财政厅等适时统一调整。

**（二）统一基金收支管理。**基金省级统收。各级税务部门当期征收的工伤保险费、职业伤害保障费按规定归集至省级国库，财政厅按规定将资金及时划转至省级社会保险基金财政专户（以下简称省级财政专户）；各地社会保险经办机构基金收入户中的工伤保险资金应按月全额归集至省级社会保险基金收入户，由省社会保险管理局集中划转至省级财政专户。省级调剂金结余并入省级统筹基金。

基金省级统支。省社会保险管理局按月核定各市（州）申请的基金支出额，财政厅根据省社会保险管理局提出的用款计划，将基金拨付至省级社会保险基金支出户，由省社会保险管理局下拨至各市（州）社会保险经办机构基金支出户，由各市（州）组织发放。各地突破国家和省统一政策的支出，不得纳入基金支付范围。

妥善处理累计结余基金。在启动统收统支省级统筹前，各地应对当地工伤保险累计结余基金进行审核，清算基金及所涉债权债务等情况；人力资源社会保障厅、财政厅对各地启动统收统支省级统筹前的累计基金结余予以核定，核定后的累计基金结余暂时留存当地，纳入省级统筹基金管理，未经省上允许不得随意动用。各地基金支出优先使用暂时留存各地的结余基金，直至结余消化。

基金储备。保留工伤保险省级储备金，用于省级统筹基金出现缺口时的补充和发生重大事故时的专项弥补。工伤保险省级储备金按照全省上年工伤保险费收入的2%提取，累计总额达到上年工伤保险费收入的15%时，不再提取。市（州）发生重大事故需要使用省级储备金时，应向人力资源社会保障厅、财政厅提出申请，人力资源社会保障厅、财政厅批准后，批复省社会保险管理局实施。

工伤保险基金省级统收统支管理办法由人力资源社会保障厅会同财政厅、四川省税务局制定。

**（三）统一基金预算管理。**全省实行统一的工伤保险基金预算管理制度。工伤保险基金收支预算的编制坚

持以支定收原则，实现收支平衡。省社会保险管理局统一编制全省工伤保险基金预算草案，其中，工伤保险费收入、职业伤害保障费收入预算由省社会保险管理局会同四川省税务局编制，经财政厅、人力资源社会保障厅审核并按规定报批后组织执行。各部门要切实加强对基金预算编制和审核工作，合理确定收支预算，除国家和省另有规定外不得编制赤字预算。落实全面实施预算绩效管理要求，强化基金预算执行的严肃性和刚性约束，进一步提高预算管理的科学性和准确性，加强对预算执行、调整、决算、监督实施全程绩效管理，严格规范收支项目、标准和范围，确保责任落实、应缴尽缴、支出合规，强化绩效评价结果运用，提高基金管理水平。全省统一的工伤保险基金预算管理办法由人力资源社会保障厅会同财政厅、四川省税务局制定。

**（四）统一经办管理服务。**进一步理顺工伤保险经办管理服务体制，修订完善全省统一的工伤保险业务经办规程和协议文本，在参保登记、费率浮动、协议管理、待遇支付等方面实现全省标准统一、流程规范、服务便捷。加强省级及以下经办机构队伍能力建设，合理配备与业务规范相适应的人员力量，强化业务培训，持续提升经办服务能力。加强公共服务能力建设，完善服务模式，持续推进减证便民工作，通过统一平台开展参保登记、扩面征缴、权益记录、申请工伤认定和劳动能力鉴定、待遇领取等业务经办服务，减少群众办事环节，提升经办服务质量和效率。

**（五）统一信息管理系统。**在现有全省统一的社会保险信息系统基础上，按照全省工伤保险统收统支省级统筹工作要求进行系统升级改造，支持工伤保险、职业伤害保障全流程业务经办和公共服务事项全省联网通办。发挥省级集中优势和数据效能，实现业务经办和基金财务智慧监管。实现与全省政务大数据公共服务平台和政务数据开放平台等政务信息资源，以及财政、税务、医保、人民银行等部门互联互通和信息共享。与国家社会保险公共服务平台等全国统一服务入口对接，支持工伤保险“跨省通办”“一网通办”服务。全面实现工伤保险公共服务事项网上办理和查询，实现社会保障卡（含电子社保卡）在工伤保险和职业伤害保障领域线上线下应用，支持工伤医疗（康复）费即时结算和异地就医结算。



### 三、保障措施

**（一）健全风险防控体系。**建立健全从参保缴费、工伤认定、劳动能力鉴定、待遇申领核发等环节，向工伤协议机构以及工伤预防服务机构等领域延伸的全链条风险防控模式，推进经办风险防控措施“进规程、进系统”，完善事前预防控制、事中核验比对、事后稽核核查的经办风险防控环节，构建政策、经办、信息、监督四位一体的风险防控体系。严格落实内控要求、不相容岗位分设原则，全面落实“三个全面取消”，严格信息系统权限控制，杜绝一人通办。加大数据稽核力度，建立并及时更新数据稽核规则库，通过跨部门、跨险种数据筛查比对，强化基金风险预警。加大基金支出监督检查力度，严格落实社保基金要情报告制度，以零容忍态度严厉打击违规违法行为，确保基金安全完整和制度平稳运行。

