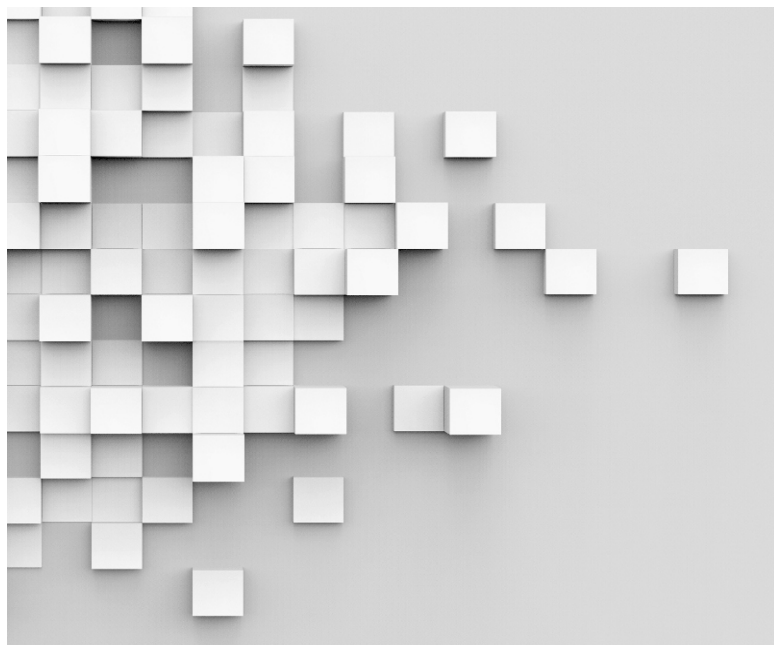


2024年 07期 (总50期) 月刊

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

06 热点案例

08 专题探讨

10 经典判决



关于恒和信

四川恒和信律师事务所成立于2001年，总部位于四川成都，执业律师及工作人员400余人，同时具有律师事务所资质、证券法律服务资质、专利代理资质。恒和信同时获得全国律师行业先进基层党组织、全国优秀律师事务所荣誉称号，8次荣登《亚洲法律杂志》ALB中国法律大奖、《钱伯斯》大中华区法律指南等国际性榜单，已成为党建引领、服务专业、人才精英、管理规范的全中国知名大型律师事务所。

恒和信拥有一批高学历、高素质法律人才。成都办公室现有律师及工作人员近400名，律师研究生学历占比达50%以上，其中博士学历律师14人，硕士学历律师150余人，留学归国人才27人。通过四川省律师协会专业水平评定26人次，入选涉外领军人才13人。100余名律师取得专业技术职务证书，35名以上律师具有会计师资格、税务师资格、土地评估师、一级建造师、房地产估价师、专利代理人、商标代理人等专业职业资格，50余名律师担任省、市、区律师协会及法学研究机构重要职务。

恒和信律师在各个专业领域均具有典型成功案例，多次入选最高人民法院公报案例、四川省高级人民法院典型案例、四川省律师十佳辩护词和十佳代理词。恒和信律师专业文章多次入选《中国律师》《四川律师》等行业权威期刊。恒和信还聘请四川大学、西南财经大学、四川省社会科学院等高校专家学者为学术顾问，共研前沿法律问题和疑难案件。

四川恒和信律师事务所在政府法律顾问、破产重组、公司并购、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技术问题，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。

新法速递

（一）四川省人社厅【就《四川省高温津贴标准调整方案》征求意见】

2024年7月2日，四川省人社厅就《四川省高温津贴标准调整方案》公开征求意见。调整方案拟将四川省高温津贴标准由每人每天10-18元调整为每人每天13-23元。调整方案还要求用人单位安排劳动者在35℃（含35℃）以上高温天气从事室外露天作业以及不能采取有效措施将工作场所温度降低到33℃（不含33℃）以下的，应当向劳动者发放高温津贴并纳入工资总额。本次调整拟从2024年7月20日起执行。

（二）四川省人社厅、财政厅【发布《关于2024年调整退休人员基本养老金的通知》】

《通知》明确本次调整对象为2023年12月31日前已按规定办理退休手续并按月领取基本养老金的退休人员，调整方案从2024年1月1日起执行。本次调整采用定额调整、挂钩调整与适当倾斜调整相结合的办法确定养老金标准。调整后，退休人员的基本养老金均有不同程度的上浮。

（三）江西省人社厅【发布《关于进一步规范劳务派遣工作的通知》】

2024年6月21日，江西省人社厅发布《关于进一步规范劳务派遣工作的通知》，通知要求从严格劳务派遣经营许可、规范劳务派遣用工行为、加强劳务派遣监督管理多方面规范劳务派遣用工行为，保障劳动者合法权益。





重点法规：

失业保险金申领发放办法（2024修订）

（2024年6月14日《人力资源社会保障部关于修改和废止部分规章的决定》第三次修订）

第一章 总 则

第一条 为保证失业人员及时获得失业保险金及其他失业保险待遇，根据《失业保险条例》（以下简称《条例》），制定本办法。

第二条 参加失业保险的城镇企业事业单位职工以及按照省级人民政府规定参加失业保险的其他单位人员失业后（以下统称失业人员），申请领取失业保险金、享受其他失业保险待遇适用本办法；按照规定应参加而尚未参加失业保险的不适用本办法。

第三条 劳动保障行政部门设立的经办失业保险业务的社会保险经办机构（以下简称经办机构）按照本办法规定受理失业人员领取失业保险金的申请，审核确认领取资格，核定领取失业保险金、享受其他失业保险待遇的期限及标准，负责发放失业保险金并提供其他失业保险待遇。

第二章 失业保险金申领

第四条 失业人员符合《条例》第十四条规定条件的，可以申请领取失业保险金，享受其他失业保险待遇。其中，非因本人意愿中断就业的是指下列人员：

- （一）终止劳动合同的；
- （二）被用人单位解除劳动合同的；
- （三）被用人单位开除、除名和辞退的；
- （四）根据《中华人民共和国劳动法》第三十二条第二、三项与用人单位解除劳动合同的；
- （五）法律、行政法规另有规定的。

第五条 失业人员失业前所在单位，应将失业人员的名单自终止或者解除劳动合同之日起7日内报受理其失业保险业务的经办机构备案，并按要求提供终止或解

除劳动合同证明等有关材料。

第六条 失业人员应在终止或者解除劳动合同之日起60日内到受理其单位失业保险业务的经办机构申领失业保险金。

第七条 失业人员申领失业保险金应填写《失业保险金申领表》，并出示下列证明材料：

- （一）本人身份证明；
- （二）所在单位出具的终止或者解除劳动合同的证明；
- （三）失业登记；
- （四）省级劳动保障行政部门规定的其他材料。

第八条 失业人员领取失业保险金，应由本人按月到经办机构领取，同时应向经办机构如实说明求职和接受职业指导、职业培训情况。

第九条 失业人员在领取失业保险金期间患病就医的，可以按照规定向经办机构申请领取医疗补助金。

第十条 失业人员在领取失业保险金期间死亡的，其家属可持失业人员死亡证明、领取人身份证明、与失业人员的关系证明，按规定向经办机构领取一次性丧葬补助金和其供养配偶、直系亲属的抚恤金。失业人员当月尚未领取的失业保险金可由其家属一并领取。

