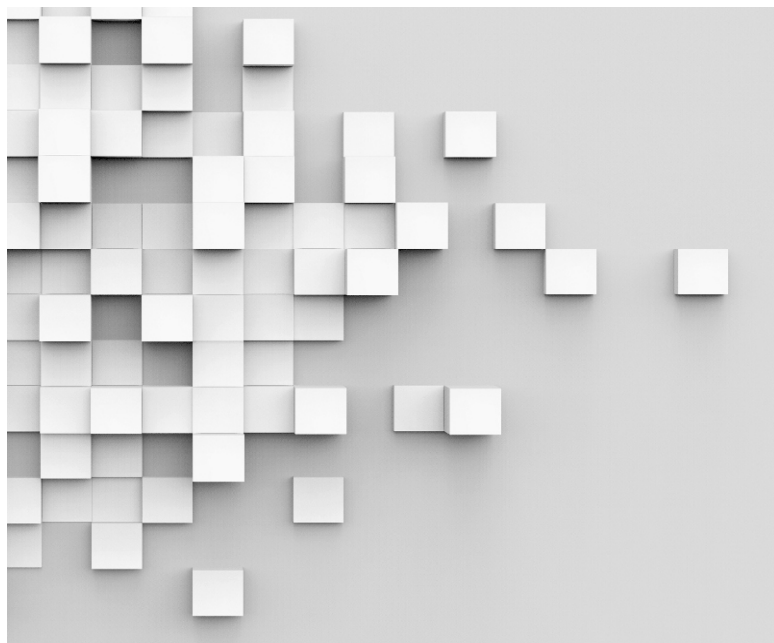


2024年10期 (总53期) 月刊

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





A decorative graphic consisting of a horizontal line that turns 90 degrees downwards at its left end, and several squares in shades of orange and grey scattered to the right.

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

A solid orange square located in the bottom right corner of the page.

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）最高人民法院【发布《最高人民法院关于适用《中华人民共和国民法典》侵权责任编的解释（一）》】

最高人民法院关于适用《中华人民共和国民法典》侵权责任编的解释（一）于2024年9月27日正式施行。该司法解释第十五条至第十七条对执行工作任务的人员、劳务派遣期间被派遣的工作人员因执行工作任务造成他人损害及工作人员在执行工作任务中实施违法行为造成他人损害情形下的责任承担主体、责任范围、追偿权等进行了明确。

（二）四川省人社厅、财政厅【发布《关于2024年调整工伤人员相关待遇的通知》】

2024年9月19日，四川省人社厅、财政厅发布通知调整工伤人员相关待遇，本次待遇调整对象为2023年12月31日前按月领取伤残津贴、生活护理费、供养亲属抚恤金的人员，以及基本丧失劳动能力且按月享受致残补助费的原临时工，不包含2023年12月31日前已经死亡和按有关规定一次性领取长期待遇终止了工伤保险关系的工伤人员。调整后，工伤人员的伤残津贴、生活护理费、供养亲属抚恤金、致残补助费等均有不同程度地上调。工伤人员相关待遇调整从2024年1月1日起执行。

（三）成都住房公积金管理中心【发布《成都住房公积金按月提取住房公积金偿还个人住房贷款本息管理相关规定》】

根据《成都住房公积金按月提取住房公积金偿还个人住房贷款本息管理相关规定》，2024年10月8日开始，符合条件的成都公积金中心的缴存职工，办理了个人住房贷款（含公积金贷款及商业贷款）并按月偿还贷款本息的，可向成都公积金中心申请办理按月提取住房公积金偿还个人住房贷款本息。

（四）浙江省人民代表大会常务委员会【出台《浙江省婚假规定》】

2024年9月27日，浙江省人民代表大会常务委员会出台《浙江省婚假规定》，该规定明确，依法办理结婚登记的职工，享受婚假十三天，国家法定节假日、休息日不计入婚假假期。职工休婚假的，其工资、奖金和其他福利待遇由用人单位照发。职工经与用人单位协商，可以一次性休婚假，也可以分段休婚假。



