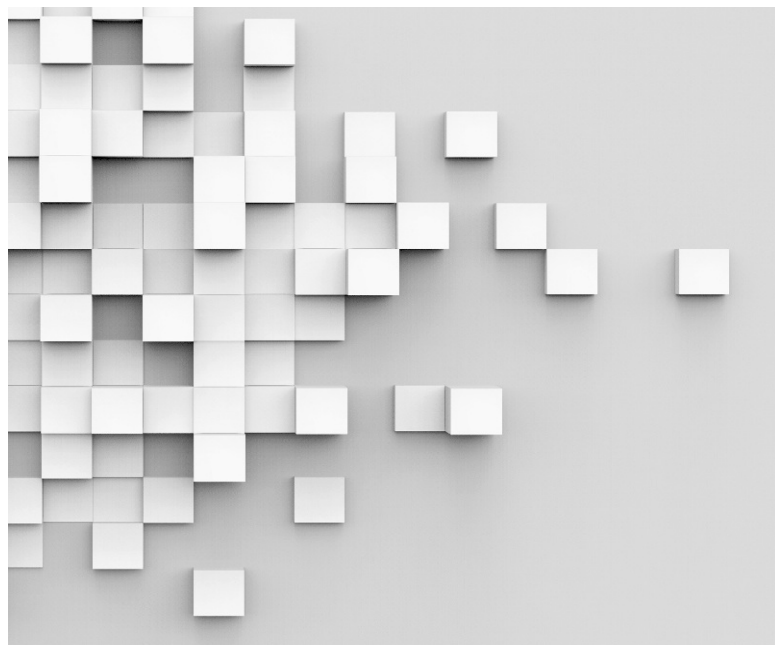


2022年 01期（总20期）

四川恒和信律师事务所  
**劳动法法律部**

HENGHEXIN LAW FIRM

恒力尚法 和美信达







# 目录 CONTENT

关于恒和信 **01**

劳动法律部 **02**

新法速递 **03**

重点法规 **05**

热点案例 **06**

专题探讨 **10**

经典判决 **11**





## 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。事务所秉承“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近300名。多名律师具有在美国、欧洲留学经历，多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。

## 劳动法律部

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，部门律师担任多家大型国有企业、上市公司、高新技术企业等常年法律顾问、人力资源专项常年法律顾问，积累了丰富的服务经验。

劳动法律部自成立以来，承办了大量案情复杂、标的额巨大的劳动争议案件。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工风险测评、劳动合同设计、企业内训、员工手册制订、裁员安置、离职管理等传统劳动法领域的专项服务；也能为客户提供各种重大、复杂的劳动争议案件的代理服务。同时，劳动法律部紧跟经济发展趋势，时刻关注国内外前沿用工领域，能为客户提供如高端员工背景调查、“共享员工”、外国人用工管理、跨国用工等新兴劳动法领域的专业法律服务！



## 新法速递

### 人社部、教育部、发展改革委、财政部等【印发“十四五”职业技能培训规划的通知】

2021年12月15日，人力资源社会保障部教育部发展改革委财政部关于印发“十四五”职业技能培训规划的通知。通知指出，“十四五”期间，产业转型升级、技术进步对劳动者技能素质提出了更高要求，应坚持问题导向，加大工作力度，发动全社会力量，共同推动职业技能培训高质量发展，建设规模宏大、质量过硬、结构合理的技能劳动者队伍。到2025年，要实现以下目

标：终身职业技能培训制度更加完善；共建共享职业技能培训体系更加健全；创新型、应用型、技能型人才队伍不断发展壮大；职业技能培训服务更加有效。通知从多个方面规定了：健全完善终身职业技能培训体系，提升职业技能培训供给能力，提高职业技能培训质量，加强职业技能培训标准化建设，完善技能人才职业发展通道，完善规划落实机制。

### 公安部【出台《公安机关办理犯罪记录查询工作规定》】

2021年12月3日，公安部出台《公安机关办理犯罪记录查询工作规定》。规定自2021年12月31日起施行，规定施行后，个人可以查询本人犯罪记录，也可以委托他人代为查询，单位可以查询本单位在职人员或者

拟招录人员的犯罪记录，但应当符合法律、行政法规关于从业禁止的规定。查询的受理单位为户籍地或居住地（住所地）公安派出所。《规定》还包括查询方式、流程、告知、异议与投诉、法律责任等。

### 江苏省【出台《江苏省企业职工基本养老保险规定》】

2021年11月16日，江苏省出台《江苏省企业职工基本养老保险规定》（2021）人民政府令（第146号）。该规定自2022年1月1日起施行，主要包括总则、参保范围和征缴管理、个人账户、待遇领取和计发、基金的使用和管理监督、法律责任等几个方面。规

定要求全省基本养老保险实行省级统筹，基金全省统收统支，推进多层次、多支柱养老保险体系建设，鼓励用人单位在依法参加基本养老保险的前提下为职工建立企业年金，支持个人储蓄性养老保险和商业养老保险的发展，还对灵活就业人员参加养老保险作出了详细规定。