第十一条 失业人员在领取失业保险金期间，应积极求职，接受职业指导和职业培训。失业人员在领取失业保险金期间求职时，可以按规定享受就业服务减免费用等优惠政策。

第十二条 失业人员在领取失业保险金期间或期满后，符合享受当地城市居民最低生活保障条件的，可以按照有关规定申请享受城市居民最低生活保障待遇。

第十三条 失业人员在领取失业保险金期间，发生《条例》第十五条规定情形之一的，不得继续领取失业保险金和享受其他失业保险待遇。

第三章 失业保险金发放

第十四条 经办机构自受理失业人员领取失业保险金申请之日起10日内，对申领者的资格进行审核认定，并将结果及有关事项告知本人。经审核合格者，从其办理失业登记之日起计发失业保险金。

第十五条 经办机构根据失业人员累计缴费时间核定其领取失业保险金的期限。失业人员累计缴费时间按照下列原则确定：

（一）实行个人缴纳失业保险费前，按国家规定计算的工龄视同缴费时间，与《条例》发布后缴纳失业保险费的时间合并计算。

（二）失业人员在领取失业保险金期间重新就业后再次失业的，缴费时间重新计算，其领取失业保险金的期限可以与前次失业应领取而尚未领取的失业保险金的期限合并计算，但是最长不得超过24个月。失业人员在领取失业保险金期间重新就业后不满一年再次失业的，可以继续申领其前次失业应领取而尚未领取的失业保险金。

第十六条 失业保险金以及医疗补助金、丧葬补助金、抚恤金、职业培训和职业介绍补贴等失业保险待遇的标准按照各省、自治区、直辖市人民政府的有关规定执行。

第十七条 失业保险金应按月发放，由经办机构开具单证，失业人员凭单证到指定银行领取。

第十八条 对领取失业保险金期限即将届满的失业人员，经办机构应提前一个月告知本人。

失业人员在领取失业保险金期间，发生《条例》第十五条规定情形之一的，经办机构有权即行停止其失业保险金发放，并同时停止其享受其他失业保险待遇。

第十九条 经办机构应当通过准备书面资料、开设服务窗口、设立咨询电话等方式，为失业人员、用人单位和社会公众提供咨询服务。

第二十条 经办机构应按规定负责失业保险金申领、发放的统计工作。

第四章 失业保险关系转迁

第二十一条 对失业人员失业前所在单位与本人户籍不在同一统筹地区的，其失业保险金的发放和其他失业保险待遇的提供由两地劳动保障行政部门进行协商，明确具体办法。协商未能取得一致的，由上一级劳动保障行政部门确定。

第二十二条 失业人员失业保险关系跨省、自治区、直辖市转迁的，失业保险费用应随失业保险关系相应划转。需划转的失业保险费用包括失业保险金、医疗补助金和职业培训、职业介绍补贴。其中，医疗补助金和职业培训、职业介绍补贴按失业人员应享受的失业保险金总额的一半计算。

第二十三条 失业人员失业保险关系在省、自治区范围内跨统筹地区转迁，失业保险费用的处理由省级劳动保障行政部门规定。

第二十四条 失业人员跨统筹地区转移的，凭失业保险关系迁出地经办机构出具的证明材料到迁入地经办机构领取失业保险金。

第五章 附则

第二十五条 经办机构发现不符合条件，或以涂改、伪造有关材料等非法手段骗取失业保险金和其他失业保险待遇的，应责令其退还；对情节严重的，经办机构可以提请劳动保障行政部门对其进行处罚。

第二十六条 经办机构工作人员违反本办法规定的，由经办机构或主管该经办机构的劳动保障行政部门责令其改正；情节严重的，依法给予行政处分；给失业人员造成损失的，依法赔偿。

第二十七条 失业人员因享受失业保险待遇与经办机构发生争议的，可以依法申请行政复议或者提起行政诉讼。

第二十八条 符合《条例》规定的劳动合同期满未续订或者提前解除劳动合同的农民合同制工人申领一次性生活补助，按各省、自治区、直辖市办法执行。

第二十九条 《失业保险金申领表》的样式，由劳动和社会保障部统一制定。

第三十条 本办法自二〇〇一年一月一日起施行。

热点案例

01 公司“关小黑屋”劝退员工，是否涉嫌变相逼迫辞职？

新闻简介（上游新闻）

近日，某网络公司社交平台公开发表声明，认为成都某法院对其子公司成都某网络公司与前员工刘某劳动争议一案判决有误，并公开了判决书部分内容。其中判决书中员工刘某陈述的其离职前被关“小黑屋”经历引发网络热议。刘某称，2022年12月26日，其因拒绝被劝退，他被关了4天“小黑屋”。“没有电脑、没有灯、没有一个同事，拒绝安排任何工作内容，并没收其手机，取消其进入办公场所的权限，变相逼迫离职……”2022年12月30日，某成都某网络公司辞退刘某。后刘某申请劳动仲裁，仲裁委员会及成都某法院均认为公司构成违法解除，遂判决公司向刘某支付赔偿金38万余元。

点评分析

首先，根据《劳动合同法》第六十二条，用人单位的法定义务包括“执行国家劳动标准，提供相应的劳动条件和劳动保护”，即用人单位应当为劳动者提供与其工作岗位相适应的工作环境、工作条件、劳动工具。若刘某陈述属实，用人单位在上班时将刘某安排到没有电脑、没有灯、没有同事的区域工作，且未安排工作内容，也未安排培训，并没收其手机，明显属于未提供劳动条件及劳动保护的违法行为。

其次，成都某网络公司以刘某工作严重失职、严重违反规章制度为由解除劳动合同不构成违法解除，而刘某认为公司违法解除。根据《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，“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。”因此，本案中，应当由成都某网络公司举证证明解除劳动合同的合法性，否则将向刘某支付违法解除劳动合同赔偿金。

再次，某网络公司在社交平台公开未生效法律文书并披露刘某的众多个人信息，涉嫌侵犯刘某隐私权及名誉权。若某网络公司不服成都某法院的判决，其有权向成都市中级人民法院提起上诉，依法表达其诉求，而不宜利用网络舆论干扰司法机关审理案件。