重点法规：

四川省社会保障卡一卡通条例

2024年9月29日四川省第十四届人民代表大会常务委员会第十五次会议
第二次全体会议通过，2025年1月1日起施行

第一条 为了提升公共服务便利化水平，保障和改善民生，推动实现社会保障卡一卡通，根据有关法律、行政法规，结合四川省实际，制定本条例。

第二条 本条例所称社会保障卡一卡通，是指以社会保障卡为载体，在社会保障、医疗卫生、交通出行、旅游观光、文化体验、金融服务等领域实现一卡通用。

社会保障卡包括实体社会保障卡和电子社会保障卡。

第三条 社会保障卡一卡通的服务管理应当遵循统筹推进、便民高效、开放融合、安全可控的原则。

第四条 省人民政府应当加强对全省社会保障卡一卡通工作的组织领导，市（州）、县（市、区）人民政府应当建立健全社会保障卡一卡通工作推进机制，统筹本行政区域社会保障卡一卡通工作。

县级以上地方人民政府人力资源社会保障部门具体负责本行政区域内社会保障卡一卡通工作。

发展改革、教育、公安、民政、财政、住房城乡建设、交通运输、文化和旅游、卫生健康、医疗保障、政务服务、残联等部门和单位应当按照各自职责，做好社会保障卡一卡通的相关工作。

第五条 社会保障卡合作金融机构负责社会保障卡金融功能的服务和保障，协助做好相关工作。

第六条 县级以上地方人民政府人力资源社会保障部门应当会同有关部门加强社会保障卡一卡通数字化建设，健全应用平台支撑系统，推进数据共享、场景应用和业务协同等事项，实现社会保障卡及其关联业务数据互联互通、实时共享。

有关国家机关、企事业单位、人民团体、社会组织应当依法为社会保障卡一卡通应用服务提供信息对接和业务数据支持。

第七条 国家和本省确定应当使用社会保障卡的公共服务领域，有关部门不再发放功能重复或者类似的民生服务卡、证、电子二维码。国家另有发放卡、证、电子二维码等要求的，应当推进与社会保障卡融合使用。

第八条 社会保障卡按照有关规定作为办理公共服务、政务服务等事项的有效身份凭证。

第九条 持卡人凭社会保障卡可以办理就业创业、人才人事、劳动关系、社会保险等人力资源和社会保障业务。

第十条 持卡人持社会保障卡可以按照规定办理挂号、就医、购药、医保费用结算等医疗健康与医疗保障业务。

第十一条 持卡人可以持加载交通服务功能的社会保障卡，乘坐公共汽车、轨道交通等公共交通工具。

持卡人可以凭社会保障卡享受公共图书馆入馆借阅，公共博物馆、科技馆入馆参观等便利服务。

持卡人可以按照规定凭社会保障卡享受旅游景区入园游览等便利服务。

第十二条 本省到人到户的惠民惠农财政补贴资金、社会保险待遇、国家奖助学金、以工代赈项目劳务报酬等通过社会保障卡统一发放。

鼓励有关部门和单位通过社会保障卡发放农民工工

资、财政供养人员工资待遇、个人所得税退税款、住房公积金、农业保险赔款、农业保险工作费用等。

第十三条 鼓励市（州）、县（市、区）创新和拓展社会保障卡一卡通应用领域、应用事项。

鼓励社会保障卡合作金融机构依托社会保障卡的金融功能，为持卡人提供优惠及便利服务。

鼓励企业事业单位、社会组织依托社会保障卡的基本功能，开发、融合其他便民服务，促进线上线下跨领域、跨行业集成应用。

第十四条 社会保障卡一卡通应用事项实行清单管理、动态调整。社会保障卡一卡通应用事项清单由省人力资源社会保障部门会同有关部门编制，并按照程序审批后向社会公布实施。

第十五条 县级以上地方人民政府人力资源社会保障部门应当主动公开社会保障卡的申领条件、办理网点、服务流程、办理时限等事项，方便公众快捷办理各类涉卡事务；对不能通过互联网办理的业务，应当提供互联网办理渠道。