## 广东省【出台《灵活就业人员参加失业保险办法（试行）》】

2021年12月09日，广东省出台全国首个灵活就业人员参加失业保险试行办法。该办法自2022年1月1日起施行，有效期2年。《办法》第二条对“灵活就业人员”作了初步定义，即“本办法中灵活就业人员，是指法定劳动年龄内在我省从业的下列人员：依托电子商

务、网约车、网络送餐、快递物流等新业态平台实现就业、但未与平台或机构等相关企业建立劳动关系的人员，以及无雇工的个体工商户等”。同时，《办法》对参保缴费、失业保险待遇、政府部门的行政职责均作了较为详细的规定，具有较强的可操作性。

## 四川省【统一《企业职工基本养老保险缴费政策》】

2021年12月30日，四川省人社厅明确从2022年1月1日起，统一全省企业职工基本养老保险缴费政策，以更好对接和实施企业职工基本养老保险全国统筹制度。统一缴费政策主要包括统一缴费比例和统一缴费基数两个方面：

（一）统一缴费比例方面：全省参保用人单位（含有雇工的个体工商户等）缴费比例为16%，职工（含个体工商户雇工）个人缴费比例为8%；无雇工的个体工

商户、未在用人单位的非全日制从业人员和其他灵活就业人员缴费比例为20%。

（二）统一缴费基数方面：以全省上年全口径城镇单位就业人员平均工资的60%和300%分别作为个人缴费基数下限和上限；参保用人单位缴费基数按照本单位职工个人缴费基数之和确定。

## 重点法规：



## 成都市人力资源和社会保障局等四部门关于发布《成都市2021年企业工资指导线的通知》

(成人社发〔2021〕25号)

各区(市)县人力资源和社会保障局、总工会、企业联合会、工商业联合会,各有关单位:

为完善我市企业工资分配调控指导机制,建立反映劳动力市场供求关系和企业经济效益的工资决定与正常增长机制,促进形成合理有序的收入分配格局,现根据国家 and 四川省相关规定,发布成都市2021年企业工资指导线。

### 一、2021年企业工资指导线

第根据我市2020年经济社会发展状况,综合考虑2021年我市国民经济增长、社会劳动生产率和城镇居民消费价格指数等经济社会发展目标,经综合平衡,确定2021年我市企业工资指导线为:

- (一)企业工资指导线的基准线为7%;
- (二)企业工资指导线上线(预警线)为10%;
- (三)企业工资指导线的下线为3.5%。

### 二、分类指导意见

(一)企业应当建立与经济效益相协调的工资正常增长机制,通过开展工资集体协商,兼顾效率与公平,合理确定本企业的工资增长水平和不同岗位人员的工资调整幅度,既促进企业发展,又保障职工权益。经济效益较好、工资水平较低的企业,工资增长幅度应当大一些;工资水平较高的,工资增长幅度可以小一些。因生产经营持续亏损,增加职工工资确有困难的企业,通过集体协商,确定职工工资适当水平。

(二)企业应当把工资指导线作为工资集体协商的

重要依据,工会方应当主动发起协商要约,企业方应积极响应,双方通过工资集体协商,确定企业工资增长水平和工资分配方案,订立工资专项集体合同(协议),并按规定报人力资源社会保障部门审查。开展工资集体协商时,要着重体现劳动生产要素在分配中的价值,适应劳动力市场工资价位行情,使职工工资随企业劳动生产率增长和利润增长得到相应幅度的提高。尚未建立工资集体协商制度的非国有企业,也将工资指导线作为确定职工工资水平增长的重要参考依据,合理提高企业职工尤其是一线职工的工资收入水平,工资增长应向关键岗位、艰苦岗位、技能岗位倾斜。

(三)国有企业要结合中长期人力资源规划,充分考虑工资支付的刚性、合理性和合规性等因素,审慎确定工资增长水平。其中,功能类、公益类国有企业应严格执行工资总额管理政策与企业工资指导线政策,在薪酬审核部门核定的工资总额和工资指导线的调控范围内,按照相关规定调整和确定本企业工资增长水平;竞争类国有企业工资增幅按照与企业经济效益、劳动生产率挂钩,与劳动力市场基本相适应的原则,由董事会按规定研究决定,工资总额预算报薪酬审核部门备案或核准后执行。要健全以岗位和业绩为价值导向的薪酬分配制度,制定薪酬市场对标管理办法,合理确定不同岗位工资水平,向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜,调整不合理过高收入。要健全全员业绩考核制度,强化工资收入与个人绩效紧密挂钩,根据贡献大小合理拉开档次。原则上一线职工平均工资增长幅度不低于本企业职工平均工资增长幅度,企业集团总部职工平均工资增长幅度不超过本企业职工平均工资增长幅度。

(四)各级协调劳动关系三方应按照我市企业工资集体协商提质增效要求,指导督促企业规范协商程序、增强实效性,提高职工参与度和总体满意度。同时,要结合劳动工资政策执行情况调查、企业薪酬调查等工作,充分发挥工资指导线的导向作用,为指导企业工资分配提供更好服务。