02 职工遭电信诈骗，单位有权扣除职工绩效并取消评优资格？

新闻简介（劳动报新媒体）



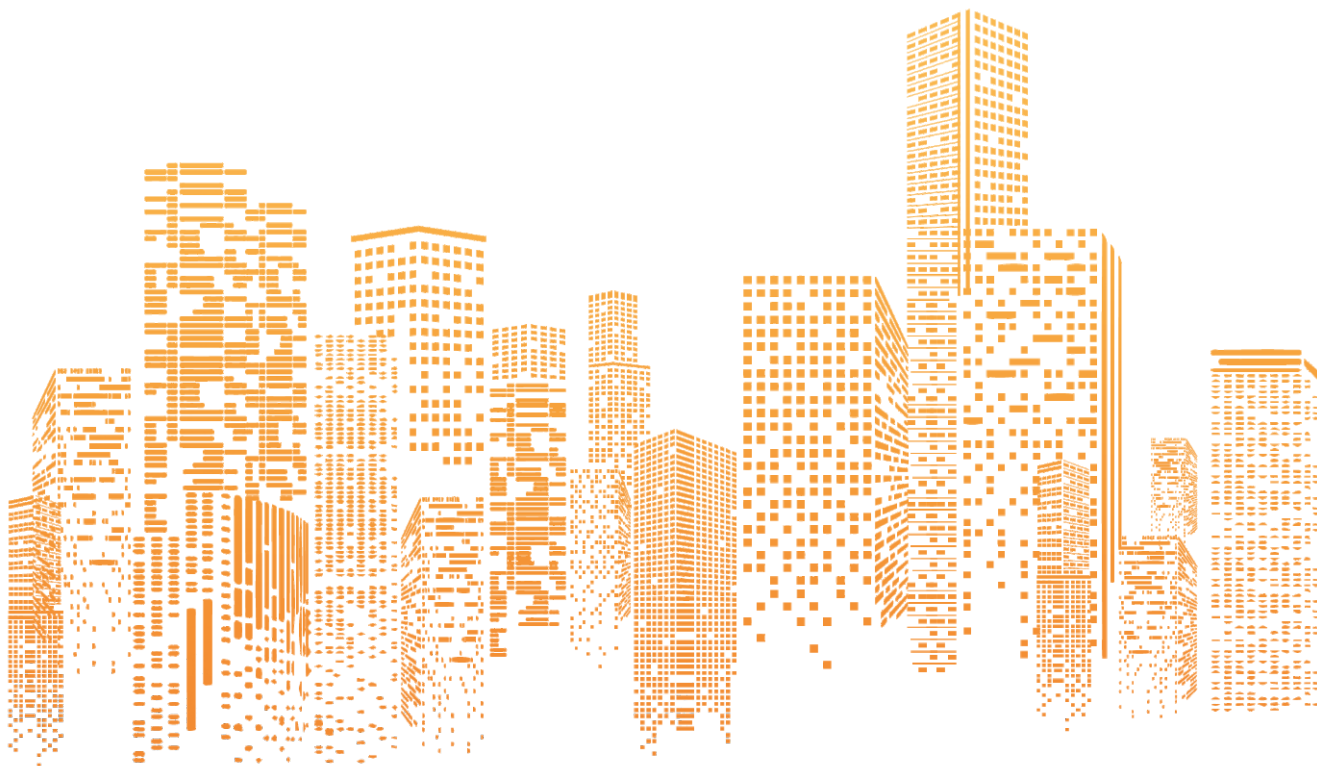
浙江温州文成县某医院职工因被电信诈骗损失49680元，该县卫生健康局发文决定对该医院及职工在全县卫健系统通报批评处理，该职工被扣除绩效奖1000元，取消2024年评优评先资格，两年内暂缓职级晋升。后该县卫生健康局撤销了前述处理决定。

点评分析



一方面，该职工遭受电信诈骗并非因职务行为引发，也未给所在单位造成实质损失，不存在失职行为，单位及上级主管单位无权就该行为处罚该职工。相反，所在单位及上级主管单位应当向作为受害者的职工给予关心及帮助，也可将该案例作为警示案例告诫其他职工，免遭电信诈骗损失。

另一方面，该县卫生健康局作为主管部门作出的处理决定本质上属于卫健系统内部决定，并非行政处罚，也缺乏处理依据。职工虽然无法就该决定提起行政复议或者提起诉讼的方式维护其合法权益，但该职工可向上级部门依法申诉。





哪些情形下劳务派遣单位将与用工单位承担连带责任？

【典型案例一】

案号：（2021）沪民申473号

（一）基本案情

2015年12月1日，谢某与某人才服务公司浦东分公司（以下简称“某人才公司”）签订《劳动合同》，合同约定某人才公司将谢某派遣至某电器公司工作。2018年2月9日，某人才公司与某电器公司签订《服务外包合同》，约定外包人员在某电器公司工作区域或工作时间内发生工伤时，某电器公司应及时救治并协同某人才公司处理善后工作。2017年11月13日，谢某在下班途中发生工伤，后被认定为工伤，并构成为因工致残程度九级伤残。2018年8月10日，谢某解除与某人才公司的劳动合同。后谢某申请劳动仲裁，要求某人才公司支付一次性伤残就业补助金42792元并由某电器公司承担连带责任。

（二）裁判结果

仲裁：某人才公司支付谢某一次性伤残就业补助金42792元，并由某电器公司承担连带责任。

一审：结合《劳动合同法》第九十二条，某电器公司应当承担谢某工伤事故相应的连带责任。且《服务外包合同》不能对抗第三人，对谢某并无约束力，遂判决某电器公司承担某人才公司支付谢某一次性伤残就业补助金42792元的连带责任。

二审：《劳动合同法》第九十二条并未规定用工单位对劳务派遣单位承担连带赔偿责任，且谢某发生的工伤不在工作区域，也不在工作时间，根据《服务外包合同》的约定，因此某电器公司不承担某人才公司支付谢某一次性伤残就业补助金42792元的连带责任。

再审：某人才公司作为用人单位是承担谢某工伤保险责任的主体，其主张某电器公司承担连带责任无法律依据，且谢某的工伤事故并非某电器公司未依法履行其义务所致，因此要求其承担连带责任无事实依据，遂驳回某人才公司的再审申请。

【典型案例二】

案号：（2022）京03民终5164号

（一）基本案情

高某于2011年11月1日入职某人力资源公司，当日被派遣至某设备公司。2019年11月11日，某设备公司以高某工作失职、严重违反规章制度将其退回某人力资源公司。2019年11月14日，某人力资源公司以相同理由解除与高某的劳动关系。后高某申请劳动仲裁，要求某人力资源公司与某设备公司连带支付违法解除赔偿金及未休年休假工资。

（二）裁判结果

仲裁、一审、二审：某设备公司退回高某及某人力资源公司解除劳动的依据不足，构成违法解除，且某设备公司未依法安排年休假，损害了高某的合法权益，根据《劳动合同法》第九十二条第二款之规定，因此判决某设备公司向高某支付违法解除赔偿金及未休年休假工资，某人力资源公司承担连带责任。

