

2021年 04期（总11期）

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





HENGHEXIN  
LAW FIRM

恒 和 信



# 目录 CONTENT

关于恒和信 01

劳动法律部 02

新法速递 03

重点法规 04

热点案例 08

专题探讨 11

经典判决 13





## 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，变更为“特殊的普通合伙”制。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。恒和信拥有一流办公面积近4000平米，律师及工作人员200余名。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。恒和信多次荣获全国、省、市优秀律师事务所，多名律师担任省、市律师协会及其他社团组织和专业机构重要职务。

## 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

### 国家【发布“十四五”年规划和2035年远景目标纲要，公布延迟退休实施原则】

2021年3月12日，国家公布的“十四五”规划和2035年远景目标纲要明确提出，按照“小步调整、弹性实施、分类推进、统筹兼顾”等原则，逐步延迟法定退休年龄。人社部中国劳动和社会保障科学研究院院长金维刚解读称：小步调指延迟退休改革不会“一步到位”，而是采取渐进式改革，用较小的幅度逐步实施到位，每年延迟几个月或每几个月延迟1个月，节奏总体平缓；弹性实施指延迟退休不会搞“一刀切”，不是规定每个人必须达到延迟后的法定退休年龄才能退休，而是要体现一定的弹性，增加个人自主选择提前退休的空间；分类推进指延迟退休不是“齐步走”，而是要与现行退休政策平稳衔接；统筹兼顾指延迟退休不能“单兵突进”。延迟退休改革是一项系统工程，与之相关的配套政策和保障措施非常多，需要统筹谋划、协同推进。

### 国务院总理【中国灵活就业涉及2亿人，应该给他们社保补贴，避免职业伤害】

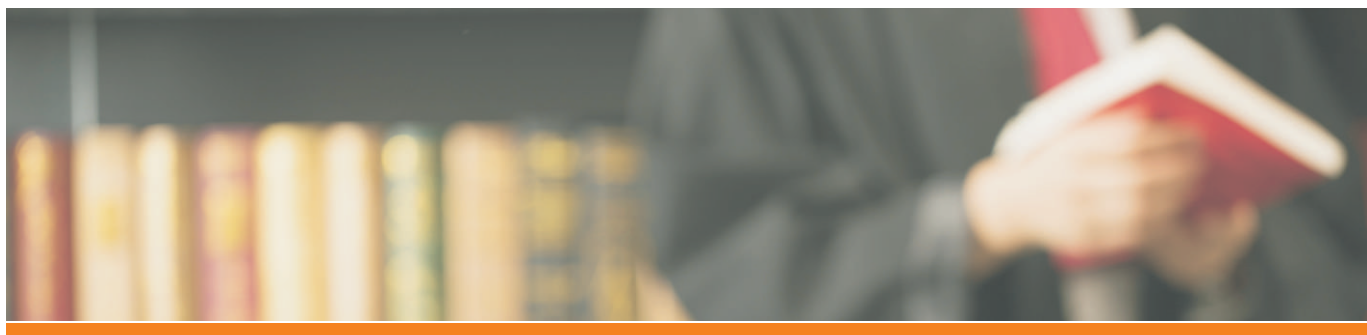
2021年3月11日，十三届全国人大四次会议闭幕后，国务院总理李克强在回答中外记者提问时指出，今年中国的就业压力仍然很大。今年在制定宏观政策的时候，中国依然坚持就业优先的政策。李克强介绍，中国的灵活就业正在兴起，已经涉及到两亿多人。有的人一人打几份工，很辛苦，应该给他社保补贴，特别是要用机制性的办法来解决可能出现的职业伤害问题，给他们提供基本的权益保障。

### 国务院研究室【相信有关部门会认真研究延长小长假建议】

2020年3月12日，国新办举行解读《政府工作报告》修改情况吹风会。国务院研究室党组成员孙国君在回答封面新闻记者提问时表示，针对有代表提出适当延长小长假的建议，虽然政府工作报告没有对此进行修改，但相信有关部门会认真研究这个建议。今年全国两会期间，有人大代表建议春节假期延长2-3天，通过假日经济扩大消费、拉动内需，促进经济的增长。

### 国务院【印发《关于落实〈政府工作报告〉重点工作分工的意见，社保将迎来6大新变化》】

2021年3月25日，国务院近日印发《关于落实〈政府工作报告〉重点工作分工的意见》，指明44项重点工作的分工责任及完成时限。其中，有6项社保相关政策明确了时间安排。①退休人员养老金涨多少？4月底前揭晓。②个人养老金制度啥样？9月底前“亮相”。③新业态职业伤害怎么保障？6月底前明确。④放开就业地参保户籍限制，9月底前推出。⑤居民医保人均补助增30元，5月底前出政策。⑥医疗费用跨省直接结算全覆盖，2022年年底完成。



## 重点法规：

### 《关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》

#### 几个重点问题的理解与适用

作者：郑学林刘敏于蒙危浪平 作者单位：最高人民法院

导读：最高法院出版物《人民司法》2021年第7期刊登了最高法院民一庭庭长郑学林等撰写的《关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》几个重点问题的理解与适用一文，本编特选登如下，供读者参考。

#### 三、关于达到法定退休年龄人员的用工认定

关于达到法定退休年龄人员的用工认定问题，司法实践中仍有争议，劳动争议司法解释一第32条对此作了规定。准确理解这一条，应当注意以下两个方面：

第一，关于与依法享受养老保险待遇或者领取退休金人员建立的用工关系的性质认定。依法享受养老保险待遇或者领取退休金人员再就业情况非常普遍，对于这类人员的用工关系如何定性，目前司法实践争议不大。依照劳动合同法第四十四条第（二）项规定，劳动者依法享受养老保险待遇，是劳动者与用人单位劳动合同终止的法定原因。劳动者只要享受基本养老保险待遇，劳动合同即终止，不宜再建立劳动关系。所以用人单位与这类人员建立的用工关系，不应当认定为劳动关系，否则违背劳动合同法规定，也违背基本养老保险待遇制度初衷。因此劳动争议司法解释一第32条第1款规定，用人单位与已经依法享受养老保险待遇或者领取退休金人员发生用工争议提起诉讼的，应当按劳务关系处理。