**（二）建立责任分担机制。**按照“统一收支、分级负责，权责对应、合理分担”的原则，建立全省统一的工伤保险责任分担机制，合理确定各级政府对基金缺口的分担办法，共同确保全省各项工伤保险待遇按时足额发放。根据基金缺口形成原因，分为一般性缺口和管理性缺口：一般性缺口是指市（州）完成年度工伤保险费收入预算，基金支出符合政策规定，基金收支品迭后形成的缺口；管理性缺口是指因市（州）未完成年度工伤保险费收入预算、违规支出等造成基金减收增支形成的缺口。一般性缺口由省和市（州）共同分担缺口责任，管理性缺口由相关市（州）政府承担缺口责任。市（州）、县（市、区）政府要做好政策执行、参保扩

面、基金征缴、预算管理、财政投入、待遇核发、工伤预防和康复、工伤认定、劳动能力鉴定管理、经办服务、基金监管等工作，市（州）政府自行确定市（州）本级及本行政区域内县（市、区）基金缺口分担责任。各级政府要切实保障开展工伤认定调查和劳动能力鉴定等工作的必要经费支出。工伤保险省级统筹责任分担具体办法由财政厅会同人力资源社会保障厅制定。

**（三）健全工作考核评估机制。**人力资源社会保障厅会同财政厅、四川省税务局建立工伤保险省级统筹工作目标考核机制，制定并执行工伤保险省级统筹考核评估办法，将各地完成参保计划和基金预算、待遇按时足额发放、工伤认定和劳动能力鉴定工作质量、工伤预防和工伤康复工作成效、经办管理服务质量和水平以及基金管理落实工伤保险省级统筹工作任务情况纳入考核项目。强化考核结果的应用，依据考核结果实施精准督导、激励约束和责任追究。

本实施意见自2023年5月1日起施行，有效期5年。  
《四川省人力资源和社会保障厅四川省财政厅国家税务总局四川省税务局关于印发〈四川省工伤保险基金省级统筹实施办法〉的通知》（川人社发〔2020〕22号）同时废止。

## 01 员工不转朋友圈被罚1万并开除？“强制转发”违法！

### 新闻简介（人民网）

陈某于2013年11月16日到某妇产医院从事驾驶员工作。双方签订劳动合同。2017年6月，该妇产医院开展院内员工微信朋友圈推广活动，要求全体员工每日推广信息并对信息转发量进行考核，未达标者按照200元/人进行扣发薪酬。2017年7月至2021年8月期间，陈某因未按要求转发，医院共计扣除陈某10000元。2021年8月30日，该院向陈某发送解除劳动合同通知，并于当日解除劳动合同。后陈某申请仲裁，请求该妇产医院支付其克扣工资、加班工资、违法解除劳动合同的赔偿金。劳动仲裁委受理后，裁决由妇产医院支付陈某违法解除劳动合同赔偿金和少发工资。双方不服仲裁裁决，诉至法院。

一审法院审理后，判决该妇产医院补发陈某工资10000元并支付违法解除劳动合同赔偿金50809.6元。妇产医院不服该判决，提起上诉。二审法院审理后，判决驳回上诉，维持原判。

重庆市第三中级人民法院审理认为，某妇产医院制定的微信链接推广活动，因涉及劳动者报酬和微信朋友圈的个人生活，属于直接涉及劳动者相关利益的制度，应当通过职工代表大会讨论通过。医院扣除员工报酬并据此解除劳动合同不具有合法性。遂判决驳回上诉，维持原判。

### 点评分析

实践中，不少服务行业的用人单位存在要求员工在员工个人的社交媒体上使用特定头像、转发公司广告等情形，有的单位直接颁布相关“制度”对此进行规定，违反者将遭受罚款等惩罚措施。但用人单位的该等行为实际上存在严重的法律风险。员工个人的社交媒体属于私人所有的空间，用人单位未经许可不得侵犯。在未取得员工许可的前提下，用人单位强制要求员工使用特定头像、转发公司广告等，违反了劳动法、劳动合同法等法律的规定。依据《中华人民共和国劳动合同法》第八十条的规定，用人单位直接涉及劳动者切身利益的规章制度违反法律、法规规定的，由劳动行政部门责令改正，给予警告；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

对此，我们建议，用人单位若确需针对某些特殊的工作岗位（如销售）要求员工使用个人社交媒体转发推广公司广告的，应当采取如下措施确保合法性：

#### （1）签订劳动合同或补充协议

根据《劳动合同法》第三十五条的规定：“用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。”若用人单位与员工在劳动合同中明确就使用员工个人社交媒体事宜作出约定，即获得员工的同意，则可要求员工履行合同义务。

#### （2）依法制定合法的制度

依据《劳动合同法》第四条的规定：“用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。”因要求员工使用个人社交媒体转发公司广告直接涉及劳动者相关利益，故用人单位应当依据法律规定，

在满足合法性、民主性及公开性的要求下，制定相关制度。

此外，在实践中存在部分公司要求员工将其个人社交媒体无条件向单位领导公开的情况，对此，我们认为：根据《民法典》第一千零三十二条的规定，自然人享有隐私权。任何组织或者个人不得以刺探、侵扰、泄露、公开等方式侵害他人的隐私权。隐私是自然人的私人生活安宁和不愿为他人知晓的私密空间、私密活动、私密信息。因此，要求员工必须公开社交媒体系侵犯员工隐私权的行为，十分不可取！

## 02 北京官方：职工参加孩子家长会算公假，工资照发。

### 新闻简介（中新经纬）

【北京官方：职工参加孩子家长会算公假，工资照发】据人民网“领导留言板”消息，针对北京网民关于“职工参加学生家长会有什么假”的咨询，北京官方5月22日回复称，依据北京市《关于职工参加学生家长可作公假处理的通知》，在国家机关、企事业单位、人民团体工作的职工接到学校召开家长会的通知书后，可持通知书向所在单位领导请假，经批准后，可作公假处理，工资照发，评奖不受影响。