【点评分析】

（一）现行法律法规规定的劳务派遣单位与用工单位的连带责任形式是单连带原则。

用工单位和劳务派遣单位承担连带责任的依据为《劳动合同法》第九十二条第二款：“……用工单位给

被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任”，《劳动合同法实施条例》第三十五条：“用工单位……给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位和用工单位承担连带赔偿责任”。即现行法律法规仅仅规定了用工单位存在过错给被派遣劳动者造成损失情况下，作为用人单位的劳务派遣公司需承担连带责任，并未规定用工单位需对劳务派遣单位的责任承担连带责任。这也是案例一（2021）沪民申473号案件二审与再审法院的改判依据，该案件的审理结果也暴露出不同法院在适用《劳动合同法》第九十二条第二款时存在一定偏差。

2008年实施的《劳动合同法》第九十二条“劳务派遣单位违反本法规定的……给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任”规定的是劳务派遣单位连带用工单位。该规定与《劳动合同法实施条例》第三十五条“用工单位……给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位和用工单位承担连带赔偿责任”共同构成劳务派遣单位与用工单位的双连带原则。2012年《劳动合同法》修订时重塑了用工单位的法律地位和赔偿原则，确定了目前的单连带责任机制，即用工单位给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任，反之劳务派遣单位给被派遣劳动者造成损害的，用工单位不存在过错的，不承担连带责任。

（二）劳务派遣单位与用工单位承担连带责任的前提是用工单位违反有关劳务派遣规定并给劳动者造成损害。

《劳动合同法》第六十二条规定，“用工单位应当履行下列义务：（一）执行国家劳动标准，提供相应的劳动条件和劳动保护；（二）告知被派遣劳动者的工作要求和劳动报酬；（三）支付加班费、绩效奖金，提供与工作岗位相关的福利待遇；（四）对在岗被派遣劳动者进行工作岗位所必需的培训；（五）连续用工的，实行正常的工资调整机制。用工单位不得将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位。”劳务派遣用工环境下，劳务派遣员工依法承担用人单位责任，派遣员工实际向用工单位提供劳动，接受用工单位的管理，用工单位理应承担其法定责任，才更加有利于保障劳动者的合法权益。

笔者列举几种常见的用工单位与劳务派遣单位承担连带责任的情形：

1.因用工单位原因拖欠劳动报酬、社保费用、加班费、绩效奖金、未休年假工资等造成劳动者损失；

2.用工单位违反同工同酬规定导致劳动者工资收入减少；

3.因用工单位违法退回劳动者，劳务派遣单位基于相同原因解除劳动关系或者劳动者基于此被迫离职造成劳动者经济损失；

4.因用工单位未向劳动者提供相应的劳动条件和劳动保护等造成劳动者受到工伤且劳动者未依法享受工伤保险待遇。

（三）“假外包真派遣”导致劳动者权益受损，劳务派遣单位将承担连带赔偿责任。

“假外包真派遣”指的是签订的是外包合同，实际用工形式是劳务派遣，劳动者仍然由“发包人”直接进行管理，劳动报酬也并非按照工作成果计算，而是按照劳动者的工时计算的用工方式。《劳务派遣暂行规定》第二十七条规定，“用人单位以承揽、外包等名义，按劳务派遣用工形式使用劳动者的，按照本规定处理”，第二十条规定，“劳务派遣单位、用工单位违反劳动合同法和劳动合同法实施条例有关劳务派遣规定的，按照劳动合同法第九十二条规定执行。”因此，一旦认定为“假外包真派遣”，且因此导致劳动者权益受损，劳务派遣单位将与用工单位承担连带责任。

此外，根据《劳动合同法》第九十二条第二款的规定，“劳务派遣单位、用工单位违反本法有关劳务派遣规定的，由劳动行政部门责令限期改正；逾期不改正的，以每人五千元以上一万元以下的标准处以罚款，对劳务派遣单位，吊销其劳务派遣业务经营许可证。用工单位给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。”因此，劳务派遣单位、用工单位若违反劳务派遣相关规定，不但将承担民事责任，还将受到劳动行政部门的行政处罚。



案件要旨

尚未达到法定退休年龄及未享受养老保险待遇的自主择业退役军人，具有成立劳动关系的法定主体资格。用人单位与劳动者签订书面劳动合同的法定义务不因其对劳动者身份的认知混淆而免除，用人单位未依法与劳动者签订书面劳动合同，应当支付未签劳动合同二倍工资差额。

孙某诉某装饰公司劳动争议纠纷案二审民事判决书

案件来源：人民法院案例库

入库编号：2023-07-2-490-004

审理法院：辽宁省大连市中级人民法院

案由：劳动争议

案号：（2023）辽02民终2394号

辽宁省大连市中级人民法院民事判决书

上诉人（原审原告）：孙某，男，1980年X月X日出生，汉族，住大连市旅顺口区。

委托诉讼代理人：周某，北京A律师事务所律师。

上诉人（原审被告）：辽宁某装饰公司，住所地大连市甘井子区营城子街道。

法定代表人：史某，执行董事。

委托诉讼代理人：冯某，北京B律师事务所律师。

委托诉讼代理人：田某，北京B律师事务所律师。

上诉人孙某、辽宁某装饰公司因劳动争议一案，双方均不服大连市旅顺口区人民法院（2022）辽0212民初3706号民事判决，向本院提起上诉。本院于2023年2月22日立案后，依法组成合议庭，对本案进行了审理。本案现已审理终结。

孙某上诉请求：1. 撤销一审判决，改判辽宁某

装饰公司支付孙某2022年3月份工资4,565.22元，增加判令辽宁某装饰公司支付孙某因未签订劳动合同的二倍工资赔偿59,173元或发回重审；2. 本案一、二审诉讼费用由辽宁某装饰公司承担。事实与理由：一、一审法院以辽宁某装饰公司认知混淆不符合“故意不签订”为由，认定辽宁某装饰公司无需承担二倍工资赔偿，属于事实认定错误和法律适用错误。一审中，辽宁某装饰公司提出未签订劳动合同属于其认知混淆，对此只有其当庭陈述，没有提出任何有效证据予以证明。即便确实属于认知混淆，认知混淆不应成为不存在“故意不签订”主观故意的理由。根据《中华人民共和国劳动合同法》等法律规定，除非用人单位能够证明未签订劳动合同的原因不在于用人单位，用人单位方可不承担二倍工资赔偿，但辽宁某装饰公司未就此举证证明。《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条规定：“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。”在没有证据证明是因为孙某原因导致未签订劳动合同的情况下，辽宁某装饰公司理应支付孙某二倍工资。辽宁某装饰公司对孙某的退役军人身份是明知的，有能力咨询查证用人单位是否可以与自主择业军人签订劳动合同，建立劳动关系。但一审法院仅以所谓的认知混淆即判定辽宁某装饰公司无需支付二倍工资，属于明显法律适用错误。二、一审法院计算孙某2022年3月工资错误。孙某到辽宁某装饰公司处就职，辽宁某装饰公司从未主动要求签订劳动合同，关于每月工资标准6,000元只是口头约定，这在孙某提交的每月工资流水中可以得到印证。但一审法院以孙某未提供证据证明为由，直接以辽宁某装饰公司自认每天200元的工资标准计算2022年3月工资，缺乏合理性。2022年3月的应出勤天数是23天，因此2022年3月孙某应得工资数额是4,565元（6,000/23×17.5）。恳请法院依法查明事实，支持孙某的上诉请求，保护孙某的合法权益。