第二，关于与达到法定退休年龄但不能享受养老保险待遇人员建立的用工关系的性质认定。一般情况下，享受养老

保险待遇的人员已经达到法定退休年龄，但是达到法定退休年龄不一定能够享受养老保险待遇。对于用人单位与已达到法定退休年龄但是不能享受养老保险待遇人员的用工关系定性，实践中存在争议。一种意见认为，用人单位应当继续履行劳动合同，为劳动者缴纳社会保险，当符合可以享受基本养老保险的条件时，用人单位可以终止劳动合同。另一种意见认为，劳动者已经达到法定退休年龄而不能依法享受基本养老保险待遇的情况非常复杂，可能用人单位为劳动者缴纳了社会保险费，但是由于该劳动者累计缴费年限不满15年，因此不能享受按月支付的基本养老保险待遇；还有的地方没有把农民工等人员纳入基本养老保险覆盖范围，这些劳动者可能根本没有参加基本养老保险。如果在这些情况下，一律禁止用人单位终止劳动合同，对其不公。劳动合同法实施条例第二十一条规定，劳动者达到法定退休年龄的，劳动合同终止。我们认为，可以将该条规定视为劳动合同法第四十四条第（六）项规定的“法律、行政法规规定的其他情形”。但是这并不意味着劳动关系必然自动终止。人民法院应当对该条规定适用情形作实质审查，对于达到法定退休年龄，但是非因用人单位原因不能享受基本养老保险待遇的，例如前述另一种意见中出现的情况，可以终止劳动关系；对于达到法定退休年龄，但是因为用人单位原因不能享受基本养老保险待遇的，不能随意终止劳动关系。

#### 四、关于涉港澳台劳动关系认定

关于涉港澳台劳动关系认定问题,《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(四)》(以下简称原解释四)第14条作了规定,劳动争议司法解释一制定过程中,根据国务院行政法规变化作了修订。

第一,涉港澳台劳动关系建立不再需要台港澳人员就业证。依照原解释四第14条规定,港澳台居民未依法取得就业证件即与内地用人单位签订劳动合同的,不认定为劳动关系。2018年7月28日,国务院印发《关于取消一批行政许可事项的决定》(国发〔2018〕28号,以下简称《决定》),取消台港澳人员在内地的就业许可;之后,人社部印发《关于香港澳门台湾居民在内地(大陆)就业有关事项的通知》,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。据此,本解释制定中,对原劳动争议司法解释四第14条作出修改,删除前述涉及港澳台居民内地用工相关内容,即通过司法解释予以明确,港澳台居民与内地(大陆)用人单位建立劳动关系,不再需要办理台港澳人员就业证。

第二,国务院《决定》对涉港澳台劳动关系认定的影响。本解释制定过程中,出现了“溯及论”和“分段论”两种意见。所谓“溯及论”,是指无论港澳台居民与用人单位签订劳动合同的时间在《决定》出台前还是出台后,只要一方起诉时间在《决定》出台后,均不适用原解释四第14条关于港澳台居民就业须办理就业证的规定。这种意见有其合理性,但是从人社部门和人民法院实践出发,综合考虑劳动者和用人单位权益平衡保护、同一时段劳动者权益的平等保护、相关问题属于特殊阶段司法实践问题等因素,我们认为“分段论”更符合实践情况,更具操作性和稳妥性,也更符合司法解释时效规定的总体逻辑。劳动者未办理台港澳人员就业证的,以《决定》施行日期(2018年7月28日)为时间节点分段,对于《决定》施行以前建立的用工关系,不宜认定为劳动关系,可以认定为劳务关系;对于《决定》施行以后(含当日)建立的用工关系,应当认定为劳动关系,受劳动法法律保护。

### 五、关于劳动合同期满后权利义务确定

关于劳动合同期满后权利义务确定问题,虽然劳动争议司法解释一第34条对原解释一第16条未作修改,但是应当结合劳动合同法、劳动合同法实施条例等相关规定作出准确理解。

第一,对“视为双方同意以原条件继续履行劳动合同”中“原条件”的理解。劳动合同期满,用人单位未与劳动者续订劳动合同,但是劳动者继续在用人单位工作的,视为双方同意以原条件继续履行劳动合同。实践中,对原条件如何把握,是否包括原劳动合同约定的履行期限,存在争议。我们认为,本条规定的原条件,是指原劳动合同中除劳动合同期限以外的其他权利义务内容,包括劳动时间、工资报酬、奖金、福利待遇等,“以原条件继续履行”是指上述问题参照原劳动合同的约定执行。关于劳动合同履行期限的约定,属于双方对劳动合同持续时间的合意,这种合意很难

通过默示行为来推定,与可以通过工资报酬的支付、接受行为来推定双方对工资报酬的合意不同,因此不宜以劳资双方的履行默示来认定原劳动合同约定的期限就是双方合意,而需要根据当事人明示意思表示来确定。如果双方就继续履行的期限未协商或者协商不成,则应当根据劳动合同法等法律法规来认定。

第二,视为双方同意以原条件继续履行劳动合同的,不能免除用人单位应当与劳动者签订书面劳动合同的法定责任。一般情况下,为使劳动者对原劳动合同到期后是否续订有合理预期,以便提前准备再就业等,用人单位应当基于诚实信用原则在原合同到期前的合理期间内通知劳动者,协商办理终止或者续订劳动合同事宜。如果用人单位按时履行相关附随义务,就不会出现视为双方同意以原条件继续履行劳动合同的情况。如果用人单位未履行上述附随义务,用工关系继续的,用人单位对原劳动合同期满和继续用工的法律后果均有预期,原劳动合同期满之日,即是用人单位应当续订劳动合同之日和承担未续订法律后果之日。依照劳动合同法第十条、第十四条第三款、第八十二条和劳动合同法实施条例第六条规定,劳动合同期满后,用人单位未与劳动者续订书面劳动合同的,应当按规定向劳动者每月支付2倍工资,并补订书面劳动合同;如果经用人单位书面通知,劳动者不与用人单位续订劳动合同的,用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系,依照有关规定支付经济补偿。用人单位自劳动合同期满之日起满1年不与劳动者续订书面劳动合同,视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