(五)市、区(市)县人力资源社会保障部门会同同级财政、审计、国有资产监督管理等部门,依法对国有企业工资内外收入情况开展监督检查。

### 三、适用范围

成都市2021年企业工资指导线适用于在蓉的各类企业。

## 热点案例

### 01 按“领导”要求转账结果被骗35万，俩财务被公司告上法庭

#### 新闻简介（齐鲁晚报·齐鲁壹点）



韩阳（化名）和王辛（化名）是锦州市某医药连锁公司的会计及出纳。前一段时间，韩阳和王辛被公司经理通知要加入QQ群。进入群后，俩人发现公司的法人代表李某也在群里，之后法人李某代表要求王辛向某账户转账35万元。当王辛转款后，她就被踢出了群，当她再次联系上李某时，才得知被骗了。因协商不成，公司提起诉讼。一审法院判决：一、被告王辛、韩阳于本判决生效后5日内每人一次性赔偿原告锦州市某医药连锁有限公司2万元；二、驳回原告锦州市某医药连锁有限公司其他诉讼请求。

二审中，当事人未提交新证据。对于双方当事人二审争议的事实，辽宁省锦州市中级人民法院认定如下：一审法院认定事实属实。辽宁省锦州市中级人民法院认为，王辛、韩阳作为公司的出纳和会计，应对公司财务支出负有高度审慎和注意义务。结合本案事实，被上诉人韩阳在得知QQ群并不是李某建立的，仍然没有提高警惕，被上诉人王辛在转账之前也并没有向负责人打电话确认，而是在转账之后才开始给负责人打电话，可见二被上诉人并不具备财务人员基本的防范意识，在工作过程中存在重大过失，原审法院也作出了上述认定，则被上诉人应当根据其过错程度承担赔偿责任。原审法院在认定二被上诉人存在重大过失的基础上，仅判决其各自赔偿两万元的处理结果不妥。综合上诉人与被上诉人的过错程度，应当由上诉人（锦州市某医药连锁公司）承担60%，二被上诉人各自承担20%责任更为妥当。

辽宁省锦州市中级人民法院发布终审判决：被上诉人韩阳被判赔偿锦州市某医药连锁公司70000元，被上诉人王辛被判赔偿锦州市某医药连锁公司70000元；驳回上诉人锦州市某医药连锁有限公司的其他上诉请求。

#### 点评分析



劳动者因失职行为给用人单位造成重大损害，是否应当承担赔偿责任？根据《工资支付暂行规定》第十六条规定：“因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的，用人单位可按照劳动合同的约定要求其赔偿经济损失。”，所以劳动者失职给用人单位造成重大损害的，用人单位是可以要求劳动者承担赔偿责任的。但是，该规定只规定了用人单位可以要求劳动者赔偿，没有规定具体赔偿比例，我们认为，在相关法律规定没有明文规定具体比例的情况下，本案中裁判人员综合考虑案件基本情况、员工的工作岗位和性质、公司的规章制度及其管理疏漏，综合确定员工与用人单位的过错比例，分担损失，是一种较为合理的做法。王辛、韩阳作为公司的财务人员，在涉及大额财务支出时，应当具备较高的警惕性，其在明知QQ群并不是公司领导李某建立的情况下，在没有通过电话核实的情况下，仍然依据QQ群所发出的指令转款，显然具备一定的过错。但更重要的是，本案也反映出医药公司的财务管理制度存在重大疏漏，由此给了犯罪分子可乘之机，最终造成巨大损失，公司应当承担主要责任。

## 实操建议



首先，用人单位建立健全相应的规章制度，规定因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失如何赔偿；其次，用人单位和劳动者均应承担举证责任，如果用人单位主张劳动者应赔偿损失，那么应先对损失证据进行固定，对劳动者的职责以及过错行为进行举证，相反，劳动者举证亦是；最后，根据《工资支付暂行规定》第十六条规定，经济损失的赔偿，可从劳动者本人的工资中扣除。但每月扣除的部分不得超过劳动者当月工资的20%。若扣除后的剩余工资部分低于当地月最低工资标准，则按最低工资标准支付。

## 02 公司用错标准多扣事假工资，员工少发392元获赔33271元

### 新闻简介（劳动午报）



董某于2013年11月21日入职，在公司担任技术部电子工程师职务。其个人社保缴费明细表显示，公司从2018年9月起开始为他缴纳社会保险。2019年，因结婚生育等问题，董某断断续续请了不少事假。其中，2月份请事假8天、4月请事假6天、5月请事假11.5天、6月请事假15.5天、7月请事假8天。公司按照《员工手册》规定，分别扣除对应月份工资1152元、864元、1656元、2232元、1467元。

经核算，董某发现，公司按照底薪3000元÷20.83天的计算方式扣除其请假期间的工资，而这种计算方式是错误的。根据原劳动和社会保障部《关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知》（以下简称“《通知》”）规定，用人单位的月计薪天数=（365天-104天）÷12月=21.75天。据此，日工资的计算标准为月工资总额÷21.75天，即以3000元÷21.75天的方式扣除请假工资。由于两种计算方式不同，每小时的工资数额相差1元左右。依此计算，董某请假49天，被公司累计多扣除的请假工资达到392元。

因协商未果，董某申请劳动仲裁，请求裁决公司向其支付解除劳动关系的经济补偿金40000元、未结算的工资7000元。而仲裁仅裁决公司向他支付2019年7月工资2478元、8月工资1493元。双方均不服仲裁，向人民法院提起诉讼。一审法院查明，公司已经为董某缴纳社会保险，其不能以未缴社保为由主张被迫离职。对于未及时足额支付加班费、无故克扣工资等争议，董某主张公司按照底薪3000元÷20.83天的方式扣除其请假的工资属于变相克扣工资，正确的做法是将除数变成21.75天。