辽宁某装饰公司辩称，不同意孙某的上诉请求。孙某2021年3月到公司上班，因孙某属于退伍军人，已经按月领取退役金，并由大连市退役军人事务局为其缴纳社保，双方不存在劳动关系，也不需要签订劳动合同。

辽宁某装饰公司上诉请求：1. 撤销一审判决，依法改判驳回孙某的全部诉讼请求或发回重审；2. 孙某承担本案一、二审全部诉讼费用。事实与理由：一审法院认定事实存在遗漏，适用法律错误且存在矛盾，导致判决结果错误，应予纠正。

一、孙某与辽宁某装饰公司不存在劳动用工关系。一审法院对于孙某当庭认可其每月还享受9,300元退役金的事实未予认定，存在严重遗漏，其以《退役士兵安置条例》第十九条为由认定辽宁某装饰公司将自主就业退役士兵等同于部队退伍人员属于概念混淆，是错误的。1. 孙某是辽宁某装饰公司处的临时劳务人员，其还属于部队退役军人（等同于退休人员），每月享受部队发放的退役退休金接近万元，该人员属于部队退休人员，而退休人员无法再与其他单位形成以劳动关系为主的用工关系。孙某在2021年至2022年期间与辽宁某装饰公司有业务，根据每月完成的业绩支付不定额的劳务费，并不是管理和被管理的用工关系，不是以固定工资结算，没有形成人身隶属关系，故双方不存在劳动关系。且对于形成劳动关系的举证责任在孙某。（1）劳

动关系：指劳动者与所在单位之间在劳动过程中发生的关系，劳动关系的特点为劳动者接受用人单位的管理包括工作地点、考勤、上下班时间及工作内容等，双方形成人身隶属依附性，用人单位根据员工提供稳定的劳动，支付约定固定工资报酬。（2）劳务关系：提供劳务人员不接受单位管理，双方不存在人身隶属依附性，劳务人员自行处理社会保险，所获得报酬不包含其他劳动员工的福利待遇，且金额不固定、时间不确定，完全依照劳务人员的工作量决定。2. 依据北京市高级人民法院（2021）京民再3号民事判决书认定：当事人每月从部队领取退役金一万余元并享受医疗保险，属于已经依法享受养老保险待遇的人员，如果认定当事人与单位存在劳动关系，当事人就存在同时领取两份养老保险的可能，与现行劳动政策不符，其与单位之间应当按劳务关系处理。该案对本案有巨大的参考价值。

二、结合本案证据及孙某当庭自认，孙某于2022年3月份就到小南村上班，与辽宁某装饰公司不存在用工关系，即不存在2022年3月份后的劳务费；孙某是自行计算2022年3月在辽宁某装饰公司处工作17.5天，辽宁某装饰公司未予认可，关于孙某主张的17.5天如何统计出来，如分别是几号，早上几点到几点，每天工作内容是什么，孙某之所以回避，是因为说不出17.5天工作时间及内容，而一审法院也未予查证。因双方不构成劳动关系，该节事实的举证责任在孙某，否则应承担不利的法律后果。一审法院判决辽宁某装饰公司支付2022年3月份工资错误。1. 一审法院在认定孙某于2022年2月28日向史某提出辞职，又认定其在2022年3月提供17.5天劳务，一审法院属于对微信聊天中内容的断章取义，没有做综合性审查，导致判决错误。2. 孙某提交的和刘某的微信聊天记录中没有确认其3月份工作17.5天，反而确认了其3月1日就到小南村报到上班；孙某去工地拍照片不能算是提供劳务，是属于前工作内容完善和交接，而且3月份也没有满17.5天的工作拍照，一审法院认定错误，同时也证实了孙某不配合交接的事实。

三、双方因不构成劳动关系无需签订劳动合同。辽宁某装饰公司已事先告知孙某双方建立劳务关系，辽宁某装饰公司不需要承担未签订劳动合同二倍工资。四、孙某在辽宁某装饰公司处提供劳务期间，违反业务约定擅自离岗，其在2022年3月1日已经到水师营街道小南村上班，走之前并没有与辽宁某装饰公司做任何交接也

没有提前告知，当时说能到工地继续帮忙直到找到合适人选再走，但是实际去现场就十来分钟的时间给辽宁某装饰公司拍拍照片，就想以此主张劳务费是不能成立的。整个现场属于无人管理状态，并且后期孙某不配合交接，给辽宁某装饰公司带来了很大的损失，存在损害辽宁某装饰公司利益的情形，辽宁某装饰公司保留追诉的权利。

孙某辩称，辽宁某装饰公司的上诉意见全部基于孙某与其构成劳务关系而非劳动关系，立论错误，难以服人。1.孙某以军人转业干部自主择业方式退出现役，是国家法定的退役军官的安置方式。《中华人民共和国退役军人保障法》第二十一条规定，对退役的军官，国家采取退休、转业、逐月领取退役金、复员等方式妥善安置。退休和逐月领取退役金是两种不同的安置方式。退役金是政府给予自主择业军队转业干部的一种“补偿”，属于退役军官的法定待遇，为此，是否领取退役金与是否能建立劳动关系不当然挂钩。《军队转业干部安置暂行办法》（中发〔2001〕3号）第四条规定，军队转业干部自主择业由政府协助就业、发给退役金。第三十八条规定，自主择业的军队转业干部，由安置地政府逐月发给退役金。辽宁某装饰公司故意将退役等同于退休，属于为其过错找理由、找借口，这种做法已经不是简单的认知混淆，而是故意为之。2.在一审庭审过程中，孙某已经提交其与辽宁某装饰公司法定代表人史某的微信对话记录、辽宁某装饰公司内部群微信对话记录，身着辽宁某装饰公司工装的工作照、专职安全生产管理人员证以及发放工资截图等资料，足以证明孙某的工作内容由辽宁某装饰公司安排，并向辽宁某装饰公司汇报工作成果、上报年终工作总结，按月领取工作报酬，具有人格从属性和组织从属性。3.辽宁某装饰公司向一审法院提交的（2021）京民再3号民事判决书中，将领取退役金等同于享受养老保险待遇，不具有指导意义。因为该案例既非最高院公布的指导案例，又非自主择业军人再就业纠纷中的主流观点，甚至可以说仅此一例，不具有指导审判实践的资格和能力。4.关于2022年3月份工作17.5天的事实，已经在一审判决书中有清晰论述，且辽宁某装饰公司没有提供考勤记录，理应承担举证不能的法律后果。辽宁某装饰公司在上诉状中将该举证责任推到孙某一方，没有法律依据。5.孙某提交的《与史某微信聊天记录》足以证明孙某从辽宁某装饰公司离岗是得到法定代表人史某同意的，并且坚持