第三,关于“一方提出终止劳动关系的,人民法院应予支持”的理解。本条款内容并非赋予用人单位任意终止权。劳动合同期满1年内,为平衡劳动者和用人单位的利益,用人单位不愿与劳动者续订书面劳动合同,提出终止劳动关系的,视为符合劳动合同法第四十四条第(一)项规定的终止情形,应当依照劳动合同法第四十六条第(五)项的规定支付经济补偿,不以违法终止劳动关系论。

第四,关于第二款的理解。符合劳动合同法第十四条规定的订立无固定期限劳动合同情形,用人单位不与劳动者订立的,视为双方已经依照原劳动合同确定的权利义务建立无固定期限劳动合同关系,并且依照劳动合同法第八十二条第二款等规定支付2倍工资。符合劳动合同法第十四条第二款规定情形的,劳动者有权选择续订、订立固定期限劳动合同或者终止劳动合同,用人单位无权作此选择,否则应当承担违法终止等相关责任。





## 六、关于劳动合同无效的处理

劳动争议司法解释一第41条对劳动合同被确认无效后，用人单位如何承担责任作了系统规定，准确理解应注意3个方面。

第一，关于劳动报酬。劳动合同被确认无效后，劳动者已经付出劳动的，用人单位应当支付劳动报酬；劳动报酬支付标准依照劳动合同法第二十八条确定。劳动合同明确约定了劳动报酬数额，且不违反法律、法规和国家规定的，虽然劳动合同被确认全部无效或者部分无效，用人单位仍可以参照劳动合同约定支付劳动报酬；劳动合同没有约定劳动报酬，但是用人单位支付了劳动报酬，且符合法律、法规和国家规定的，该劳动报酬数额有效；用人单位没有支付劳动报酬或者实际支付报酬不符合法律、法规和国家规定的，报酬数额可以参照本单位相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。相同岗位，即劳动者从事工种相同，提供劳动相同；相似岗位，指劳动者从事工种不同，提供劳动性质不同，但是在本单位所处位置、发挥作用相同。

第二，关于经济补偿。劳动合同法第二十六条第一款规定了劳动合同无效的3种情形；依照劳动合同法第三十八条第一款第（五）项规定，由于用人单位存在前述3种情形致使劳动合同无效的，劳动者获得单方解除权；在上述情形下，依照劳动合同法第四十六条第（一）项规定，用人单位应当依照第四十七条规定的计算标准向劳动者支付经济补偿。因此，本条第一款规定，劳动合同被确认无效，用人单位应当按照劳动合同法第四十六条、第四十七条规定支付经济补偿。

第三，关于经济损失赔偿。依照劳动法第九十七条、劳动合同法第八十六条规定，由于用人单位原因订立无效劳动合同，给劳动者造成损害的，用人单位应当赔偿劳动者因合同无效所造成的经济损失，本条第二款对此作了明确规定。该款规定的损害赔偿系过错责任，赔偿损失应当以实际损失为限，不同于惩罚性赔偿。

## 七、关于口头变更劳动合同的效力规则

司法实践中，如何理解口头变更劳动合同的效力规则存在争议，劳动争议司法解释一第43条对此作了进一步明确。

第一，关于“应当采用书面形式”的理解。劳动合同法

第三十五条规定，变更劳动合同应当采用书面形式。此条规定既是签订书面劳动合同原则的延伸，也是为了预防因对变更事项理解不明而发生争议。对于是否应当承认口头或者事实变更劳动合同的法律效力，目前已有共识。劳动合同法第三十五条规定的“应当”，应理解为管理性规范，而非效力性规范，当事人未采取书面变更形式不能认为其违反了强制性规范，只要变更后的合同内容不违法且经过一定期间劳动者未提异议，就应当肯定这种变更行为的效力。主要是考虑到劳动合同变更采取口头形式符合我国用人单位生产经营管理现状，在签订了书面劳动合同的情况下，对于那些通过口头变更后履行了较长时间的劳动合同，应当确认其效力，防止一直处于悬而未决的事实状态。

第二，关于“用人单位与劳动者协商一致”的理解。依照劳动合同法第三十五条规定，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。口头变更劳动合同，应当建立在劳资双方合意前提下，这种合意可以是明示的，也可以是默示的，即通过当事人连续的实际履行行为表现出来。需要注意的是，不能把沉默当成默示，依照民法典第一百四十条规定，沉默只有在有法律规定、当事人约定或者符合当事人之间的交易习惯时，才可以视为意思表示。原解释四第11条未强调变更需协商一致这个前提，导致司法实践中形成一种误解，认为只要实际履行变更的劳动合同超过1个月，就认定变更有效，而不论变更是否经过双方协商一致。例如用人单位在没有明确告知劳动者的情况下单方降薪，并按照降薪后的标准发放超过1个月的工资，劳动者以不知情或者不同意为由请求用人单位补足工资差额，此时用人单位抗辩称劳动者对降薪未提异议，工资标准已经通过实际履行的方式作变更。这种观点忽略了本条的适用前提是双方就变更劳动合同已经协商一致，如果仅是劳动者对降薪未持异议，实际上劳动者是对降薪保持消极沉默，用人单位没有证据证明其与劳动者就降薪进行协商的，这种沉默并不构成民法典第一百四十条规定的意思表示，不能视为双方就变更劳动合同已经协商一致。

第三，准确把握劳动争议司法解释一第43条规定的内容。为与劳动合同法第二十六条和民法典第一百五十三条规定保持一致，劳动争议司法解释一第43条除增加“用人单位与劳动者协商一致”条件外，还将“不违反法律、行政法规、国家政策以及公序良俗”修改为“不违反法律、行政法

规以及公序良俗”。因此，应当从4个方面理解本条内容：一是用人单位与劳动者协商一致变更劳动合同；二是协商一致可以是明示，也可以是默示；三是默示判断标准是变更的劳动合同已经实际履行超过一个月；四是变更后的劳动合同内容合法，不违反法律、行政法规以及公序良俗。