一审法院认为，劳动者请假期间不予计算工资并无不妥，但公司以扣日薪的形式扣请假工资是否存在多扣工资值得注意。根据《通知》第二条规定：“日工资、小时工资的折算。按照《劳动法》第51条的规定，法定节假日用人单位应当依法支付工资，即折算日工资、小时工资时不剔除国家规定的11天法定节假日。据此，日工资、小时工资的折算为：日工资=月工资收入÷月计薪天数。小时工资=月工资收入÷（月计薪天数×8小时）。月计薪天数=（365天-104天）÷12月=21.75天。”日工资应以月计薪天数21.75天计算，现公司以20.83天计算日工资用以请事假扣薪，多扣除了董某请事假的工资，进而形成未足额支付劳动报酬的事实。

综上所述，因公司存在未足额支付劳动报酬的情况，根据《劳动合同法》第38条第1款第2项及第46条第1款第1项规定，公司应向董某支付解除劳动关系的经济补偿金。经核算，一审法院判决公司向董某支付经济补偿金33271元。

二审法院查明，公司提交的2019年度请假记录显示，董某于该年度共请事假49天，其本人对此予以确认。《员工手册》薪资部分规定请事假扣薪的算法是：（员工底薪/月制度工作天/8小时）×请假时数，月制度工作天为20.83天。

公司不服一审判决，提起上诉。二审法院认为，本案为劳动合同纠纷。综合公司的上诉理由及董某的答辩意见，本案的争议焦点为：公司是否应支付董某解除劳动关系的经济补偿金。对于这个问题，公司主张应依据《通知》第1条规定的制度月工作日20.83天计算日工资以计算请事假扣薪工资数额，但该算法在计算日工资过程中剔除了国家规定的用人单位应当依法支付工资的11天法定节假日，违反了《通知》第2条关于“按照《劳动法》第51条的规定，法定节假日用人单位应当依法支付工资，即折算日工资、小时工资时不剔除国家规定的11天法定节假日。据此，……月计薪天数=（365天-104天）÷12月=21.75天”的规定。因此，日工资应以月计薪天数21.75天计算。由此，二审法院认为公司的上诉请求不成立，因一审判决认定事实清楚，适用法律正确，故于12月6日终审判决驳回上诉，维持原判。

### 点评分析

《劳动合同法》第38条规定“用人单位未及时足额支付劳动报酬，劳动者可以解除劳动合同”，并且依照《劳动合同法》第46条规定，此种情况下用人单位应当支付经济补偿金。本案中，两审法院据此判令用人单位支付经济补偿金33271元。我们对于法院的判决，持保留意见。本案的关键问题在于：用人单位是否满足“未及时足额支付劳动报酬”？我们认为这个问题值得商榷。

首先，董某2019年2月、4月、5月、6月、7月均存在多天请假，公司不予支付请假期间的工资并无不妥；其次，公司按照20.83天计算日工资，并非毫无根据，原劳社部《关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知》（劳社部发〔2008〕3号，下称“《通知》”）第一条规定“月工作日”250天÷12月=20.83天/月，公司通过民主制度程序制定的《员工手册》也明确规定月工作天数是20.83天，在这种情况下，公司按照20.83天计算日工资，并非有意多扣减员工工资。并且，公司在发放工资前，人事部门通过微信与董某就金额进行了核对，董某确认金额没有问题。虽然公司的做法与《通知》第二条规定相悖，但确有客观原因，公司不存在扣减员工工资的主观故意，此时不应过分苛责用人单位。最后，员工连续数月多次请假，一定程度上确实影响了公司的正常生产经营，按照21.75天计算，公司少支付的工资为392元，数额较小，并未对员工造成任何实质性不利影响，综合考虑到本案的客观情况，我们认为仲裁机构裁定补发未结算工资，不予支持经济补偿的做法更为适宜。

### 03 阿里女员工周某回应被开除：不接受这个结果

#### 新闻简介（新浪新闻、上游新闻）

12月11日，阿里女员工性侵害案当事人周某称，自己已被公司开除。周某称，自己在11月底收到了公司寄来的纸质《解除劳动合同通知》。通知中称：2021年8月6日，你通过在公司食堂拉横幅、发传单、用扩音器高喊，以及内网论坛发帖等方式，散布“遭到高管强奸、公司知情不处理”等虚假信息，引发社会强烈关注，给公司造成恶劣影响。这一系列行为已经构成《阿里巴巴集团员工纪律制度》一类违规行为第1.5.3条“对外发表或传播不当言论，或故意捏造、散布虚构的事实，或传播未经证实的消息，造成恶劣影响”的规定。……现公司根据相关法律规定和《阿里巴巴员工纪律制度》1.5.3条规定，解除与你的劳动合同关系。你与公司的最后劳动关系日为2021年11月25日。根据相关法律规定，如你对解除通知有异议，有权向人民调解委员会申请调解，或者向公司所在地或劳动合同履行地的劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。