完成了史某后续安排的各项工作。现在双方发生纠纷，辽宁某装饰公司反称孙某不配合交接，这种做法既不诚信，也不道德。孙某在辽宁某装饰公司的工作是安全生产管理人员，工作内容就是监督工地的施工情况，协调工地的施工进展，孙某已经按照约定完成了辽宁某装饰公司安排的工作。现辽宁某装饰公司认为孙某的工作仅仅是拍拍照片，纯属恶意贬低员工劳动成果，为其谋取利益。二、辽宁某装饰公司理应支付二倍工资差额。辽宁某装饰公司对孙某的自主择业军人身份是明知的，在本案的仲裁程序中已经自认。自主择业军人的医疗保险与养老保险、失业保险的缴纳存在特殊性，但不影响劳动关系的建立。《关于自主择业的军队转业干部安置管理若干问题的意见》国转联（2001）8号中，对自主择业军人的医保和养老失业保险分别做了明确规定。建立基本医疗保险制度的地区，自主择业的军队转业干部未被党和国家机关、人民团体、企业事业单位录用聘用期间，按照安置地政府的有关规定，统一参加安置地的基本医疗保险，并享受公务员医疗补助待遇。参加基本医疗保险所需缴纳的单位缴费部分和公务员医疗补助，由安置地军队转业干部安置工作部门向当地统筹地区社会保险经办机构缴纳，所需经费由安置地政府解决。自主择业的军队转业干部就业后，应当按照《社会保险费征缴暂行条例》《失业保险条例》等法规的规定，依法参加当地基本养老保险和失业保险，缴纳养老、失业保险费，并享受相应养老、失业保险待遇，其社会保险缴费年限从其在当地缴纳社会保险费之日算起。大连市劳动和社会保障局《关于自主择业的军队转业干部参加社会保险有关问题的通知》大劳发〔2005〕80号第一条，自主择业的军队转业干部被企业招用的，由所在企业持双方签订的劳动合同书和其户籍所在地区市县退役军官管理服务机构出具的《大连市自主择业军队转业干部管理手册》，依法参加我市城镇企业职工社会保险，到企业所在地社会保险经办机构办理参加社会保险相关手续，单位和个人按规定缴纳社会保险费，符合条件的，享受相应的社会保险待遇。由上述规定可知，孙某作为自主择业军人，其医保由退役军人事务局统一缴纳，但养老和失业保险由用人单位和个人共同缴纳。而且判定是否具备劳动关系，应依据《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，缴纳社保的记录凭证只是其中一项证据，而且举证责任在用人单位，辽宁某装饰公司在一审中并未举证。3.辽宁某装饰

公司具备识别自主择业军人聘用政策的能力，具有保障劳动者合法权益的义务。辽宁某装饰公司本可以通过公司发工资抵扣一部分税款，但仍通过个人转账发工资，这种非常规做法足以说明辽宁某装饰公司不与孙某签订劳动合同是有意为之，明白其目的在于不缴纳社保，降低公司经营成本，希望通过不签订劳动合同规避相关法律对用人单位的约束。如果以认知混淆作为可以不签订书面劳动合同的理由，一审判决等于鼓励纵容用人单位逃避《中华人民共和国劳动合同法》对保护劳动者权益的约束。以认知混淆作为判决用人单位不承担二倍工资赔偿的理由，没有裁判先例。孙某对于未签订劳动合同没有过错。三、孙某与辽宁某装饰公司并未签订劳动合同或者类似协议用以证明工资报酬的金额，但可以通过间接证据予以证明。在仲裁阶段，孙某即提出“应聘时史某跟我谈的就是一个月6,000元。”辽宁某装饰公司自认“按照每天200元左右的劳务费结算。”史某和孙某不是法律专业人士，不能用专业人士的标准来判定其语言表达的含义，而且不符合日常生活习惯。按照一般人的理解，每月6,000元等于每天200元乘以每月30天计算而来。因此，每月6,000元和每天200元，对于全日制用工的孙某而言是相同的。另，一审中确认了孙某的工资发放记录，通过查询相应月份的实际工作天数，如果按照每天200元的标准计算，辽宁某装饰公司没有理由每月多支付孙某1,000乃至3,000元工资。唯一的解释是孙某每月工资按6,000元计算，而后按应出勤天数和实际出勤天数折算，故一审法院按照每天200元计算2022年3月份工资是错误的，应按照 $6,000元/23 \times 17.5 = 4,565元$ 计算。

孙某向一审法院起诉请求：1.判决被告支付原告2022年3月份工资4,883元；2.判决被告支付原告未签订劳动合同的二倍工资59,173元。计算方法：2021年5月至12月工资每月6,000元，2022年1月份工资3,290元，2022年2月份工资3,000元，2022年3月工资4,883元，共计59,173元（ $6,000元 \times 8个月 + 3,290元 + 3,000元 + 4,883元 = 59,173元$ ）元；3.依法判令本案全部诉讼费用由被告承担。

一审法院认定事实：原告于2021年3月30日入职被告处，2021年5月17日，被告法定代表人通过微信转账方式向原告支付4月工资加报销5175.5元。被告分别于2021年6月16日、7月15日、8月17日、9月15日、10月15日、11月15日、12月15日、2022年1月6日、2月21日、3月15日向原告卡号为6210*****的中国建设银行卡中转入6540元、6761元、6000元、6000元、6580元、6000元、7020元、17410元、3290元、3000元。2021年1月至2022年7月，大连市

退役军人事务局为原告缴纳医疗保险。2022年5月31日，原告向大连市旅顺口区劳动人事争议仲裁委员会申请劳动仲裁，请求：1.被告支付2022年3月工资4883元；2.被告支付未签订劳动合同二倍工资48000元（ $6,000元/月 \times 8个月$ ）。同年9月30日，该委员会作出旅劳人仲裁字【2022】第0457号仲裁裁决书，裁决：驳回原告的仲裁请求。原告不服，诉至一审法院，形成本案诉争。