#### 八、关于加付赔偿金的理解

劳动争议司法解释一第45条就加付赔偿金问题作了规定。如何理解这一规定？其与劳动合同法第八十七条规定的二倍赔偿金适用有何不同？

第一，将加付赔偿金案件纳入劳动争议案件受案范围的考量。对于加付赔偿金案件是否纳入劳动争议处理程序，本解释制定过程中有不同意见，司法实践中也有争议。一种意见认为，依照劳动合同法第八十五条规定，用人单位存在该条规定情形的，应当由劳动行政部门责令用人单位支付劳动报酬、加班费或者经济补偿，逾期不支付的，责令用人单位支付一定比例的赔偿金。因此责令加付赔偿金是劳动行政部门的职责，不属于人民法院主管范围，建议删除原解释一第15条有关规定。另一种意见认为，劳动者往往在劳动关系中处于弱势，用人单位存在劳动合同法第八十五条或者第三十八条规定情形时，表面上是劳动者可以获得单方解除权，实质上可能是劳动者迫于前述情形提出解除合同，用人单位借此规避由其解除合同的相关责任。这种情况下，仅通过劳动者向劳动行政部门检举等，由劳动行政部门责令用人单位承担相应支付责任，保障力度不够，应当赋予劳动者请求司法保护并获得强制执行的权利。劳动争议司法解释一原则上采纳了第二种意见，保留原解释一第15条有关规定，并在第1条中明确赋予劳动者就加付赔偿金案件依法提起诉讼的权利。至于是否要求劳动者提供经劳动行政部门先行处理的证据，将劳动争议处理程序作为一种补充救济手段，从贯彻落实劳动合同法第八十五条的立法原意来看，司法实践中还可以继续探索优化。

第二，对劳动争议司法解释一第45条的理解。本条解释与劳动者单方解除劳动合同的权利密切相关。依照劳动合同法第三十八条规定，用人单位具有本条所列5种情形时，劳动者可以获得单方解除权；在该5种情形下，劳动者被迫提出解除劳动合同的可能性大，此时用人单位应当依法支付劳动报酬和经济补偿，如果未按时支付的，参照劳动合同法第八十五条规定按应付金额50%以上100%以下标准向劳动者加付赔偿金。具体案件中确定具体标准时，要因时制宜，不能追求惩罚过度，否则于用人单位不公平。应当着重考虑以下因素：一是用人单位违法行为严重性及过错程度；二是劳动者因用人单位违法行为所受损害大小；三是用人单位因违法行为为获利情况；四是用人单位接受其他处罚情况。

第三，劳动争议司法解释一第45条关于加付赔偿金规定与劳动合同法第八十七条关于二倍赔偿金规定的区别。如前所述，前者是劳动者受迫提出解除劳动合同，符合有关条件时，应当加付的赔偿金；如果用人单位按时支付劳动报酬和经济补偿，就不再加付赔偿金；另外，在劳动争议司法解释一第45条规定的5种情形下，劳动者解除劳动合同符合劳动合同法第三十八条规定，属于合法解除，作为解除方的劳动者不承担责任。对于后者，依据劳动合同法第八十七条规定，用人单位违反劳动合同法等法律规定，解除或者终止劳动合同的，应当依照劳动合同法第四十七条规定经济补偿标准的2倍支付赔偿金；根据劳动合同法实施条例第二十五条规定，用人单位依照劳动合同法第八十七条规定支付了赔偿金的，不再支付经济补偿；相对于前者，后者是用人单位违法解除或者终止劳动合同，作为解除方的用人单位需要承担责任。因此，二者区别明显，不能混同。



## 热点案例



### 01 女子应聘时要书面保证“一旦怀孕就辞职”！

#### 新闻来源（新京报）

“应聘时要书面保证‘一旦怀孕就辞职’”的新闻，上热搜了。

据媒体报道，日前有网友发帖投诉，自己去重庆某酒店应聘，酒店经理要求她写一份一旦怀孕就辞职的书面保证。

值得注意的是，这位女员工在留言中称，“我觉得女性找工作是不公平的。我去年结婚了，今年28岁了，就是因为

没有孩子，找工作的时候要被这样对待吗？五险中的生育保险要来又有什么意义呢？”一语引发无数人共鸣。

重庆两江新区社会保障局回复，该局已向该单位进行了劳动保障法律法规宣传，要求该单位依法维护劳动者的合法权益。

#### 律师点评

用人单位在招聘时要求女职工签署“怀孕就辞职”的书面保证，作为劳动合同内容或招用女性员工的条件，属于对女性劳动者的就业歧视，违反我国《劳动法》、《劳动合同法》的相关规定。

首先，从订立劳动合同的层面，用人单位与劳动者签订的书面保证书相当于劳动合同的附合同，属于劳动合同的内容。而约定女性职工怀孕就辞职，违反《妇女权益保障法》第27条：“任何单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形，降低女职工的工资，辞退女职工，单方解除劳动(聘用)合同或者服务协议。”根据《劳动法》第18条、《劳动合同法》第26条关于劳动合同无效情形的规定，书面保证书内容明显属于违反法律、行政法规的情形，应当认定为书面保证无效。

其次，用人单位以女职工怀孕作为辞退理由，属于《劳动合同法》第42条所规定的用人单位不得解除劳动合同第（四）项情形。

因此，本案中用人单位在招聘时要求女职工书面保证“怀孕就辞职”，属于无效法律行为，对女职工无法律拘束力。若用人单位以“怀孕”为由辞退女职工，则属于非法辞退，劳动者与用人单位协商无果后，可以提起相应的劳动仲裁以维护自身权益，要求用人单位承担其违法解除劳动合同的责任。根据《劳动合同法》第48条，劳动者要求继续履行合同的，用人单位应当继续履行；若劳动者不要求履行合同或合同已无法履行的，应当依据《劳动合同法》第87条支付赔偿金。

## 02 女职工休生育奖励假被开除

### 新闻来源（环球时报）



日前，广州市中级人民法院召开“女职工权益保护典型案例”新闻发布会。会上通报了一女职工因休生育奖励假而被公司开除的案例。据称，钟某于2012年12月17日入职某电气公司，双方签订有书面劳动合同。电气公司向钟某支付工资至2019年4月。钟某于2019年5月8日顺产生育一孩，并于2019年5月5日至2019年8月10日期间休产假。2019年8月20日，电气公司以钟某连续旷工六天为由，向钟某发出