社会保障卡一卡通应用服务场所应当配置社会保障卡读写、扫码终端等服务设施，并简化应用流程，为持卡人提供便利服务。

社会保障卡一卡通应用服务场所应当依法加强无障碍设施建设和使用，为老年人、残疾人等特殊群体提供无障碍服务。

第十六条 本省建立健全社会保障卡一卡通安全防护体系。

县级以上地方人民政府及其有关部门应当加强线上线下业务安全管理，采取相应技术措施和其他必要措施，加强风险监测，建立突发事件应急处置机制，做好信息、网络和数据安全工作；对在服务管理中获取的涉及个人隐私、个人信息、商业秘密等方面的数据，应当依法采取保护措施，不得违法使用或者泄露。

第十七条 本省加强与其他省、自治区、直辖市的工作协作，推动社会保障卡在社会保障、医保费用结算、交通出行、旅游观光、文化体验等领域实现跨省通用。

第十八条 本省推进与重庆市建立川渝社会保障卡

一卡通协同工作机制，共同研究相关重大事项，完善各领域配套措施，统一应用场景，促进跨区域业务协同，实现社会保障卡互认互通。

川渝社会保障卡一卡通协同应用事项清单由省人力资源和社会保障部门会同重庆市人力资源和社会保障部门共同编制，经省人民政府同意后公布实施。

市（州）、县（市、区）人民政府可以与重庆市的区、县（自治县）人民政府协同推进区域内社会保障卡一卡通工作，创新拓展社会保障卡一卡通应用领域、应用事项，并统筹纳入川渝社会保障卡一卡通协同应用事项清单。

第十九条 县级以上地方人民政府人力资源社会保障部门应当会同有关部门通过报刊、广播、电视和网络媒介等多种渠道，加强对社会保障卡一卡通政策措施、应用场景和使用方式等的宣传，引导持卡人和有关单位积极、规范使用社会保障卡，营造良好的用卡环境。

第二十条 社会保障卡一卡通服务管理有关部门和单位应当公开投诉电话，开设网上投诉通道，完善反馈机制，接受社会监督。

第二十一条 非法出借、转让社会保障卡，冒领、盗用、盗用他人社会保障卡，伪造、变造、买卖社会保障卡，买卖或者使用伪造、变造的社会保障卡的，由有关部门依法追究法律责任。

第二十二条 国家机关及其工作人员在社会保障卡一卡通服务管理工作中，滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊的，依法给予处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

履行公共服务职能的企业事业单位、社会组织及其工作人员，违反本条例规定，推诿、拒绝接受使用社会保障卡，违法使用、泄露社会保障卡数据或者有其他侵害持卡人利益行为的，由有关部门责令改正，并依法追究法律责任；其负有责任的领导人员和直接责任人员属于公职人员的，依法予以处分。

第二十三条 违反本条例规定的行为，法律、行政法规已有处罚规定的，从其规定。

第二十四条 本条例自2025年1月1日起施行。

热点案例

01 员工拒绝为领导买早餐被辞退，果真？

新闻简介（红星新闻）

上海某教育培训机构一女老师发帖称，领导要求其每天早上帮忙带早餐，其要求领导预付购买早饭的费用，领导拒绝预付，该员工向公司举报领导后接到辞退通知，并被踢出群聊。后该培训机构发布通告称涉事“领导”少儿事业部刘某，因违背公司价值观，利用职权安排下属处理个人私事，已经严重影响公司品牌声誉，故与其解除劳动关系。

点评分析

首先，员工有义务给领导买早餐吗？当然没有。劳动者与用人单位依法建立劳动关系，劳动者根据劳动合同的约定依法提供劳动并获取劳动报酬。为领导购买早餐不属于劳动者工作职责范围，属于对女老师的不当要求。

其次，根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条的规定，用人单位在以下情况下可以解除劳动合同：“（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；（二）严重违反用人单位的规章制度的；（三）严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；（四）劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；（五）因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；（六）被依法追究刑事责任的。”若该女老师因拒绝给领导购买早餐而被辞退，用人单位涉嫌违法解除劳动关系。

最后，该机构回应已与刘某解除劳动关系，即便刘某利用职权安排下属处理个人私事并处置不当影响了用人单位的声誉，存在过错，该机构仍应当按照《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条的规定依法行使单方解除权。