### 点评分析

今日，“职工参加孩子家长会算公假，工资照发”的话题引发热议，对此，北京官方答复可以依据当地发布的《关于职工参加学生家长可作公假处理的通知》做公假处理，且工资照发。但该规定仅限于北京地区，并不适用于其他地区。

依据我国现行有效的相关规定，我国劳动者所享有的假期包括以下几类：

（1）法定节假日，包括全国公民放假的节日（元旦、春节、清明节、劳动节、端午节、中秋节、国庆节）、部分公民放假的节日（妇女节、青年节、儿童节、建军节）以及少数民族的节日。

（2）丧假和路程假，根据《关于国营企业职工请婚丧假和路程假问题的通知》的规定，职工的直系亲属死亡时，企业应当根据具体情况基于员工1-3天的丧假。实践中，其他企业也参照该规定执行。在丧假期间，工资应当照发。

（3）婚假，根据《关于国营企业职工请婚丧假和路程假问题的通知》的规定，职工本人结婚时，企业应当根据具体情况基于员工1-3天的婚假。目前四川的婚假为三天。

（4）产假，女职工在孕期、产期和哺乳期之间应当依法享受产假。

（5）探亲假，依据《国务院关于职工探亲待遇的规定》，国家机关、人民团体和全民所有制企业、事业单位工作满一年的固定职工可享有探亲假。实践中，其他企业可将探亲假作为员工福利进行规定。

（6）社会活动假，依据劳动法第五十一条的规定，劳动者在工作时间参加社火活动的，用人单位应当正常支付工资，社会活动主要是指行使选举权和被选举权、担任人民陪审员、出席劳动模范会议等。

（7）带薪年假，依据《企业职工带薪年休假实施办法》，符合条件的职工可每年享受年休假。

（8）事假，工作时间员工因个人原因向公司申请的假期，用人单位对事假具有审批权，事假期间可不支付工资。

（9）病假，员工因病或非因工负伤，需要接受医治的期间内，可享受病假。



## 员工在门店工作，但接受公司管理，劳动关系主体如何认定？

### （一）案例展示



#### 案例一：直属模式下的劳动关系认定

某健康管理公司成立于2007年5月21日，该公司经营范围包括美容服务、浴足保健。某美容店于2012年11月2日成立，其与健康管理公司有紧密的合作关系，两主体的法定代表人和经营者住址一致，双方共用一套办公系统，办公系统组织架构中健康管理公司管理人员为美容店的上级。徐某入职后实际工作地点在美容店，并担任该店店长。工作期间，徐某与美容店签订了截止到2021年12月1日的劳务合同，美容店在2010年11月至2020年5月为徐某购买了养老保险和医疗保险。徐某的工资由某健康管理公司的关联公司实际发放，徐某在工作过程中对外发送的短信均以健康管理公司的名义发送，消费者支付账单的收款人户名亦为健康管理公司。2020年5月，徐某提出离职，健康管理公司的人力总监在OA办公系统上处理了徐某的离职申请。

2020年9月，徐某提起仲裁，要求确认其与健康管理公司存在劳动关系。仲裁裁决认为双方不存在劳动关系，驳回了徐某的所有仲裁请求。徐某不服，向法院提起诉讼。法院经审理后认定双方成立劳动关系。

#### 案例二：特许经营模式下的劳动关系认定

A服装店专营B品牌服饰。陈某自2018年7月起在A服装店从事B品牌服饰销售工作，陈某与A服装店订立劳动合同，A服装店为陈某缴纳社会保险。A服装店经营者与B品牌公司签订《特许经营合同》及管理相关的委托书，A服装店适用B品牌公司的各项规章制度进行管理。A服装店与陈某签订的劳动合同约定适用B公司制订的《终端门店人事管理手册》，A服装店工作人员的工作牌标有“B品牌”字样，B品牌公司安排区域总监对A服装店进行销售考核管理。B品牌公司以销售额作为依据对门店销售人员进行相应的考核。2022年5月陈某因销售额位于末位而未能领取带班岗位工资，2022年6月陈某向B品牌公司提出解除劳动合同，并向劳动仲裁委申请仲裁，要求确认与B品牌公司存在劳动关系。仲裁委经审理后裁决驳回陈某的仲裁请求。

### （二）点评分析



前述两个案例从形式上看，均符合员工在门店工作，接受公司（总部）管理的模式，但其在劳动关系认定上却出现了两种截然相反的结果，其根本原因在于劳动关系中内涵的“人身依附性”。

案例一中，虽然美容店与徐某签订了劳务合同，为徐某购买了社保，徐某的 actual 工作地点也在美容店，但健康管理公司与该美容店有紧密的关联关系，徐某的工资由健康管理公司的关联公司发放，其在工作过程中对外发送的短信以健康管理公司的名义，消费者支付账单的收款人户名亦为健康管理公司，且徐某离职最终由健康管理公司主管人员审批，说明徐某实际接受健康管理公司的管理和控制，并由该公司支付劳动报酬，其与健康管理公司之间的用工模式符合劳动关系中强人格从属性和经济从属性的实质特征，故应认定双方成立劳动关系。