《解除劳动合同通知书》，解除双方劳动关系。经查，钟某曾于2019年8月1日向电气公司人事经理申请奖励假休假。双方发生纠纷后，钟某请求电气公司向其支付产假、奖励假、哺乳期工资损失、违法解除劳动关系赔偿金。仲裁支持了钟某请求。电气公司不服诉至法院，后法院判决电气公司向钟某支付产假、奖励假、哺乳期工资损失、违法解除劳动关系赔偿金等。

### 律师点评



本案中电气公司以钟某2019年8月12日至8月20日期间连续旷工6天为由将其辞退，属于违法解除劳动者关系，并且未支付产假、奖励假、哺乳期内应支付的工资。

《中华人民共和国人口与计划生育法》于2015年修改后，女职工的产假由国家规定的法定产假98天和地方规定的奖励假组成。即合法生育的女职工有权享受的产假包括98天的法定产假和地方奖励假两部分，根据《广东省实施〈女职工劳动保护特别规定〉办法》及《广东省人口与计划生育条例》规定，广东省女职工生育符合法律法规和计划生育政策的，除享有98天产假待遇外，另享有80天的奖励假，对于符合享受奖励假的女职工，在奖励假期内，无需向用人单位提

供劳动，用人单位应正常发放该期间的工资待遇，用人单位不得降低其工资，不得与其解除劳动和聘用合同。

本案中，钟某合法生育，依法享有2019年8月11日至2019年10月29日期间80天奖励假，且钟某已提前向公司申请，不存在连续旷工6天的事实，电气公司解除劳动合同的事由不成立，解除行为违反《劳动法》、《女职工劳动保护特别规定》和上述广东省规范性文件，应当认定为违法解除劳动合同，应承担违法解除劳动合同的法律后果。此外，电气公司并没有在奖励假期间正常发放钟某的工资，属于拖欠劳动报酬的行为，应当及时给付。

### 03 上班浏览招聘网站被辞退

#### 新闻来源（红星新闻）



唐某因上班期时间浏览招聘网站，被公司总经理刘某叫进办公室，刘某告诉唐某，他发现唐某在浏览招聘APP，并说“我们只能合作到今天了，你随时准备要跳（槽），我们就不会重点培养你。”很快，唐某被公司辞退，他对此一直觉得委屈：“我点开APP是因为有弹窗，我不小心点开的。

而且就算是真的在浏览网站，这也是个人自由，这个辞退理由，我不能接受。”被辞退的唐某要求公司支付赔偿金，却和公司协商无果，向成都市金牛区劳动人事争议仲裁委员会提出仲裁请求。后仲裁委员会作出认定：公司解除与唐某劳动关系属违法解除，需支付违法解除劳动关系经济赔偿金。

#### 律师点评



本案中用人单位辞退员工唐某的事由为在上班期间浏览招聘网站，在之后的劳动仲裁中公司发表的答辩意见中称唐某“多次违规违纪，不服从工作安排，完成的工作不及时交接，工作能力低下”，同时特别提到唐某“多次在招聘网站上找工作”，认为唐某构成“多次严重违反公司劳动纪律和公司相关制度”。

后果，根据《劳动合同法》第48条，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当按照《劳动合同法》第87条规定的经济补偿的两倍支付赔偿金。唐某自2020年7月起在该公司工作，于同年9月被公司辞退，应当获得相当于一个月工资的赔偿金。

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。”若用人单位无法举证唐某林存在严重违反公司纪律规章，应当承担举证不能的后果。

除存在违法解除劳动合同的行为以外，该公司还存在拖欠唐某工资和业绩提成的情况，根据《劳动合同法》第85条，该公司应当承担未依法支付劳动报酬的法律责任，逾期不支付的，劳动行政部门有权责令用人单位按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者唐某加付赔偿金。

在本案中，用人单位应当承担违法解除劳动合同的法律



## 专题探讨



### 对工作失误员工先罚款再辞退，是否构成“一事两罚”和违法解除？

案例来源：中国裁判文书网

#### 案例简介



杨某于2011年5月30日到XXXX公司工作，工作岗位系物资部库管员，负责物资的出库工作。XXXX公司与杨某签订了三次劳动合同书，劳动合同期限至2018年5月29日。合同约定，杨某不遵守法律法规或甲方(XXXX公司)规章制度给甲方造成重大安全事故、重大质量事故或给甲方造成直接经济损失在壹万元以上(含壹万元)，属严重违反甲方劳动纪律和规章制度的行为。

2017年8月18日，因杨某原因，导致产品漏发。2017年8月20日，XXXX公司核对了该事实，杨某在《关于少发D公司成品的事实经过》的书面材料上签字，对产品漏发的事实予以确认。2017年9月4日，XXXX公司对物资部进行通报，对直接责任人杨某处罚600元。2017年9月25日，经过与客户磋商，该次事件造成XXXX公司补发运费损失和货值赔偿金损失，折合人民币共计23995元。该损失在此后与客户往来的货款中已予以扣减。

2017年9月25日，XXXX公司举行了关于解除杨某劳动合同的讨论会议。会议决定根据合同第八条的约定，解除杨某的劳动合同，工会也参与讨论并通过。

2017年9月26日，XXXX公司作出了《关于解除杨某劳动合同的通知函》，工会加盖了印章。当日，XXXX公司作出了《解除劳动合同通知书》并邮寄给了杨某。

#### 裁判结果



【仲裁】杨某不服公司决定，提起劳动仲裁，要求XXXX公司支付违法解除劳动合同关系的赔偿金46800元。2017年11月，重庆市合川区劳动人事争议仲裁委员会作出裁决：由XXXX公司支付杨某赔偿金37050元。