一审法院认定，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。关于是否支付原告2022年3月工资的问题，原告称其在2022年3月1日提出离职后仍在被告处出勤17.5天，要求被告支付相应工资。原告提交的证据中有名为“苏商防水内部工作群”，该群中有穆某、刘某、史某，被告称刘某、史某为其公司工作人员，穆某非其公司工作人员。对于日常考勤，原、被告各执一词，原告称每日发到群中，穆某统计，被告称穆某非公司员工，原告有事与史某请假，除了去工地提前安排外应到公司办公，个别时候由史某个人统计。本案中，原告提交《与史某微信聊天记录》显示，2月28日原告自述“史总，工地那块已经安排完了，小南村让我明天过去交接一下，咱们电话微信随时联系啊”，史某回复“好的，你与那边说好，这边还在工作，得以这边工地为主”，此外3月28日，史某发送太阳沟陶艺馆定位，发送“明天下午2点半到太阳沟陶艺馆”，“把老尹给叫上，明天下午统一到公司穿上工作服和小穆”，原告回复“好的”。原告提交的《与穆某微信聊天记录》以证明其出勤情况，该聊天记录显示，4月6日原告自述“我上午去单位了”，穆某发送“员工考勤表（2022.3）”截图并询问“对不对”，原告回复“对”。该考勤表中载明考勤天数为17.5天。在仲裁阶段原告提交的《与刘某微信聊天记录》，显示5月18日原告发送“我在咱们公司3月份上班17.5天，4月份上班了3.5天，这个工资什么时候给我结”，刘某称“三月份你到村里去上班，后期就是咱们这边因为没人去衔接，你确实配合了一下”，但不认可17.5的考勤，有些记满勤的天数实际上出勤没有一天，原告回复“史总安排小穆统计我上工地时间，你们看着算吧”，刘某回复“你再看一下这个上班的这个时间，然后也不能完全以小穆统计的为准，你也可以跟小穆去对一下，你平常也有工作记录，我以你的为准好不好，你看这个时间，然后你报给我。”原告回复“我每天去工地干什么都发群里了，你们算吧，我不在群里我也看不到。”综合上述证据体现，被告要求原告3月份要在其公司完成一定工作，穆某在“苏商防水内部工作群”内，在穆某与被告核对完3月份考勤天数后，原告与被告工作人员刘某的微信对

话体现，刘某没有否认穆某负责考勤的工作职责，也没有否认3月原告完成了被告一定的工作任务，仅对17.5天考勤核算有异议，认为其中有些天数的考勤不能按全天计算，在聊天中亦建议原告与穆某再次核对考勤。故原告按照穆某发送的17.5天的员工考勤表向被告主张3月份工资有事实依据，被告如认为穆某考勤核算有不当之处，作为用人单位应当提交完整的考勤记录，不能提交则应承担不利的后果。被告虽然在3月份去其他单位交接工作，但仍按照被告要求完成被告工作内容，被告应当给予工作报酬，原告主张其工资为每月6,000元，并以此计算3月份工资，原、被告未签订劳动合同，对原告的月工资标准原告未提交证据予以证明，被告自认原告报酬为每日200元，故按照此标准计算原告2022年3月份的工资3,500元（200元/日×17.5日）。关于原告要求被告支付未签订劳动合同二倍工资的诉讼请求。本案中，原告称其于2021年3月30日入职被告处，从事项目经理兼安全管理员工作，工资6,000元/月，在职期间被告未与其签订劳动合同，被告认可其入职时间，但称原告系部队退役军人，已经领取退役金，属于部队退休人员，无法再与其形成劳动关系，但被告按照原告每月完成业绩不定期支付劳务费，属于劳务关系。通过原告提交的《与被告法定代表人史某微信聊天记录》显示，史某向原告转账支付2022年4月工资加报销5,175元，并日常安排原告进行测量、验收、查收屋面漏水等工作，原告向史某汇报账目明细、材料情况、上报年终工作总结，并于2022年2月28日向史某提出辞职“工地已经安排完了，小南村让我明天过去对接”。根据《退役士兵安置条例》第十九条规定，原告作为自主就业退役士兵，由人民政府扶持自主就业，被告将其等同于部队退伍人员，属于概念混淆，一审法院对原告主张被告无法与原告形成劳动关系的主张不予采信。本案中，被告因对原告身份存在认知混淆，导致双方之间存在劳务关系而未签订劳动合同，不存在主观恶意或者故意，从法律性质上来说，二倍工资属于惩罚性赔偿，其立法目的在于惩罚用人单位应当签订而故意不签订劳动合同的违法行为，本案情况不符合“故意不签订”的主观要件，一审法院对原告该项诉讼请求不予支持。综上，依据《中华人民共和国民事诉讼法》第六十七条，《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉的解释》第九十条，《中华人民共和国合同法》第八十二条，《退役士兵安置条例》第十九条之规定，判决：一、被告辽宁某装饰公司于判决生效之日起十日内支付原告孙某2022年3月工资3,500元；二、驳回原告孙某全部诉讼请求。案件受理费10元，由原告孙某负担。

二审中，双方当事人均没有提交新证据。

本院经审理查明，一审法院认定事实部分除认定辽宁某装饰公司于2022年1月6日转入孙某银行账户17,410元有误，应为2022年1月16日转入7,410元外，其他事实均属实，双方当事人亦予以认可，本院予以确认。本院补充查明，孙某自认每月享受退役金9,300元。

本院认为，根据双方当事人的诉辩观点，本案争议焦点为：一、孙某是否符合建立劳动关系的主体资格，孙某与辽宁某装饰公司是否成立事实劳动关系；二、孙某工资标准的认定，辽宁某装饰公司是否应支付2022年3月工资和未签订劳动合同二倍工资差额。

关于争议焦点一，对于双方是否成立事实劳动关系应依据《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发〔2005〕12号）第一条规定予以认定。本案中，孙某是自主择业退役军人，尚未达到法定退休年龄，也尚未享受养老保险待遇。根据《中华人民共和国退役军人保障法》第二十二条“对退役的军士，国家采取逐月领取退役金、自主就业、安排工作、退休、供养等方式妥善安置”，第三十八条“国家采取政府推动、市场引导、社会支持相结合的方式，鼓励和扶持退役军人就业创业”，第三十九条“各级人民政府应当加强对退役军人就业创业的指导和帮助。县级以上地方人民政府退役军人工作主管部门应当加强对退役军人就业创业的宣传、组织、协调等工作，会同有关部门采取退役军人专场招聘会等形式，开展就业推荐、职业指导，帮助退役军人就业。”和第四十七条“用人单位招用退役军人符合国家规定的，依法享受税收优惠等政策。”以及《关于自主择业军队转业干部安置管理若干具体问题的意见》（国转联〔2006〕1号）第三条关于有关待遇问题第（十九）款“自主择业军队转业干部就业后，应按照国家有关规定参加当地社会保险，履行缴费义务，并以其实际缴费年限计算相应的社会保险待遇”之规定，对于自主择业退役军人具有建立劳动关系的主体资格，亦能参加当地社会保险。辽宁某装饰公司主张孙某已享受退休待遇以及用人单位不能为其缴纳社会保险，据此主张孙某不具有建立劳动关系的主体资格的上诉理由于法无据，本院不予采纳。根据本案查明的事实，孙某自2021年3月30日入职辽宁某装饰公司，根据时任法定代表人的指示从事公司工程施工现场的监管工作，工作内容属于辽宁某装饰公司的业务组成部分；根据孙某提供的工作群、与时任法定代表人的微信聊天记录显示，孙某需接受辽宁某装饰公

司的考勤、工作管理；辽宁某装饰公司每月中旬左右向孙某支付上月工资，双方符合成立事实劳动关系的法定条件，一审法院认定双方存在劳动关系正确。辽宁某装饰公司上诉主张双方是劳务关系，但未有充分证据证明，本院不予支持。