而案例二中，A服装店与B品牌公司之间系特许经营关系，B品牌公司参与门店管理、对A服装店进行销售考核管理均来源于A服装店的委托，陈某的劳动关系义务相关事项均是由A服装店承担。B公司作为品牌方，本质上与陈某之间不具备成立劳动关系的人身从属性和经济从属性。而A服装店与陈某订立劳动合同，为陈某缴纳社会保险并按月支付劳动报酬，双方之间符合劳动关系的基本特征。

实践中，存在公司基于经营风险的考虑，而另设个体工商户或子公司对外实际管理运营，以达到建立“防火墙”目的的情形，该种模式下，实际上对员工的管理、工资的发放等均由公司（总部）进行，个体工商户或子公司实际上在劳动关系中并未有实质上的意义。而另有一种看似相近的模式，即特许经营模式，该模式下，主要是门店通过委托品牌方进行管理，但实际的接受劳动方仍然是门店。

其实无论何种经营模式，判断劳动关系是否成立，均需要关注是否符合劳动关系的要件，即人身从属性和经济从属性。依据《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条的规定：“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。”若符合该规定的要素，则具备劳动关系，反之则不存在劳动关系。





## 案件要旨

用人单位行使管理权应当合理且善意。劳动者因直系亲属病危提交请假手续，在用人单位审批期间，该直系亲属病故，劳动者径行返家处理后事，用人单位因此以旷工为由主张解除劳动合同的，属于违法解除劳动合同，亦不符合社会伦理。劳动者因用人单位违法解除劳动合同要求赔偿的，人民法院应予支持。

## 上海XX物业有限公司与王某某劳动合同纠纷案

案件来源：《最高人民法院公报》2023年第4期（总第320期）

审理法院：上海市第二中级人民法院

案由：劳动合同纠纷案

案号：（2020）沪02民终10692号

上诉人(原审原告)：上海XX物业有限公司，住所地上海市。

被上诉人(原审被告)：王某某。

上诉人上海XX物业有限公司(以下简称“物业公司”)与被上诉人王某某因劳动合同纠纷一案，不服上海市青浦区人民法院(2020)沪0118民初14509号民事判决，向本院提起上诉。本院于2020年11月24日立案受理后，依法组成合议庭进行了审理。本案现已审理终结。

物业公司上诉请求：撤销原判第一、第二项，发回重审或依法改判支持物业公司一申诉请。事实及理由：一、王某某故意旷工三天，且年休假已经用完。王某某在2020年1月6日早上7点左右突然向保安队长李某提出在1月6日至13日请事假，当时单位主管领导小区经理吴某还未上班，李某已明确告知其没有审批权限，当日吴某上班后与李某在请假单上签字仅表明知晓此事，并上报集团审批。王某某连续请假8天，其主管领导并未批准，也无权批准。员工提出事假申请时，对于单位是否准假是不

确定的。一审认定1月6日当天的事假已得到批准是错误的，王某某请假单上的申请日期是1月5日，其本可提前1天请假，却在1月6日一早突然提出，不等单位审批即乘车返乡，说明王某某已单方决定离岗，主观上已有旷工故意。王某某离岗后，如因父亲次日去世，其依法可享有最长3天的丧假，但其迟至1月15号才恢复上班，扣除法定丧假也已达旷工3天的标准，符合辞退条件。王某某提供的其父死亡证明及火化下葬的证明系由村委会出具，真实性无法确认。死亡时间应以公安机关证明为准，物业公司联系当地殡仪馆得知，火化证明应由民政机关出具，村委会没有证明资格。物业公司对王某某父亲去世及火化下葬时间存有合理质疑，但因无调查资格和权限而无法取证，恳请二审法院依法查证或要求王某某进一步举证，以查明案情。事实上，王某某只要早一天返岗，就达不到旷工三天被解雇的标准，可见其漠视单位规章制度。至于未休年休假工资差额，王某某2019年7天年休假已使用完毕，物业公司无需支付。二、物业公司属于合法解除劳动合同。遵守用人单位考勤管理制度是劳动者基本

义务，也是用人单位对员工进行日常管理最基本、最合理的要求。王某某长期从事小区保安工作，岗位性质更强调纪律性，尤其在年底和年初，周边小区频发盗窃，系保安工作最忙碌的时刻，因私人原因连续请假显然不妥，单位也不可能纵容此等行为。王某某在2019年12月6日至2020年1月14日期间，有近20天离岗回家。王某某在明知公司考勤制度情况下，故意规避连续请假三天以上需集团公司审批的规定，对工作秩序和人员管理造成了极大不良影响，后来又进一步发展为无视单位考勤制度擅自离岗长达9天。鉴于保安工作特殊性，若不对王某某进行辞退处理，会导致其他保安效仿，则物业公司无法再进行有效管理，将导致规章制度和劳动纪律变成一张废纸。国家已设立法定丧假，超出法定丧假期间的，用人单位完全有权根据实际情况和工作需要，适当作出批准或不批准的决定。王某某的行为已达到被辞退的标准，物业公司解除劳动合同于法有据，物业公司是在充分考虑本案实际情况后审慎做出的决定，并未违反合理、限度和善意的原则。综上，原判认定事实不清，适用法律不当，请求撤销原判，依法改判如其诉请。

王某某辩称，不同意物业公司的上诉请求，物业公司系合法解除劳动关系。旷工应具备三个要件，一是未按规定提供劳动，二是未经单位批准，三是无正当理由。缺少任一要件，均不构成旷工。王某某请假系因其父亲过世，不属于无正当理由，请假时间也在合理范围之内，不能被定性为旷工。王某某向其部门主管李某请假，最终得到经理吴某的同意。王某某在1月5日就提出了请假申请，吴某于1月6日下午才向集团审批，即使1月6日请假未经集团同意，至少1月6日当天不能算旷工，系物业公司怠于行使其审批权。同时，1月7日之后王某某父亲死亡，请假性质变为丧假，丧假系法定请假事由，物业公司理应同意。丧假完毕，至少