02 公司禁止员工携带苹果品牌设备进公司，违者一律开除处理？

新闻简介（澎湃新闻）



吉林某建筑公司在2024年9月20日发布通知，要求所有员工不得携带苹果品牌手机及设备进入公司，违者一经发现，一律开除处理，并提倡使用华为品牌手机及电子产品，并对更换华为品牌产品的员工予以补助支持。该公司工作人员表示，出台该通知旨在鼓励员工使用国产品牌产品。

点评分析



第一，该通知内容限制了员工对电子产品品牌的自由选择权利，涉嫌侵犯员工的隐私权，限制员工对电子产品品牌的自由选择权利已经超出了用人单位行使用工管理权的边界。若该公司旨在鼓励员工使用国产品牌产品，则可以通过设置补助等方式进行正向鼓励，而不是反向惩罚。

第二，若该公司依据该通知仅因使用苹果品牌产品开除员工，属于违法解除劳动合同，不但应当承担违法解除赔偿金，还可能会遭受行政处罚。

第三，若该公司拟通过发布该类通知恶意炒作或者“蹭流量”，可能违反《治安管理处罚法》，涉嫌扰乱社会秩序，公司相关责任人员可能受到治安处罚。





如何认定竞业限制中是否构成竞争关系？

案例1：某公司诉王某竞业限制纠纷案件案

案号：（2021）沪01民终12282号

来源：最高人民法院第190号指导性案例

【基本案情】

王某于2018年7月2日入职A公司担任智能数据分析岗位，双方签订了《竞业限制协议》，约定王某应当在离职后的两年内履行竞业限制义务。2020年7月27日，王某离职。A公司向王某支付了2020年8月和9月的竞业限制补偿金，但王某一直没有按约履行报备就业信息。后A公司了解到王某已经在A公司的竞争对手B公司工作。2020年11月13日，A公司申请劳动仲裁，要求王某履行竞业限制义务，返还已经支付的竞业限制补偿金，并支付违约金。仲裁委员会支持A公司请求后，王某不服并提起诉讼。

【裁判要旨】

就所服务内容，A公司目前主要是提供金融信息服务，而B公司主营业务是文化社区和视频平台，即提供网络空间供用户上传视频、进行交流。就其客户群体而言，A公司主要服务的对象为相关金融机构或金融学术研究机构、金融专业从业人员。而B公司受众更广，视频提供者涵盖影视、科技、饮食、教育等各领域自媒体从业人员，而基于其综合娱乐性定位，其知识普及类视频的受众也往往针对非相关专业领域内用户。据此，鉴于两家企业服务内容及对应受众不存在重合，A公司与B公司不存在同业竞争关系。据此，法院判决王某继续履行竞业限制义务，但无需返还竞业限制补偿金，也无需支付违约金。

案例2：某光电有限公司诉张某竞业限制纠纷案件案

来源：浙江省高级人民法院、浙江省人力资源和社会保障厅、浙江省总工会联合2024年发布的劳动人事争议典型案例之五

【基本案情】

张某在某光电有限公司的岗位职责为芯片与半导体的设计和研发，双方签署了《竞业限制协议》。2022年3月底张某离职。2022年4月初，张某与C公司签订劳动合同。2022年4月至2023年3月，某广电公司向张某按月发放了竞业限制补偿金。经查，C公司的关联公司D公司、E公司登记的经营范围和主营业务与某光电公司均主要为设计、研发及产销芯片、半导体材料，C公司在D、E公司内租赁房屋，设置办公地点，张某多次出入D公司、E公司办公场所。某广电公司向法院起诉要求确认张某违反竞业限制义务、判决张某返还已支付的竞业限制补偿金、支付违反竞业限制违约金。

【裁判要旨】

法院审理认为，C、D、E三家公司实控人为同一人，且存在明显的关联协作，属于产业上下游关系，C公司在D、E公司租赁房屋设有办公地点，有员工参与D、E公司的项目，C公司并非纯粹的技术咨询公司。而且从经营范围、主营业务、主要产品看，D、E公司与某光电有限公司存在明显的竞争关系。负有竞业限制义务的劳动者虽然和与原用人单位经营范围不一致的C公司签订劳动合同，但某光电有限公司已经提供