周某对媒体表示，自己不认可公司的开除，“我没有犯任何错，肯定是不接受这个结果的，后续会用法律手段维护自己的权益。”

#### 点评分析

从法律角度讲，阿里是否有权根据《阿里巴巴集团员工纪律制度》解除与周某之间的劳动关系？如果规章制度合法，企业是可以据此和劳动者解除劳动关系的。认定企业的规章制度是否合法，主要有3个标准：一是制定要符合民主程序，例如召开员工大会或员工代表大会；二是劳动者需要知晓，一般在劳动者入职时通过纸质或电子邮件方式发送劳动者，或者组织劳动者集体学习，部分企业也会选择张贴在办公区域；三是该规章制度不违反法律的禁止性规定。符合这三个标准，就可以作为合法处理劳动关系的规章制度。

需要注意的是，如用人单位单方解除劳动合同，依照《劳动合同法》第四十三条之规定，用人单位应当事先将理由通知工会，工会有权提出意见，用人单位应当作出处理并书面告知工会。否则，便会存在程序违法的风险。



## 专题探讨

### 劳动者因工作原因被打生病 引发自杀属于工伤吗？

来源：中国裁判文书网

#### （一）案例简介

陈某系中学教师，2012年3月陈某在值班时发现学生傅某殴打老师，在劝阻过程中被学生周某打伤，造成嘴部受伤事故，2012年4月底治愈出院。2012年5月至7月期间，陈某因出现被殴打后应激障碍，先后到医院治疗抑郁症。2012年7月6日早上，在前往医院就诊时走失，后尸体被发现，经公安局法医鉴定陈某为自杀。2013年6月26日，经公安局委托，XXX司法鉴定所作出《法医精神病鉴定文证审查意见书》，其鉴定意见为：陈某生前精神状态与2012年3月30日被殴打事件之间存在直接因果关系。2012年7月26日，陈某所在学校向人社局申请工伤认定，人社局认定陈某在值班过程中受到的伤害为工伤。2013年7月5日，陈某妻子因陈某死亡向人社局申请工伤认定。2013年7月16日，人社局认定陈某的自杀行为，不符合《工伤保险条例》第十四条、第十五条认定工伤或视同工伤的情形，不予认定为工伤或视同工伤。

#### （二）裁判结果

一审法院认为，虽然根据《工伤保险条例》第十六条第（三）项的规定，自残或者自杀不得认定为工伤。但本案中，陈某于2012年3月在学校值班过程中被学生用石块砸伤已认定为工伤。因陈某在自杀时系处于创伤后应激障碍的影响之中，在这种情况下诱发的自杀，是患者精神障碍影响下的病态自杀，这与《工伤保险条例》中工伤排除的“自残与自杀”中的与工作没有必然联系的故意自杀非同一性质。对工伤直接导致的创伤后应激障碍诱发的自杀，是工伤病情进一步的延续和发展，认定该情况为工伤，是符合“为了保障因工作遭受事故伤害或者患职业病的职工获得医疗救治和经济补偿，促进工伤预防和职业康复，分散用人单位的工伤风险，制定本条例”的立法精神。因此，判决撤销人社局所作《工伤认定决定书》，并责令人社局重新作出行政行为。二审法院支持了一审法院的观点，维持原判。

#### （三）案例评析

《工伤保险条例》第十六条规定“职工有下列情形之一的，不得认定为工伤或者视同工伤：自残或者自杀的...”《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》（法释〔2014〕9号）第一条进一步规定“人民法院审理工伤认定行政案件，在认定是否存在《工伤保险条例》...第十六条第（三）项‘自残或者自杀’等情形时，应当以有权机构出具的事责任认定书、结论性意见和人民法院生效裁判等法律文书为依据，但有相反证据足以推翻事故责任认定书和结论性意见的除外”。本案中，陈某经公安局法医鉴定为自杀。

结合《工伤保险条例》立法宗旨和背景分析，我们认为《工伤保险条例》第十六条第三款之所以规定“自残或自杀”不能认定为工伤或者视同工伤，主要在于防止将与工作没有必然联系的故意自杀或自残行为认定为工伤（亡），不当扩大工伤（亡）的认定范围，挤占工伤基金，进而影响原本应当享受工伤保险待遇的职工的权益。本案中，经鉴定，陈某自杀时处于创伤后应激障碍的影响之中，这种情况下诱发的自杀是患者精神障碍影响下的病态自杀，并非与工作没有必然联系，相反，这是工伤病情进一步延续和发展所造成的悲剧，是因工作原因导致的伤亡。人民法院判决撤销《工伤认定决定书》，责令人社局重新作出行政行为，符合《工伤保险条例》第一条规定的“为了保障因工作遭受事故伤害或者患职业病的职工获得医疗救治和经济补偿，促进工伤预防和职业康复，分散用人单位的工伤风险...”的立法精神，体现了司法的温度。