1月11日之后才算超期事假，物业公司未就此三天事假作出批示，应视为同意。王某某于2020年1月14日下午前往物业公司报道，公司告知当天不需要上班，故1月14日亦不能算旷工。综上，一审判决事实清楚，适用法律正确，请求依法驳回上诉，维持原判。

物业公司向一审法院提出诉讼请求，要求判决物业公司不支付王某某：1、违法解除劳动合同赔偿金人民币(币种下同)75,269.04元；2、2019年未休年休假工资差额856.1元。

一审法院经审理认定事实如下：王某某于2008年4月7日进入物业公司工作，岗位为保安。双方最后签订的劳动合同期限为2015年3月16日至2020年3月17日。王某某作息为做二休一，每班工作11小时。物业公司通过银行转账方式于当月发放上月工资。2018年12月至2019年11月期间，王某某银行账户实际到账的月平均工资为4,336.21元。物业公司员工请事假或公休需填写请假申请表，写明假别、时间、事由等，申请表落款签字栏分别为“申请人”、“职务代理人”、“主管部门”、“部门主任”、“人事”及“经理”。2019年12月6日、12日、18日、24日、25日、27日、30日、31日等，王某某分别向物业公司请假(事假或公休)，均由保安队长李某和小区物业经理吴某分别在“主管部门”及“经理”栏内签字同意。物业公司处适用的《上海安盛集团有限公司考勤管理细则》规定，员工请事假一天由主管领导审批，连续二天由行政事务部(办公室)审批，连续三天以上(含三天)由公司总裁(总经理)审批；累计旷工三天以上(含三天)者，视为严重违反公司规章制度和劳动纪律，公司有权辞退，提前解除劳动合同并依法不予支付经济补偿。王某某签名确认签收并学习了上述文件。2020年1月6日，王某某因父亲生病

向其主管李某提交请假单后回老家，请假时间为2020年1月6日至1月13日。次日，王某某因物业公司未准假而返回，途中得知其父亲去世便再次回家处理丧事。后，王某某于2020年1月14日返回上海，并于次日起开始上班。2020年1月6日至1月14日期间，王某某应出勤日期分别为6日、8日、9日、11日、12日、14日，共计6天。2020年1月31日，物业公司向王某某出具《解除劳动合同通知书》，通知内容为：王某某同志，你于2020年1月5日向公司提出1月6日-1月13日的事假申请。根据《上海安盛集团有限公司考勤管理细则》的规定，请事假连续三天以上的，需报集团公司领导审批。但你在未经审批同意的情况下，自1月6日起即擅自离职回安徽老家，直至1月15日才返岗，按照公司考勤管理规定应视为旷工。即使扣除3天丧假，你的旷工天数也已达累计三天以上(含三天)的标准，是严重违反公司规章制度和劳动纪律的行为，公司有权辞退，提前解除劳动合同并依法不予支付经济补偿。有鉴于此，公司现通知你解除劳动合同关系，你在公司的最后工作日为1月30日，双方劳动关系自1月31日起解除。

另查明，王某某2019年应享受10天年休假，已休7天。物业公司保安岗位在2019年8月1日至2020年7月31日期间实行以季为周期的综合计算工时工作制。

又查明，王某某于2020年3月27日申请仲裁，要求物业公司支付2020年1月1日至2月29日工资11,190.53元、违法解除劳动合同赔偿金104,069.06元及2019年末休年休假工资差额2,464.38元。青浦仲裁委经审理，裁决物业公司支付王某某2020年1月工资3,419.3元、违法解除劳动合同赔偿金75,269.04元及2019年末休年休假工资差额865.16元，对王某某的其余请求不予支持。物业公司不服该裁决，诉至法院。

以上查明的事实，有物业公司及王某某的陈述、劳动合同、《上海安盛集团有限公司考勤管理

细则》及其签收单和学习确认签署续页、物业公司所作情况说明、2019年8月及12月考勤汇总、请假申请单、2019年年休单、准予企业实行其他工作时间制度决定书、解除劳动合同通知书、银行交易明细、仲裁庭审笔录及裁决书等证据予以佐证，并经庭审质证属实，法院予以确认。

一审审理中，物业公司主张：王某某的工资由上海市最低工资、职务津贴150元和工龄补贴50元组成，共计2680元，其余部分均为加班费，计算赔偿金的基数应以2680元为标准。王某某并无证据证明物业公司批准了王某某的请假。王某某1月14日应上白班，时间为早上7点至晚上7点，而王某某当日晚上才返回单位，因已接近下班时间，故物业公司未再准许其当日上午上班。王某某2019年应享受10天年休假，虽只休了7天，但王某某每个班次的工作时间为11个小时，故王某某休7天，等于休了7个班次，已将全年年休假全部休完。

物业公司为证明其主张，提交了下列证据：

1、保安队长李某和小区物业经理吴某出具的情况说明、工作微信群聊天记录，证明王某某在2020年1月6日上午7点左右匆忙提出要请假，因请假时间超过审批权限，王某某要求李某转交请假单，并称会自行联系小区物业经理吴某。吴某将请假单拍照上传至公司微信群，报集团公司审批。微信聊天记录显示，事假超过3天的，物业公司无准假权利，吴某和李某都没有批准超过1天请假的权限，他们在王某某请假单上签字只是表明知晓此事，需要上报集团公司是否准假。王某某此次提出请假在事先和事后均未得到集团公司的审批同意。