【一审】公司不服仲裁裁决，向一审法院提起诉讼。

一审法院认为，《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条规定，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；(三)严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的……。XXXX公司、杨某双方的合同第八条第三款第二项明确约定，不遵守法律法规或XXXX公司的规章制度给XXXX公司造成重大安全事故、重大质量事故或给XXXX公司造成直接经济损失在壹万元以上(含壹万元)，属严重违反XXXX公司劳动纪律和规章制度的行为。现杨某由于工作失职，于2017年8月18日少发20台货物，给XXXX公司造成2万余元的经济损失，根据合同约定属严重违反XXXX公司劳动纪律和规章制度的行为，XXXX公司依照劳动合同法的规定，解除了与杨某的劳动合同，且事先将理由通知了工会，XXXX公司单方解除行为是符合法律规定的。杨某称XXXX公司系违法解除劳动合同的辩解意见，一审法院不予采纳。杨某要求XXXX公司支付赔偿金的请求，于法无据。XXXX公司要求判决不支付杨某赔偿金，理由正当，对此请求一审法院予以支持。一审法院判决如下：XXXX公司不支付杨某赔偿金。

【二审】杨某不服一审法院判决，提起上诉。

二审法院认为，《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条规定，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；(三)严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的……。本案，杨某与XXXX公司均认可，劳动合同第八条第三款第二项明确约定，不遵守法律法规或XXXX公司规章制度给XXXX公司造成重大安全事故、重大质量事故或给XXXX公司造成直接经济损失在壹万元以上(含壹万元)，属严重违反XXXX公司劳动纪律和规章制度的行为。但，XXXX公司针对杨某工作过失造成发往新加坡的产品漏发20台，折合损失人民币23995元，于2017年9月4日对杨某进行了处罚600元，并已执行。在杨某无新的严重违反XXXX公司规章制度的情况下，XXXX公司于2017年9月26日又基于同一事实对杨某作出解除劳动合同的决定，构成一事两罚，不符合法律规定及解除情形。杨某与XXXX公司签订的劳动合同也未约定该严重违反XXXX公司劳动纪律和规章制度的行为可直接解除劳动合同。因此，XXXX公司解除与杨某的劳动合同，违反劳动合同约定和法律规定，构成违法解除劳动合同，依法应向杨某支付违法解除劳动合同的赔偿金。

【再审】公司不服二审法院判决，申请法院再审。

法院再审认为，争议焦点为XXXX公司解除与杨某劳动合同的行为是否违法。根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条第二项规定，劳动者严重违反用人单位的规章制度的，用人单位可以解除劳动合同。双方签订的劳动合同第八条第三款明确约定了严重违反XXXX公司劳动纪律和规章制度的情形。相关证据也能够证明杨某给XXXX公司造成直接经济损失。故杨某的行为属于严重违反XXXX公司的劳动纪律和规章制度，XXXX公司据此解除与杨某的劳动合同，并未违反法律规定和劳动合同约定。

另外，XXXX公司先后对杨某考核600元和解除劳动合同的行为，并非同一性质，两次行为的依据也完全不同。据此，法院再审后判决撤销二审法院判决，维持一审法律判决，公司无需向杨某支付任何赔偿。

## 案例分析



本案的争议焦点在于：公司以工作过失为由辞退杨某是否属于《劳动合同法》所规定的用人单位违法解除劳动关系情形。

首先，关于杨某工作过失行为是否属于严重违反公司劳动纪律和规章制度，根据事实证据、杨某本人已签署确认的《关于漏发货物的事实经过》可以明确杨某的失职行为对公司造成了2万元以上的经济损失，而在杨某与公司签订的劳动合同中明确约定，不遵守法律法规或公司规章制度给公司造成重大安全事故、重大质量事故或给公司造成直接经济损失1万元以上，属严重违反公司劳动纪律和规章制度的行为。因此，可以认定杨某的失职行为已经构成了严重违反公司劳动纪律和规章制度。对此，公司基于《员工奖惩管理办法》对杨某作出了处罚600元的决定，是公司对员工行使自主管理权的体现。

其次，用人单位基于杨某严重违反公司规章的行为，依照《劳动合同法》第39条对其进行过失性辞退，符合该条的规定。虽然双方未在劳动合同中约定当出现严重违纪现象用人单位有权解除劳动关系，但双方的劳动法律关系受《劳动合同法》的规制，因此公司与其解除劳动关系并不违反法律规定和劳动合同约定。

最后，关于本案是否属于“一事两罚”的争议，由于劳动法律关系具有特殊的人身性，用人单位与劳动者之间存在着从属性，公司对杨某拥有管理权，杨某的职务行为均受公司规章制度约束，因此对于杨某的失职行为公司拥有处罚权，处罚600元的决定属于公司内部对职工的管理行为。而公司辞退杨某属于解除劳动合同关系的法律行为，两者性质不同，所依据的规则也不同，因此不属于“一事两罚”，不应混同看待。



## 经典判决

### 案件要旨

二审判决中关于“一事两罚”的认定不当。因为，虽然XXXX公司先后对杨某考核600元和解除劳动合同，都是由杨某少发20台产品的事实所引起，但对杨某考核600元的依据是XXXX公司的《员工奖惩管理办法》，该处罚所针对的是杨某在履行职务中的过错行为，其性质是用人单位对劳动者基于管理者与被管理者之间的管理行

为；而XXXX公司解除与杨某的劳动合同的依据是劳动合同之约定，该解除行为的性质系XXXX公司单方解除与平等主体杨某之间订立的劳动合同的法律行为。因此，XXXX公司先后对杨某考核600元和解除劳动合同的行为，并非同一性质，两次行为的依据也完全不同。

## 重庆XXXX机电有限公司与杨某劳动合同纠纷再审民事判决书

审理法院：重庆市高级人民法院

案号：（2019）渝民再214号

案由：劳动合同纠纷

裁判日期：2020年09月16日

再审申请人(一审原告、二审被上诉人)：重庆XXXX机电有限公司，住所地重庆市合川区工业园草街拓展区。

法定代表人：张厚东，该公司董事长。

委托诉讼代理人：王志君，重庆XXXX机电有限公司行政管理部职工。

被申请人(一审被告、二审上诉人)：杨某，女，汉族，1982年7月12日出生，住重庆市北碚区。

再审申请人重庆XXXX机电有限公司(以下简称XXXX公司)因与被申请人杨某劳动合同纠纷一案，不服重庆市第一中级人民法院（2018）渝01民终1546号民事判决，向本院申请再审。本院审查后于2019年6月12日作出（2018）渝民申2047号民事裁定，本案由本院提审。本院依法组成合议庭开庭审理了本案。再审申请人XXXX公司的委托诉讼代理人王志君，被申请人杨某到庭参加诉讼。本案现已审理终结。