#### （四）拓展知识

不予认定工伤或视同工伤的情形：《工伤保险条例》第十六条及《社会保险法》第三十七条均规定了认定工伤的三种除外情形，即：（1）故意犯罪；（2）醉酒或者吸毒；（3）自残或者自杀。除此之外，《社会保险法》第三十七条还规定了兜底条款“法律、行政法规规定的其他情形”。实践中，对于故意犯罪、吸毒排除认定工伤争议较小。但对于醉酒（血液中的酒精含量大于或者等于80mg/100mL）排除认定工伤争议较大，一是有观点认为醉酒与伤亡之间应具有因果关系，不得仅因醉酒排除认定工伤；二是有观点认为“因公醉酒”（如业务应酬等）毕竟事出有因，不应排除认定工伤。对于自残或自杀，如本案所述，实践中亦存在较大争议，总体而言，社保行政部门及司法机关较为谨慎，仅有少数案例认定了工伤。

## 经典判决



### 案件要旨

根据2018年8月23日实施的《人力资源社会保障部关于香港澳门台湾居民在内地（大陆）就业有关事项的通知》的有关规定，自2018年7月28日起，港澳台人员在内地（大陆）就业不再需要办理《台港澳人员就业证》。姜某峯虽是台湾地区居民，但其于2019年1月24日入职某科技公司时具备建立劳动关系的主体资格，其依法应当享有同等劳动待遇，不应被歧视对待。

### 北京某科技有限公司诉姜某峯劳动争议一案

案件来源：最高人民法院裁判文书网

审理法院：北京市第一中级人民法院

案由：劳动争议

案号：（2020）京01民终69XX号

上诉人（原审原告）：北京某科技有限公司，住所地北京市海淀区八里庄62号院1号楼8层932。

法定代表人：郑XX，执行董事。

委托诉讼代理人：申XX，该公司职工。

被上诉人（原审被告）：姜某峯，男，1975年X月X日出生，台湾地区居民，现住北京市昌平区。

上诉人北京某科技有限公司（以下简称某公司）因与被上诉人姜某峯劳动争议一案，不服北京市海淀区人民法院（2020）京0108民初14020号民事判决，向本院提起上诉。本院于2020年10月16日立案后依法组成合议庭进行了审理。本案现已审理终结。

某公司上诉请求：请求本院撤销一审判决，改判无需支付被上诉人工资27198元，双方应按离职约定由某公司一次性支付；确认双方签订的《关于姜某峯入职薪资期权和责任等协议》（简称协议）

是劳务合同。事实和理由：1.双方是劳务关系。协议是劳务合同；姜某峯是台湾居民，入职时未提供台港澳人员就业证；姜某峯未在上诉人处缴纳社保；微信聊天记录能够确定双方是劳务关系。2.即使认定双方是劳动关系，一审法院认定其公司拖欠工资系事实不清。其公司降低薪酬系与姜某峯达成一致；姜某峯主动离职，其公司已与姜某峯进行了结算并出具了欠条；郑XX于2019年7月23日发放的3500元应当是姜某峯月份工资且5月工资结清，其公司已足额支付姜某峯月及之前的工资。

被上诉人辩称，同意一审判决。

某公司向一审法院提出诉讼请求：确认我公司无需支付姜某峯2019年5月1日至2019年8月31日期间工资差额27198元。事实和理由：姜某峯系台湾居民，未办理就业证，我公司与姜某峯于2019年1月24日签订《关于姜某峯入职薪资期权和责任等协议》，该协议是劳务合同，双方不是劳动关系。

我公司2019年8月已与姜某峰协商降低劳务费标准，故无需支付其2019年5月至8月期间的工资差额。现我公司不服仲裁裁决，故向法院提起诉讼。

姜某峰辩称，我同意仲裁裁决，不同意某公司的诉讼请求。我自入职某公司后一直按照公司的考勤管理要求出勤，接受某公司的劳动管理，某公司按月向我发放工资，双方之间系劳动关系。我的月工资标准为税后2万元，某公司未足额支付2019年5月至8月期间的工资，故应支付我上述期间的工资差额。

一审法院经查，姜某峰系台湾地区居民，2019年1月24日入职某公司从事人工智能研发工作。2019年2月1日姜某峰与某公司签订《关于姜某峰入职薪资期和责任等协议》，该协议约定：“一、入职时间：2019年1月24日。二、工资标准：6000元，另计房补车补餐补机票补等1.4万元。每月十日前发放。（3月1日其购买社保按公司同意标准，单位全额支付个人暂不承担）三、涨薪：2019.4月起，涨至2.3万元及以上；涨薪必须达到如下条件……五、离职：提早45天向公司提出申请。六、其他职责：见公司统一规定和手册（请假制度、考勤制度、工作日志、报销制度等）”，姜某峰提供劳动至2019年9月27日。某公司主张姜某峰系台湾居民，在公司工作期间未办理就业证，根据双方签订的协议双方系劳务合作关系，并非劳动关系。为证明该主张，某公司另外提交公司经理郑晓梅与姜某峰的微信聊天记录，2019年9月10日郑XX向姜某峰发送微信：所有的支付你的每一分钱借支相当于合伙的分成在还企业……”姜某峰回复：“昨天上午申总找我谈，一个是降薪类似上面，另一个是有好的发展的话，也不会拦着，干到月底，我跟申哥说做到月底看看。”姜某峰对某公司的主张不予认可，主张双方系劳动关系，其入职以来一直按照公司的考勤管理要求打卡出勤，请休假也需要按照公司请休假制度在钉钉系统申请，接受公司管理。姜某峰认可与郑xx的微信聊天记录，其表示上述微信是郑xx与其就后续工作安排进行的沟通，其并没有同意。某公司认可姜某峰需要通过钉钉打卡考勤，请休假需要在钉钉上申请并经领导审批。