王某某称对上述证据的真实性无法确认，两人在王某某请假的时候均未告知王某某请假未获批准，而是在2010年1月7日才告知王某某。即使微信聊天记录是真实的，王某某的主管李某于1月6日下午才将请假单上报集团公司，而当时王某某已经是请假的状态，且王某某主管享有批准1天请假的权

利，李某和吴某均已在请假单上签字，故1月6日不能作为旷工处理。另外，从聊天记录可以看出两个保洁，一个请了14天事假，一个请了8天事假，均获得了批准，而王某某只请了7天假，且有正当理由，物业公司却不予批准，明显不符合常理。且，从聊天记录也无法看出物业公司没有明确表示不同意王某某的请假。

2、2020年1月考勤汇总和考勤班表，证明王某某在2020年1月6日至14日期间，未经批准擅自缺勤6个工作日，即使给足3天丧假，累计旷工也达到3个工作日，符合辞退条件。

王某某对上述证据的真实性不予认可。


3、2020年1月工资明细表和离职交接表，证明根据王某某的出勤情况，其2020年1月工资为3,419.3元，因王某某尚未办理离职交接手续，也未至物业公司处领取上述工资。工资明细显示王某某的工资由基本工资2480元、职务补贴150元、工龄补贴50元、社保及零时补贴517.5元和加班费构成，社保由单位代扣517.5元。

王某某对工资明细的真实性不予认可，称系物业公司单方制作，且社保及零时补贴只有王某某才享受有是不符合常理的，该补贴是王某某社保个人缴费部分的补助，应列为应得工资的一部分，因为扣除社保缴费后，物业公司应发工资就低于最低工资标准了。离职交接表没有王某某签字，真实性不予认可，但认可确实有两套衣服没有移交。

4、辞退员工工会通知书及工会答复意见，证明物业公司已就辞退王某某事宜征询了工会意见，此程序在劳动仲裁中已补正，不影响解除劳动合同的效力。

王某某对该证据的真实性不予认可，王某某辞退物业公司的日期为2020年1月31日，而迟至5月12日才通知工会，王某某已丧失了向工会维权的途径。

一审审理中，王某某主张：2020年1月5日晚上，王某某的妹妹打电话告知王某某父亲病危，当晚，王某某就告知主管要请假，主管让王某某第二天去办一下手续。1月6日，王某某递交了请假单，保安队长李某和小区经理吴某都签了字，当时并没有告知王某某其只有批准1天事假的权力。2020年1月7日上午，王某某接到吴某的电话，称公司未批准王某某的请假，王某某便乘大巴车返回上海，可见王某某是遵守物业公司处规章制度的，否则不至于在父亲病危的情况下还返回单位。当晚，王某某



尚在回上海的途中又获悉父亲去世。王某某将此事告知了主管李某，李某让王某某安心回家办理父亲后事，王某某就连夜赶回了老家。之后，物业公司未再联系过王某某，也未催告王某某返岗。王某某老家距离上海有400多公里，来回均乘坐长途汽车。丧事在农村操办，按照当地风俗，下葬是必须要儿子出席的。父亲下葬后，王某某安顿好家属后于1月14日下午4点左右返回公司。物业公司1月7日告知王某某请假未批准，实际是未批准王某某请的事假，并不是之后的丧假。1月7日，王某某父亲去世后，情况发生了变化，事假转化为丧假，王某某在获得李某口头同意的情况下才回老家的。物业公司并未告知王某某其在1月7日之后的请假也未获得同意。王某某请假系因父亲过世，不属于无正当理由，请假时间亦在合理范围，故王某某缺勤行为不能认定为无故旷工。王某某1月5日向主管请假，1月6日上午提交了请假手续，小区经理吴某在当日下午才报集团审批，故1月6日不能认定为旷工。1月7日，王某某父亲去世，王某某请假转换为丧假，物业公司理应同意，因此1月8日至10日属于法定丧假，11日之后才属于事假，但物业公司也未就11日之后的假期作出任何批示。农村办理丧事程序繁琐，时间较长，即使延期3天返岗，也不能简单的按照旷工处理。王某某1月14日下午就回到单位上班，是物业公司让王某某当天不要上班了，即使王某某事假未获批准，1月14日也不能算旷工。王某某1月14日应上白班，时间为早上7点至晚上7点。故，物业公司旷工天数并未达到3天。

王某某为证明其主张，提交了下列证据：

1、安徽省泾县某某乡新桥村村民委员会出具的证明，证明王某某父亲于2020年1月7日因病去世，于1月12日火化。死亡证明已交给殡仪馆，注销户口时又将火化证明交给了公安机关，故王某某现在无死亡证明和火化证明。

物业公司对该证据的真实性不予认可，死亡证明应该由公安局出具，火化证明应该由殡仪馆出具，村委会不具备出具该证明的资格。即使是真实的，王某某父亲1月7日去世，12日才火化也不符合常理。即使确实是12日火化，王某某也不应迟至14日晚上才返回。

2、王某某和保安队长李某的微信聊天记录，李某在微信中表述“安心回去给老父亲办后事，这里我明天给吴经理和上面沟通”，时间为2020年1月7日晚上21点57分左右，证明王某某请假得到了主管的同意。