证据证明其在入职C公司后多次出入D、E公司的办公场所，且C、D、E公司的关联十分密切。综合各方面因素，法院认定张某违反了竞业限制义务，判决张某返还竞业限制补偿金并支付违反竞业限制违约金。

案例3：F公司诉金某竞业限制纠纷案件案

来源：北京一中院2019年发布的涉竞业限制劳动争议十大典型案例

【基本案情】

金某于2017年6月19日入职F公司，双方签订了竞业限制协议。2017年12月26日金某从F公司离职。后F公司主张金某从公司离职后入职了与其有竞争关系的G公司，违反了竞业禁止义务，要求退竞业限制补偿金并支付违反竞业限制违约金。

【裁判要旨】

法院审理认为，F公司提交的G公司企业信用信息公示显示G公司经营范围为经济贸易咨询，F公司提交的其营业执照显示经营范围包括经济贸易咨询。仅凭经营范围重合不足以证明G公司实际经营业务与F公司的实际经营业务存在直接或者间接竞争关系，故未支持F公司的诉讼请求。

【点评分析】

从以上三个案例的裁判观点可以看出，三地法院均采用了实质审查标准判断原用人单位与新用人单位是否构成竞争关系，并进一步判定劳动者是否违反竞业限制义务。

《劳动合同法》第二十四条第二款规定，“在解除或者终止劳动合同后，前款规定的人员到与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位，或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务的竞业限制期限，不得超过二年。”相较于竞业限制主体、竞业限制期限、竞业限制地域范围，是否有竞争关系的审查更具有弹性空间，也更具有审判挑战。目前，部分法院采用形式审查标准，即若两家企业登记的经营经营范围存在重合（部分重合或全部重合）即认

定两家企业存在同业竞争关系。但笔者认为该种审查标准过于简单粗糙。一方面，目前企业经营范围登记审查、规范强度逐步减弱，部分公司经营非常广泛，从经营范围无法确定其主营业务；另一方面，部分公司登记的经营范围与实际经营范围并不完全一致。若机械适用该标准，前述案例2和案例3均会作出相反的判决结果，无法实现实质公平，甚至可能出现错误判决。

另一种审查标准是实质审查标准，即采用“穿透式”审查方式揭开经营范围、劳动合同等证据的“面纱”，审查劳动者实际工作岗位内容及新用人单位的实际经营业务，并结合业务类型、客户群体、地域范围等综合认定是否存在竞争关系。笔者认为案例2是适用“穿透式”审查方式的典型案例，法官未拘泥于签订劳动合同的企业，穿透审查了其关联公司的经营范围及实际业务，同时审查了员工实际提供的劳动内容是否与原岗位劳动内容相一致，最终认定员工实质违反了竞业限制义务。该案例对劳动者通过有竞争关系的关联公司签订劳动合同逃避竞业限制义务进行了规制，具有典型意义。

竞业限制纠纷中竞争关系的认定具有隐蔽性和复杂性的特点，且根据民事诉讼谁主张谁举证的原则，主张劳动者违反竞业限制义务的用人单位应进行充分举证，但同时劳动者仍可举证证明两家企业实际经营业务、产品、市场、客户群体等并不相同。法官在证据之间穿梭并结合证据实质审查并形成心证，综合认定是否构成竞争关系。竞业限制制度一方面可作为企业保护商业秘密及竞争优势的利器，但另一方面也要避免滥用竞业限制制度损害劳动者的基本生存权及择业自由权。



案件要旨

享受社会保险待遇以具有劳动者的合法身份为前提。双方未建立真实劳动关系，一方以欺诈、伪造证明材料或者其他手段骗取社会保险待遇的，人民法院应予否定性评价。此外，人民法院应当主动与行政主管部门沟通，以司法建议等形式督促依法追回被骗取的保险待遇，保障国家社保基金安全。

费某、南京某公司劳动争议民事一审民事判决书

案件来源：人民法院案例库

入库编号：2024-07-2-490-003

审理法院：南京市建邺区人民法院

案由：劳动争议

案号：(2022)苏0105民初20778号

原告：费某，女，1992年6月10日出生，汉族，住安徽省宿州市。

委托诉讼代理人：张某（原告之夫），1992年11月11日出生，汉族，住安徽省宿州市。

被告：南京某公司，住所地江苏省南京市建邺区。

法定代表人：张某，该公司总经理。

委托诉讼代理人：周某，男，该公司员工。

原告费某与被告南京某公司劳动争议一案，本院于2022年12月13日立案受理后，依法适用普通程序，于2023年4月12日由审判员独任公开开庭进行了审理。原告费某的委托诉讼代理人张某，被告南京某公司的委托诉讼代理人周某到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