XXXX公司申请再审请求：撤销二审判决，维持一审判决。具体事实和理由如下：1.二审法院认定XXXX公司对杨某作出的解除劳动合同的处罚构成一事两罚，不符合法律规定及法定解除情形。杨某在XXXX公司工作，长期不能履行职责，经常有漏发情况发生。9月4日XXXX公司发现杨某漏发20台这一事实，作出对其处罚600元的决定。该处罚是对杨某少发行为的处罚，处罚时因对方外贸公司并未作出惩戒，尚未对公司造成实际的损失。9月26日作出对杨某解除劳动合同关系的决定，是因为被贸易方作出23995元的惩戒。虽为同一事由，但属于造成的后果加重的情况。因此，不构成一事两罚。2.二审法院认为XXXX公司与杨某签订的劳动合同未约定严重违反XXXX公司劳动纪律和规章制度的行为可以直接解除劳动合同，不成立。根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条的规定，用人单位可以解除劳动合同的情形中包括劳动者严重违反规章制度的情形。XXXX公司与杨某的劳动合同中明确约定严重违反规章制度的情形，虽未约定是否可以直接解除劳动合同，但结合劳动合同法，XXXX公司应依法解除与杨某的劳动关系。

杨某辩称，XXXX公司单方解除与杨某的劳动合同关系没有任何事实和法律依据。1.杨某没有给XXXX公司造成任何损失，XXXX公司陈述不实。该批货物由杨某负责出库清点，公司的另外一个员工复核，数目准确后才发出去的，对方收到货物后提出少发20台，在没有排除其他可能性的前提下，就认定是由杨某漏发造成。而且，杨某考虑到还要在XXXX公司继续上班，处罚也不算太重，才在考核通报上签字。2.XXXX公司解除与杨某之间的劳动合同，不具备《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条的情形。杨某并没有严重违反用人单位的规章制度，也没有严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害，而且XXXX公司解除劳动合同，是对杨某要求XXXX公司补交2011年6月至9月这四个月的社会保险的报复行为。3.XXXX公司发出《解除劳动合同通知书》是恶意规避法律，达到不支付解除劳动合同经济补偿金的非法目的。4.XXXX公司没有提前30天通知。

XXXX公司向一审法院提起诉讼请求：1.请求人民法院依法判决XXXX公司不支付杨某赔偿金37050元；2.本案诉讼费由杨某承担。

一审经审理查明：杨某于2011年5月30日到XXXX公司工作，工作岗位系物资部库管员，负责物资的出库工作。XXXX公司与杨某签订了三次劳动合同书，劳动合同期限至2018年5月29日。合同约定，杨某不遵守法律法规或甲方（XXXX公司）规章制度给甲方造成重大安全事故、重大质量事故或给甲方造成直接经济损失在壹万元以上（含壹万元），属严重违反甲方劳动纪律和规章制度的行为。

2017年8月18日，XXXX公司国贸部反馈，发往新加坡的产品漏发20台。2017年8月20日，XXXX公司核实了该事实，杨某在《关于少发D公司成品的事实经过》的书面材料上签字，对少发20台货物的事实予以确认。2017年9月4日，XXXX公司对物资部进行通报，对直接责任人杨某处罚600元。2017年9月25日，经过与客户磋商，该次事件造成XXXX公司补发运费损失和货值赔偿金损失，折合人民币共计23995元。该损失在此后与客户往来的货款中已予以扣减。

2017年9月25日，XXXX公司举行了关于解除杨某劳动合同的讨论会议。会议决定根据合同第八条第三款第二项的约定，解除杨某的劳动合同，工会也参与讨论并通过。2017年9月26日，XXXX公司作出了《关于解除杨某劳动合同的通知函》，工会加盖了印章。当日，XXXX公司作出了《解除劳动合同通知书》并邮寄给了杨某。2017年10月23日，杨某向重庆市合川区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，要求XXXX公司支付违法解除劳动合同关系的赔偿金46800元。2017年11月27日，重庆市合川区劳动人事争议仲裁委员会作出裁决：由XXXX公司支付杨某赔偿金37050元。XXXX公司不服仲裁裁决，遂向法院提起诉讼。

一审法院认为，《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条规定，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；（三）严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的……。XXXX公司、杨某双方的合同第八条第三款第二项明确约定，不遵守法律法规或XXXX公司的规章制度给XXXX公司造成重大安全事故、重大质量事故或给XXXX公司造成直接经济损失在壹万元以上（含壹万元），属严重违反XXXX公司劳动纪律和规章制度的行为。现杨某由于工作失职，于2017年8月18日少发20台发往新加坡的货物，给XXXX公司造成2万余元的经济损失，根据合同约定属严重违反XXXX公司劳动纪律和规章制度的行为，XXXX公司依照劳动合同法的规定，解除了与杨某的劳动合同，且事先将理由通知了工会，XXXX公司单方解除行为是符合法律规定的。杨某称XXXX公司系违法解除劳动合同的辩称意见，一审法院不予采纳。杨某要求XXXX公司支付赔偿金的请求，于法无据。XXXX公司要求判决不支付杨某赔偿金的理由正当，对此请求一审法院予以支持。一审法院判决如下：XXXX公司不支付杨某赔偿金。案件受理费10元，减半收取5元，由杨某承担。

杨某不服一审判决，向二审法院提出上诉。上诉请求：1.撤销一审判决，改判XXXX公司支付违法解除劳动合同赔偿金46800元；2.本案诉讼费全部由XXXX公司承担。

二审中，XXXX公司举示了2017年6月5日和6月15日两份合同、物资部违规考核通报，拟证明对杨某的处罚决定。杨某质证表示，合同不是汉语无法识别，从数字上看应该是这两份合同；对物资部违规考核通报的真实性无异议，从处罚决定可见，当时除杨某之外，还有人在审核成品发货。上述证据，二审法院认为双方对证据真实性无异议，对证据的真实性予以采信。另，杨某主张解除劳动合同前12个月平均工资为2850元。XXXX公司认为最近2至3月是2850元，但平均工资不足2850元，但无相应证据证明。杨某与XXXX公司均认可，劳动合同第八条第三款第二项明确约定，不遵守法律法规或XXXX公司规章制度给XXXX公司造成重大安全事故、重大质量事故或给XXXX公司造成直接经济损失在壹万元以上（含壹万元），属严重违反XXXX公司劳动纪律和规章制度的行为，但未约定该严重违反XXXX公司劳动纪律和规章制度的行为可直接解除劳动合同。