物业公司对该证据的真实性无异议。该证据正好证明王某某知晓此次请假没有获得批准，故其于2020年1月7日返回。李某也明确表示了没有批准的权力。

一审法院认为，关于违法解除劳动合同赔偿金。劳动关系具有鲜明的人身依附性和从属性。在劳动合同履行过程中，用人单位对劳动者具有管理的权利，对劳动者违反劳动纪律和规章制度的行为有权进行惩戒。但，用人单位行使管理权应遵循合理、限度和善意的原则。解除劳动合同系最严厉的惩戒措施，用人单位尤其应当审慎用之。本案中，王某某因父去世回老家操办丧事，既是处理突发的家庭事务，亦属尽人子孝道，符合中华民族传统的人伦道德和善良风俗。物业公司作为用人单位，应给予充分的尊重、理解和宽容。王某某主张其父于2020年1月7日去世，于1月12日火化下葬，并提供了村委会出具的证明予以证明，物业公司虽不予认可，但并无相反证据予以推翻，一审法院对此予以采信。故，王某某所请1月6日至1月13日的事假在1月7日后性质发生改变，转化为事假丧假并存。扣除三天丧假，王某某实际只请了两天事假。考虑到王某某老家在外地，路途时间亦耗费较多，王某某请事假两天，属合理期间范围。在此情形下，物业公司不予批准，显然不尽人情，亦有违事假制度设立之目的。1月14日不在请假期间范围，王某某未按时返岗，可认定为旷工，但王某某以物业公司未经批准即休事假两天及1月14日旷工合计旷工达3天为由解除劳动合同，属罔顾事件背景缘由，机械适用规章制度，严苛施行用工管理，显然不当。另，王某某因其父病危于1月6日早上提交了事假申请，已履行完毕请假手续，物业公司的主管和小区物业经理已在请假单申请上签字，但迟至当日下午才将王某某的请假申请提交集团公司审批，并于次日才告知王某某请假未获批准，故王某某1月6日的缺勤

行为，系因物业公司未及时行使审批权所致，不应认定为无故旷工。王某某缺勤的期间涉及6个应出勤日，扣除3天丧假，王某某实际只旷工2天，也并未达到物业公司规章制度所规定的可以解除劳动合同的条件。故无论从何种角度考量，物业公司均构成违法解除劳动合同，理应支付赔偿金。物业公司、王某某均未完整提供王某某解除劳动关系前12个月的应发工资明细，但双方均认可王某某工资由固定组成部分和加班工资构成，双方仅就固定组成部分的金额有异议。根据物业公司提供的王某某2020年1月工资明细，王某某工资结构中固定组成部分为基本工资2480元、职务津贴150元、工龄补贴50元、社保零时补贴517.5元构成，共计3,197.5元。照此推算，剔除加班工资后，王某某解除劳动关系前12个月的平均工资亦为3,197.5元。一审法院据此并结合王某某工作年限计算违法解除劳动合同赔偿金。仲裁裁决的金额在一审法院核算范围内，王某某未提起诉讼，应视为认可，一审法院予以确认。故，物业公司应支付王某某违法解除劳动合同赔偿金75,269.04元。

关于2019年年休假工资。物业公司、王某某双方均认可王某某当年度应享受10天年休假，已休7天，故王某某尚余3天年休假未休。仲裁裁决的金额在一审法院核算范围内，王某某未提起诉讼，应视为认可，一审法院予以确认。故，物业公司应支付王某某2019年末休年休假工资差额865.16元。

关于2020年1月工资。仲裁裁决物业公司支付王某某2020年1月工资3,419.3元，双方均未提起诉讼，应视为认可，一审法院予以确认。

综上，依据《中华人民共和国合同法》第四十七条第一款、第三款、第八十七条、《职工带薪年休假条例》第三条第一款、第五条第三款之规定，一审法院判决如下：一、上海安盛物业有限公司应于本判决生效之日起十日内支付王某某违法解除劳动合同赔偿金75,269.04元；二、上海安盛物业有限公司应于本判决生效之日起十日内支付王某某2019年末休年休假工资差额865.16元；三、上海安盛物业有限公司应于本判决生效之日起十日内

支付王某某2020年1月工资3,419.3元。如果未按本判决指定的期间履行给付金钱义务,应当依照《中华人民共和国民事诉讼法》第二百五十三条之规定,加倍支付迟延履行期间的债务利息。案件受理费10元,减半收取计5元,由上海安盛物业有限公司负担。

本院经审理查明,一审法院认定之事实无误,本院予以确认。

本院认为,在劳动合同履行期间,用人单位及劳动者均负有切实、充分、妥善履行合同的义务。劳动者有自觉维护用人单位劳动秩序,遵守用人单位的规章制度的义务;用人单位管理权的边界和行使方式亦应善意、宽容及合理。本案中,物业公司以王某某旷工天数累计达到三天以上(含三天)为由解除双方劳动合同,物业公司是否系违法解除,应审视王某某是否存在公司主张的相应违纪事实。对此,本院认为,根据在案证据及查明事实,王某某工作做二休一,2020年1月6日至14日期间,其请假日期为1月6日至13日,其应出勤日期分别为6日、8日、9日、11日、12日、14日。首先,关于2020年1月6日至13日,王某某于1月6日早上提交了请假手续,其上级主管李某和吴某予以签字同意,然,其领导迟至下午才报集团公司审批,次日才告知王某某未获批准,故一审认定王某某1月6日缺勤系因物业公司未及时行使审批权所致,不应认定为旷工,并无不当。1月7日王某某因公司未准假,返回上海途中得知父亲去世便再次回家办理丧事,至此,事假性质发生改变,转化为丧假事假并存,扣除三天丧假,王某某实际事假天数为2天,至于此2天事假是否应获批准,纵观本案,王某某请假,事出有因,其回老家为父亲操办丧事,符合中华民族传统人伦道德和善良风俗,无可厚非,物业公司亦应以普通善良人的宽容心、同理心加以对待。至于物业公司对王某某父亲去世及火化下葬时间存有异议一节,本院认为,包括王某某老家安徽在内的中国广大农村仍有停灵的丧葬习俗,而相关村委会证明显示的王某某父亲从去世到火化下葬所耗时间尚在合理范围内,尊重民俗,体恤员工的具