就2019年5月至8月期间劳动报酬支付情况，双方均认可某公司2019年5月已向姜某峰支付16000元，2019年6月支付20000元，2019年7月支付11902元，2019年8月支付4900元。此外，某公司主张2019年7月23日公司通过郑XX个人账户向姜某峰支付2019年5月薪资3500元。2019年8月28日公司与姜某峰沟通降低劳动报酬，故无需再行支付工资差额。某公司就其主张提交了郑XX光大银行交易明细及微信聊天记录。银行交易明细显示郑XX个人账户于2019年7月23日向姜某峰转账3500元，摘要为“5月资清”；微信聊天记录显示某公司财务王X于2019年8月28日向姜某峰发送信息：“姜博士，你好，近期公司经营正遭受着非常严峻的考验，可以说是到了生死存亡的关键时期，公司要想生存，经研究决定，会实施全员大规模降薪，而且降薪的同时可能会有大规模的裁员，即：你的薪资有可能在现有基础上下降40%，若没有问题的话，相关同事会办理后续事宜”，姜某峰答复：“明白公司的困境，但我这个年纪且有家人需要扶养，可否补偿一个月，给我些时间另外找工作？”。姜某峰认可收到2019年7月23日郑XX转账支付的3500元，但主张其支付的是2019年4月而非2019年5月的工资；微信聊天记录只是公司单方面要降低待遇，其并未同意。就上述主张姜某峰提交了银行对账单，对账单显示2019年5月5日某公司向姜某峰支付工资4000元，5月10日向姜某峰支付工资12000元，合计16000元；2019年7月23日郑XX转账向姜某峰支付3500元，摘要中并无“5月资清”的记载。某公司对银行对账单的真实性无异议。

姜某峰以要求某公司支付工资差额为由向北京市海淀区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，仲裁委员会作出京海劳人仲字[2020]第103号仲裁裁决书，裁决如下：一、某工资支付姜某峰2019年5月1日至2019年8月31日工资差额27198元；二、驳回姜某峰其他仲裁请求。

一审法院认为，劳动关系是用人单位与劳动者之间形成的管理与被管理的关系，具备持续性、相对稳定性的特征。劳动者与用人单位之间是否存在劳动关

系有三方面的判断依据：一是劳动者与用人单位均具有符合法律、法规规定的主体资格；二是劳动者接受用人单位的管理，遵守用人单位的规章制度，用人单位向劳动者支付报酬；三是劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。本案中，姜某峯系台湾地区居民，根据2018年8月23日实施的《人力资源社会保障部关于香港澳门台湾居民在内地（大陆）就业有关事项的通知》的有关规定，自2018年7月28日起，港澳台人员在内地（大陆）就业不再需要办理《台港澳人员就业证》，姜某峯于2019年1月24日入职某公司时具备建立劳动关系的主体资格；其次，双方签订的《关于姜某峯入职薪资期权和责任等协议》中约定了工资标准及发放时间、何时购买社会保险、涨薪条件、姜某峯应遵守公司请假制度、考勤制度、报销制度等，且姜某峯在实际工作中亦按照公司要求通过钉钉进行考勤、请休假，接受某公司的管理，某公司亦每月向其支付劳动报酬；姜某峯在某公司负责人人工智能研发，某公司经理郑晓X虽曾在微信聊天中表示“我们是希望你作为合伙人独立出来，单独做这个产品供给我们公司使用……”，但此微信聊天是姜某峯在2019年8月28日表示将“另外找工作”之后，双方就后续工作安排进行的沟通，且姜某峯并未接受郑晓X提出的意见。并不能证明姜某峯入职时起双方建立的系合作关系，故一审法院对某公司主张其与姜某峯之间不存在劳动关系的主张不予采信，一审法院认定姜某峯与某公司自2019年1月24日建立劳动关系。

就2019年5月至8月期间的工资差额，双方认可姜某峯入职时约定的月工资标准为税后20000元，某公司主张2019年8月28日公司财务与姜某峯协商降低工资标准，但姜某峯并未表示同意，该微信沟通情况亦无法对此前的工资标准进行变更，根据某公司2019年5月至8月期间实际工资支付情况，姜某峯在上述期间的工资确存在差额，应予补足。对于2019年7月23日通过郑晓X个人账户转账支付给姜某峯的3500元，郑晓X账户的交易摘要为“5月资清”，但该摘要内容在收款人姜某峯的银行对账单中并无记载，根据姜某峯提交的银行对账单，某公司向姜某峯支付的2019年4月工资数额为16000元，确实存在差额。上述争议的产生系某公司延迟且未足额支付工资所致，姜某峯并无过错，且某公司在仲裁庭审中对此并未提出相应抗辩主张，故一审法院对于姜某峯的主张予以采信，认定2019年7月23日郑晓X支付的3500元应为2019年4月的工资差额，与本案双方争议事项无关。经核算，某公司应支付姜某峯2019年5月1日至2019年8月31日期间工资差额27198元。