原告费某向本院提出诉讼请求：要求被告退还生育津贴13,747元。事实与理由：原告与被告订立了期限自2020年8月1日起至2021年8月1日止的书面劳动合同，被告为原告缴纳了社会保险费。生育保险部门将13,747元生育津贴汇至被告账户，但被告未将上述金额支付给被告。

被告南京某公司辩称，原告不在被告公司上班，其以私人名义让被告交保险，所有合同都是假的，不应支付生育津贴。

当事人围绕诉讼请求依法提交了证据，本院组织当事人进行了证据交换和质证。对当事人无异议的证据，本院予以确认并在卷佐证。

对双方无争议的事实，本院认定如下：原告委托诉讼代理人张某系被告的员工，双方签有期限自2020年7月6日起至2021年7月5日止的劳动合同。2020年7月6日，张某向被告出具声明，内容：本人张某于2020年7月6日入职被告公司自愿缴纳社保的权益转给本人妻子费某，应缴纳的社保费用由公司从本人的工资中代扣代缴，日后不得以公司未给本人缴纳社保为由要求公司为本人补缴社保，由此产生的一切不利后果，由本人承担与公司无关。

2020年8月，被告开始为原告缴纳社会保险。后原告生育子女，社会保险机构将原告的生育津贴13,747元转账到被告账户，被告未支付给原告。

2022年9月28日，原告向南京市建邺区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，申诉请求与本案诉讼请求一致。2022年11月29日，南京市建邺区劳动人事争议仲裁委员会作出宁建劳人仲案字（2022）第2014号仲裁裁决书，裁决对原告的申诉请求不予支持。原告收到裁决书后，依法向本院提起诉讼。

以上事实，有仲裁裁决书、声明、社保缴费材料及双方当事人陈述予以佐证。

对双方有争议的事实，本院认为如下：庭审中，原告提供2020年8月1日与被告签订的劳务合同，证明原、被告存在劳务关系。被告称合同是假的，原告从未在被告处工作，劳务合同是原告委托诉讼代理人伪造的。本院认为，劳务合同上有被告加盖公章，被告称系原告委托诉讼代理人伪造，但未提供证据予以证明，故本院对劳务合同的真实性予以确认。原告提供工作证明，内容：兹证明原告于2021年8月1日至2022年8月1日在被告公司担任文员一职，落款处有原告签名、填表时间为2021年9月3日，上面加盖了被告的公章。原告提供上述证据，旨在证明与被告有劳务关系。被告称上述证据是假的，从未出具过证明，且内容也与实际不一致。本院认为，该工作证明填表日期为2021年9月3日，证明的内容却是2021年8月1日至2022年8月1日在被告处工作，显然不符合实际，故上述证据不能作为本案的定案证据予以确认。

原告提供微信转账记录，该记录系被告向原告委托诉讼代理人转账，数额在500元至3000元左右，原告称上述款项系被告支付给原告和原告委托诉讼代理人两人的工资。被告称未向原告支付过工资。本院认为，转账中并无备注，被告对真实性也不认可，故上述证据不能作为本案的定案证据予以确认。

本院认为，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据加以证明，没有证据或者证据不足以证明当事人的事实主张的，由负有举证责任的当事人承担不利后果。

关于劳动关系。根据《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。”劳动关系的成立应当以劳动者与用人单位达成建立劳动关系的合意、劳动者为用人单位提供劳动并接受用人单位的管理和安排、用人单位按期支付劳动者工资报酬等要素予以综合考虑。本案中，原、被告虽然签有劳务合同，但庭审中原告未提供其向被告提供劳动的证据，未提供被告向其支付工资的有效证据，未提供被告有与其建立劳动关系合意的证据，结合原告委托诉讼代理人向被告出具的声明，本院认定原、被告间不存在劳动关系。