体困难与不幸亦是用人单位应有之义,故本院对物业公司之主张不予采纳。其次,至于2020年1月14日,该日不在王某某请假期间范围内,物业公司认定该日为旷工,并无不当。综上,王某某并未达到物业公司规章制度规定的可解除劳动合同的条件,物业公司系违法解除。关于王某某解除劳动合同前12个月的平均工资及工作年限,一审法院认定正确,本院不再赘述。一审认定物业公司应支付王某某违法解除劳动合同赔偿金75,269.04元正确,本院予以维持。

关于2019年末休年假工资差额之诉请,物业公司不服一审法院判决,提出上诉,其依据的事实和理由与一审法院审理中陈述的一致。鉴于一审判决对其请求不予支持的理由已经作出了详尽、合理的阐述,本院不再赘述,而物业公司于二审期间亦未提供新的证据予以支撑,故本院对其该项诉请亦难以支持。

综上,一审判决认定事实清楚,适用法律正确,本院予以维持。物业公司的上诉请求缺乏事实和法律依据,本院均不予支持。据此,依照《中华人民共和国民事诉讼法》第一百七十条第一款第(一)项之规定,判决如下:

驳回上诉,维持原判。

二审案件受理费人民币10元,由上诉人上海XX物业有限公司负担。

本判决为终审判决。

审判长 黄皓

审判员 陈樱

审判员 姜婷

二〇二〇年十二月十五日

法官助理 张曦

书记员 张曦

## 本刊主编



### 梁辉律师

---

四川恒和信律师事务所劳动法律部副部长

多家上市公司、大型国企、人力资源公司劳动人事专项法律顾问，为超2000家企业提供劳动人事法律培训。



### 邱鑫锐律师

---

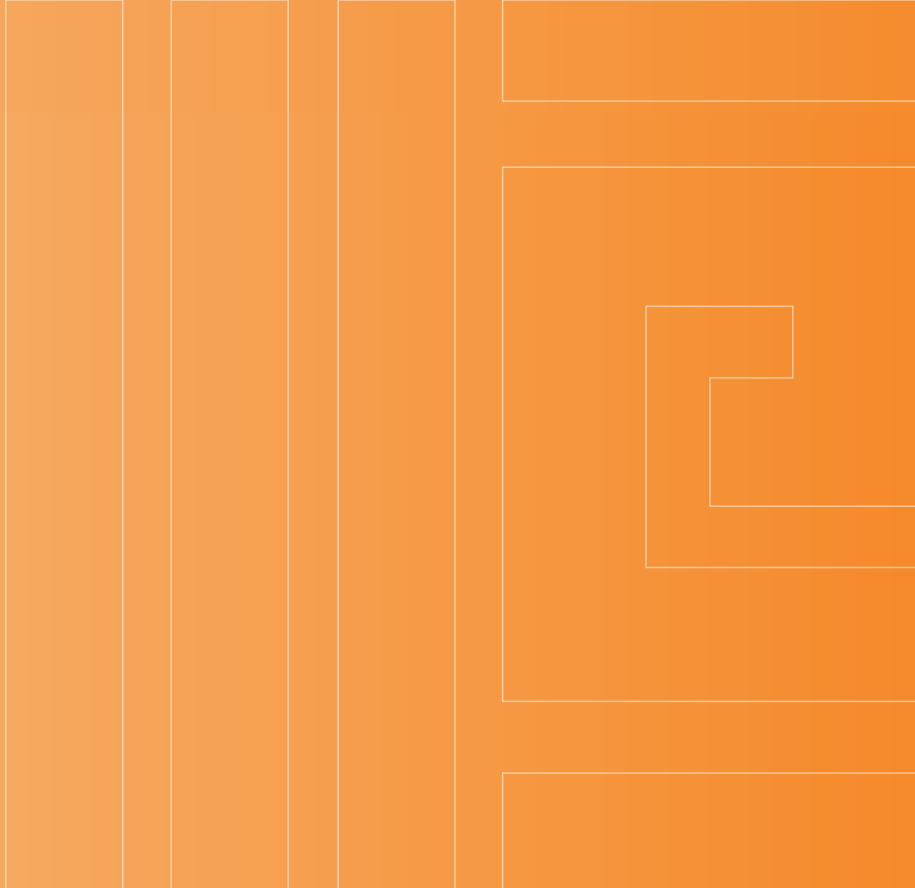
毕业于西南大学法学院，深度了解劳动人事、民商事诉讼、建设工程合同纠纷、民间借贷纠纷等多个领域。



### 林芬律师

---

恒和信专职律师，翻译专业硕士研究生，担任多家大型国有企业常年法律顾问，在公司法、劳动法等专项法律服务和争议解决方面具有丰富经验。



恒和信公众号

---

◎ 本期编辑：梁辉、邱鑫锐、林芬

 恒和信律师事务所  
HENGHEXIN LAW FIRM