关于争议焦点二，根据《工资支付暂行规定》第六条第三款规定：“用人单位必须书面记录支付劳动者工资的数额、时间、领取者的姓名以及签字，并保存两年以上备查。用人单位在支付工资时应向劳动者提供一份其个人的工资清单。”本案中，双方未签订书面劳动合同，对于工资约定标准双方各执一词，但孙某对于辽宁某装饰公司每月足额支付工资的事实未有异议，鉴于辽宁某装饰公司作为用人单位未能提供其应掌握管理的员工工资清单和考勤记录，对于每月支付孙某款项的具体组成无法作出解释说明，应承担举证不能的诉讼不利后果。结合工资转账记录体现部分月份转款性质为“工资和报销”，部分月份仅体现转款性质为“工资”转款数额为6,000元，本院采纳孙某的相关事实陈述，认定双方约定月工资为6,000元，每月支付超出工资的部分为报销款项。一审法院采信辽宁某装饰公司关于工资标准的陈述认定孙某日工资为200元事实依据不足，本院予以纠正。

对于辽宁某装饰公司是否欠付孙某2022年3月工资的认定，根据孙某与辽宁某装饰公司时任法定代表人、公司考勤人员的微信聊天记录以及公司工作群聊天记录显示，孙某在2022年3月仍为辽宁某装饰公司提供劳动，经公司考勤人员核对出勤天数为17.5天，辽宁某装饰公司应支付孙某该月工资4,828元（6,000元÷21.75×17.5），孙某上诉主张4,565.22元是对其权利的合法处分，本院予以支持。

根据《中华人民共和国劳动合同法》第七条、第十条规定，用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系；建立劳动关系，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。如前所述，辽宁某装饰公司上诉主张双方是劳务关系没有事实和法律依据，本院不予支持。现双方未签订书面劳动合同客观事实存在，在有法律明确规定要多方面鼓励和扶持退役军人就业的情况下，辽宁某装饰公司作为用人单位在与孙某建立用工关系时就应依法承担与孙某签订书面劳动合同的法定义务，该项法定义务并不因其主观认知混淆而免除。另，辽宁某装饰公司二审自认同期也未与其他员工签订劳动合同。一审法院以“被告因对原告身份存在认知混淆，导致双方之间存在劳务关系而未签订劳动合同，不存在主观恶意或者故意”为由，认定本案情况不符合“故意不签订”的主观要件，而未予支持孙某二倍工资差额的诉讼请求于法

无据，本院予以纠正。辽宁某装饰公司未能举证证明是因孙某的个人原因造成双方未能签订书面劳动合同，孙某诉请未签劳动合同二倍工资差额于法有据，本院予以支持。辽宁某装饰公司应当按照《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条规定，向孙某支付自用工之日起超过一个月不满一年期间的每月二倍工资差额，即自2021年5月至2022年3月期间的二倍工资差额58,855.22元（6,000元×8+3,290元+3,000元+4,565.22元）。

综上所述，孙某的上诉请求成立，本院予以支持；辽宁某装饰公司的上诉请求不成立，本院不予支持。依照《中华人民共和国劳动合同法》第七条、第十条、第三十条、第八十二条，《中华人民共和国退役军人保障法》第二十二条、第三十九条、第四十七条，《中华人民共和国民事诉讼法》第一百七十七条第一款第二项规定，判决如下：

一、撤销大连市旅顺口区人民法院（2022）辽0212民初3706号民事判决；

二、上诉人辽宁某装饰公司于本判决生效之日起十日内支付上诉人孙某2022年3月工资4,565.22元；

三、上诉人辽宁某装饰公司于本判决生效之日起十日内支付上诉人孙某未签劳动合同二倍工资差额58,855.22元；

四、驳回上诉人孙某的其他诉讼请求；

五、驳回上诉人辽宁某装饰公司的上诉请求。

如果未按本判决指定的期间履行给付金钱义务，应当按照《中华人民共和国民事诉讼法》第二百六十条之规定，加倍支付迟延履行期间的债务利息。

一审案件受理费10元，由辽宁某装饰公司负担。二审案件受理费20元，由辽宁某装饰公司负担。

本判决为终审判决。

审判长 于晓梅
审判员 刘婷娜
□审判员 苏 妮
二〇二三年五月八日
书记员 张 琳

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。



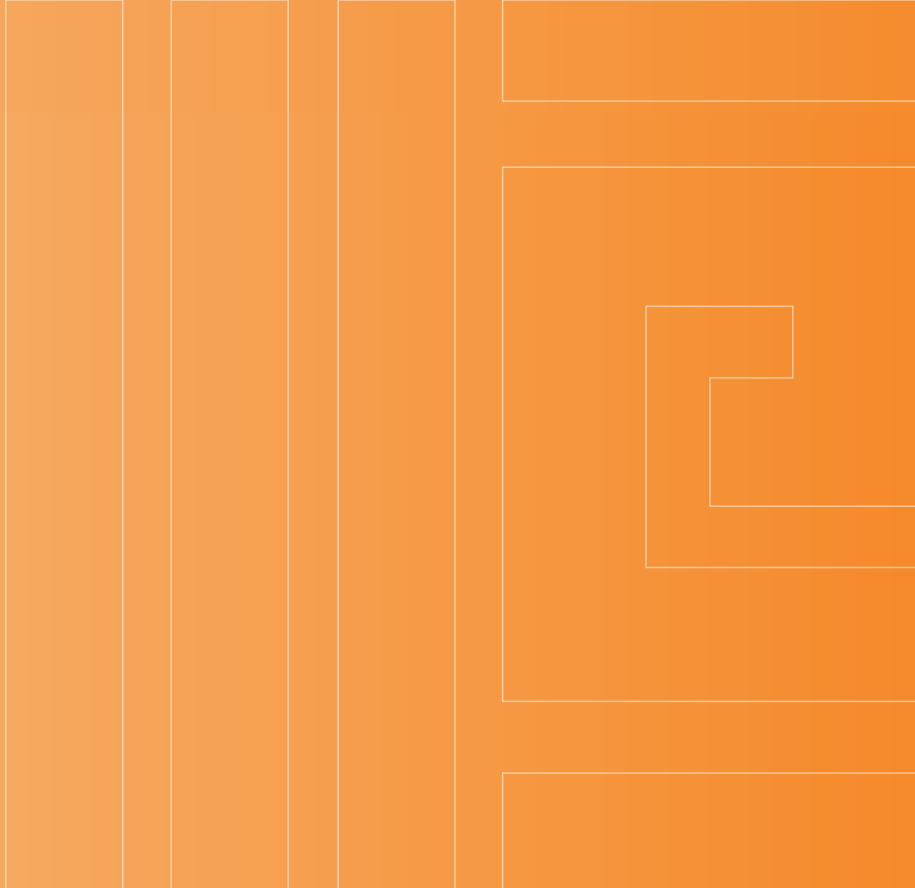
邱鑫锐律师

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