一审判决：一、北京某科技有限公司于本判决生效后十日内支付姜某峯2019年5月1日至2019年8月31日期间的工资差额27198元；二、驳回北京某科技有限公司的全部诉讼请求。

二审中，双方当事人未提交新证据。本院经审理查明的事实与一审法院查明的事实一致。

本院经审查认为，劳动关系是用人单位与劳动者之间形成的管理与被管理的关系，具备持续性、相对稳定性的特征。劳动者与用人单位之间是否存在劳动关系有三方面的判断依据：一是劳动者与用人单位均具有符合法律、法规规定的主体资格；二是劳动者接受用人单位的管理，遵守用人单位的规章制度，用人单位向劳动者支付报酬；三是劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。2018年7月28日起港澳台人员在内地（大陆）就业不再需要办理《台港澳人员就业证》，姜某峯于2019年1月24日入职某公司时具备建立劳动关系的主体资格。根据双方签订的《关于姜某峯入职薪资期权和责任等协议》及姜某峯的实际工作，能够确认姜某峯接受某公司的管理，遵守某公司的规章制度，且姜某峯提供的劳动是某公司业务的重要组成部分，故姜某峯与某公司构成劳动关系。根据在案证据，双方对降低薪资并未达成一致。发生工资差额的争议，在于某公司延迟且未足额支付工资，某公司在仲裁庭审中对此并未提出抗辩主张，根据在案证据，一审法院认定2019年7月23日郑晓X支付的

3500元为2019年4月的工资差额，与双方争议事项无关，且某公司应支付姜某峯年5月1日至2019年8月31日期间工资差额为27198元，并无不当，本院予以确认。对某公司所提的上诉理由，本院不予采纳。

综上，某公司的上诉请求不能成立，应予驳回；一审判决认定事实清楚，适用法律正确，审判程序合法，应予维持。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规定，判决如下：

驳回上诉，维持原判。

二审案件受理费10元，由北京某科技有限公司负担。

本判决为终审判决。

审判长 张 静

审判员 梁 睿

审判员 唐述梁

二〇二〇年十月二十九日

法官助理 慕林芳

书记员 李 倩



## 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

多家上市公司劳动人事专项法律导师，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。



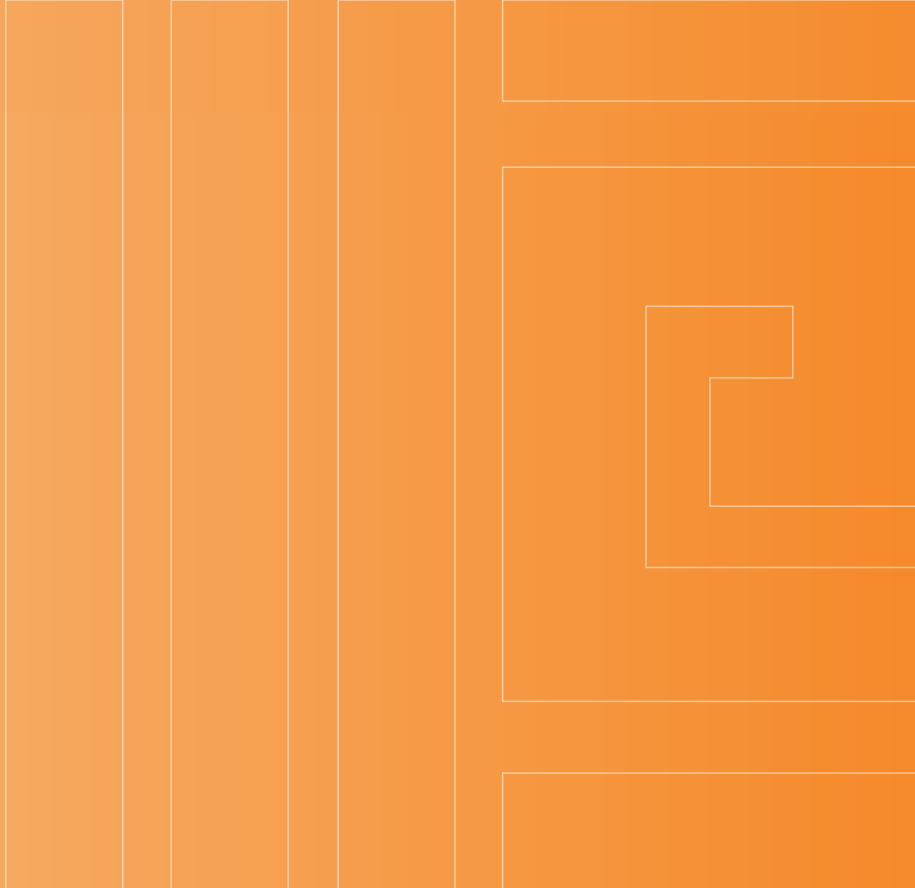
### 闵太全律师

---

闵太全律师本科毕业于安徽财经大学，目前在四川大学攻读法律硕士。曾就职上海某外企法务部门，2017年从公证处转行从事律师职业至今，在非诉法律服务、公司法律服务、民商事诉讼等领域具有丰富实务经验。



恒和信公众号



---

◎ 本期编辑：梁辉、邱鑫锐、闵太全

 恒和信律师事务所  
HENGHEXIN LAW FIRM