《中华人民共和国社会保险法》第五十八条规定：“用人单位应当自用工之日起三十日内为其职工向社会保险经办机构申请办理社会保险登记。”第八十八条规定：“以欺诈、伪造证明材料或者其他手段骗取社会保险待遇的，由社会保险行政部门责令退回骗取的社会保险金，处骗取金额二倍以上五倍以下的罚款。”根据上述规定，用人单位应当为与其建立劳动关系的职工申请办理社会保险登记。本案中，原、被告间并未建立劳动关系，原告也未向被告提供劳动，原、被告通过签订劳务合同等材料虚构社会保险参保条件，为原告违规代缴社会保险，从而使原告生育时获得生育津贴，骗取社会保险待遇，属于欺诈骗保的行为，被告应将社保基金支付的生育津贴13,747元归还给社保机构，故本院对原告要求被告支付生育津贴的请求不予支持。

依照《中华人民共和国劳动合同法》第七条、《中华人民共和国社会保险法》第五十八条、第八十八条、《中华人民共和国民事诉讼法》第四十条、第六十七条、第一百五十五条之规定，判决如下：

驳回原告费某的诉讼请求。

本案案件受理费10元，予以免交。

如不服本判决，可在判决书送达之日起十五日内，向本院递交上诉状，并按对方当事人的人数提出副本，上诉于江苏省南京市中级人民法院。

审判员 孙 卉
二〇二三年六月九日
法官助理 张丽娜
书记员 崔 冉

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。



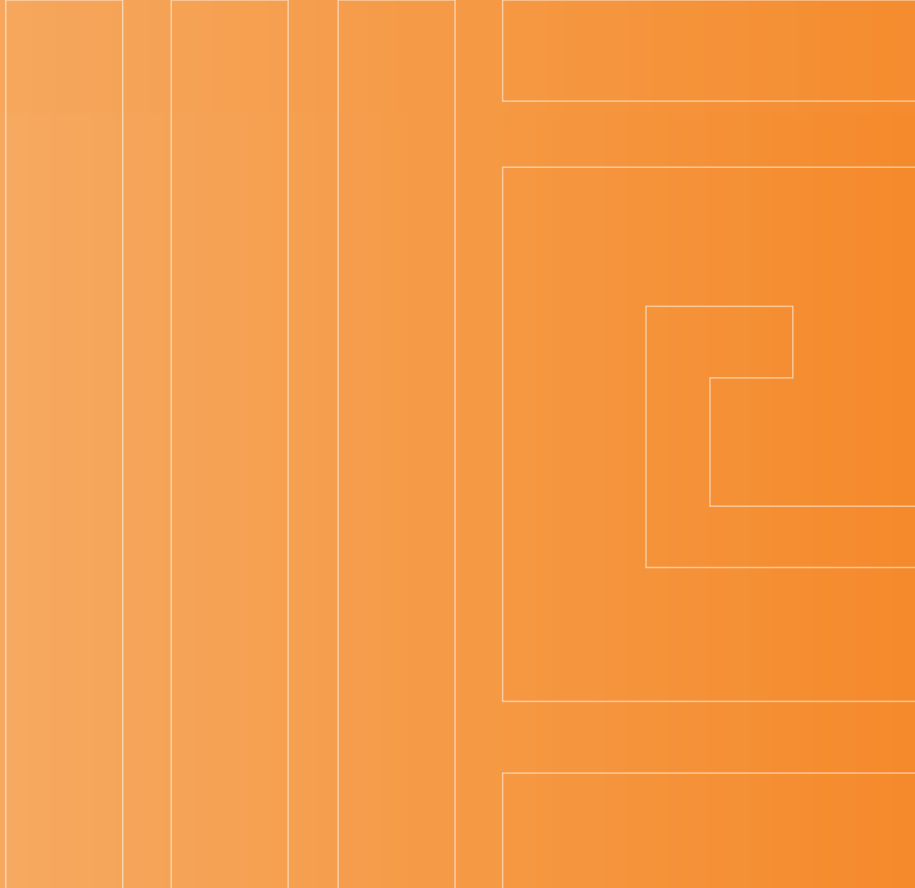
邱鑫锐律师

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