二审查明的其他事实与一审相同。

二审法院认为，《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条规定，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；（三）严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的……。本案，杨某与XXXX公司均认可，劳动合同第八条第三款第二项明确约定，不遵守法律法规或XXXX公司规章制度给XXXX公司造成重大安全事故、重大质量事故或给XXXX公司造成直接经济损失在壹万元以上（含壹万元），属严重违反XXXX公司劳动纪律和规章制度的行为。但，XXXX公司针对杨某工作过失造成发往新加坡的产品漏发20台，折合损失人民币23995元，于

2017年9月4日对杨某进行了处罚600元，并已执行。在杨某无新的严重违反XXXX公司规章制度的情况下，XXXX公司于2017年9月26日又基于同一事实对杨某作出解除劳动合同的决定，构成一事两罚，不符合法律规定及解除情形。杨某与XXXX公司签订的劳动合同也未约定该严重违反XXXX公司劳动纪律和规章制度的行为可直接解除劳动合同。因此，XXXX公司解除与杨某的劳动合同，违反劳动合同约定和法律规定，构成违法解除劳动合同，依法应向杨某支付违法解除劳动合同的赔偿金。

用人单位向劳动者支付的工资情况，由用人单位掌握相应依据，依法应由用人单位举证证明。本案杨某主张解除劳动合同前12个月平均工资为2850元/月，低于2016年度重庆市平均工资标准5616元/月，具有合法性；XXXX公司不认可却未举证相应证据证明，依法应由XXXX公司承担举证不能的法律后果。二审法院依法采信杨某主张解除劳动合同前12个月平均工资为2850元/月。结合杨某于2011年5月30日入职XXXX公司，XXXX公司于2017年9月26日违法解除劳动合同，因此，XXXX公司依法应支付杨某违法解除劳动合同的赔偿金为2850元/月×6.5月×2倍=37050元。

杨某在《关于少发D公司成品的事实经过》的书面材料上签字，对少发20台货物的事实予以确认。因此，杨某上诉认为，杨某没有给XXXX公司造成任何损失，XXXX公司的损失不能认定是由杨某漏发货造成的理由，不能成立，二审法院不予支持。二审法院判决如下：一、撤销重庆市合川区人民法院(2017)渝0117民初11845号民事判决。二、XXXX公司于本判决生效之次日给付给杨某违法解除劳动合同的赔偿金37050元。三、驳回XXXX公司的诉讼请求。四、驳回杨某的其他请求。一审案件受理费5元，二审案件受理费10元，均由XXXX公司负担。

再审审理中，双方均未举证新证据。

再审查明的事实与二审相同。

本院认为，双方当事人对2017年8月18日杨某少发20台产品的事实，并无异议，争议焦点为XXXX公司解除与杨某劳动合同的行为是否违法。现评议如下：

XXXX公司解除与杨某劳动合同的行为并不违反法律规定。因为，根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条第二项规定，劳动者严重违反用人单位的规章制度的，用人单位可以解除劳动合同。双方签订的劳动合同第八条第三款明确约定了严重违反XXXX公司劳动纪律和规章制度的情形。该劳动合同第十二条第二款也约定在法律规定的条件成就时，双方均可依照法律规定的程序解除劳动合同。XXXX公司所举示的外贸合同、《费用计算(海运出口)》单据、《腾讯企业邮箱-打印邮件》《记账凭证》等证据，能够证明杨某少发20台货物给XXXX公司造成23995元的直接经济损失。对此，杨某所称“没有给XXXX公司造成任何损失”的抗辩理由不能成立。杨

某的行为属于严重违反XXXX公司的劳动纪律和规章制度，XXXX公司据此解除与杨某的劳动合同，并未违反法律规定和劳动合同约定。

同时，《中华人民共和国劳动合同法》第四十条规定了用人单位在提前三十日以书面形式通知劳动者本人后可以解除劳动合同的情形，即无过失性辞退的法定解除程序。杨某因严重违反XXXX公司的劳动纪律和规章制度，XXXX公司据此解除与杨某的劳动合同，显然不属于无过失性辞退的情形。而且，XXXX公司按程序通知了工会，工会也形成了相应的决议，XXXX公司的单方解除行为并未违反法律规定，程序合法。

另外，二审判决中关于“一事两罚”的认定不当。因为，虽然XXXX公司先后对杨某考核600元和解除劳动合同，都是由杨某少发20台产品的事实所引起，但对杨某考核600元的依据是XXXX公司的《员工奖惩管理办法》，该处罚所针对的是杨某在履行职务中的过错行为，其性质是用人单位对劳动者基于管理者与被管理者之间的管理行为；而XXXX公司解除与杨某的劳动合同的依据是劳动合同之约定，该解除行为的性质系XXXX公司单方解除与平等主体杨某之间订立的劳动合同的法律行为。因此，XXXX公司先后对杨某考核600元和解除劳动合同的行为，并非同一性质，两次行为的依据也完全不同。对XXXX公司的此项再审申请理由，本院予以支持。二审法院对此节的认定不当，本院予以纠正。

综上所述，XXXX公司的再审申请理由成立，本院予以支持。一审判决认定事实清楚，适用法律正确，应予维持；二审判决适用法律错误，本院依法予以纠正。依照《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条第二项、第四十条，《中华人民共和国民事诉讼法》第二百零七条第一款、第一百七十条第一款第二项，《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》第四百零七条第二款的规定，判决如下：

一、撤销重庆市第一中级人民法院(2018)渝01民终1546号民事判决；

二、维持重庆市合川区人民法院(2017)渝0117民初11845号民事判决。

二审案件受理费10元，由杨某负担。

本判决为终审判决。

## 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

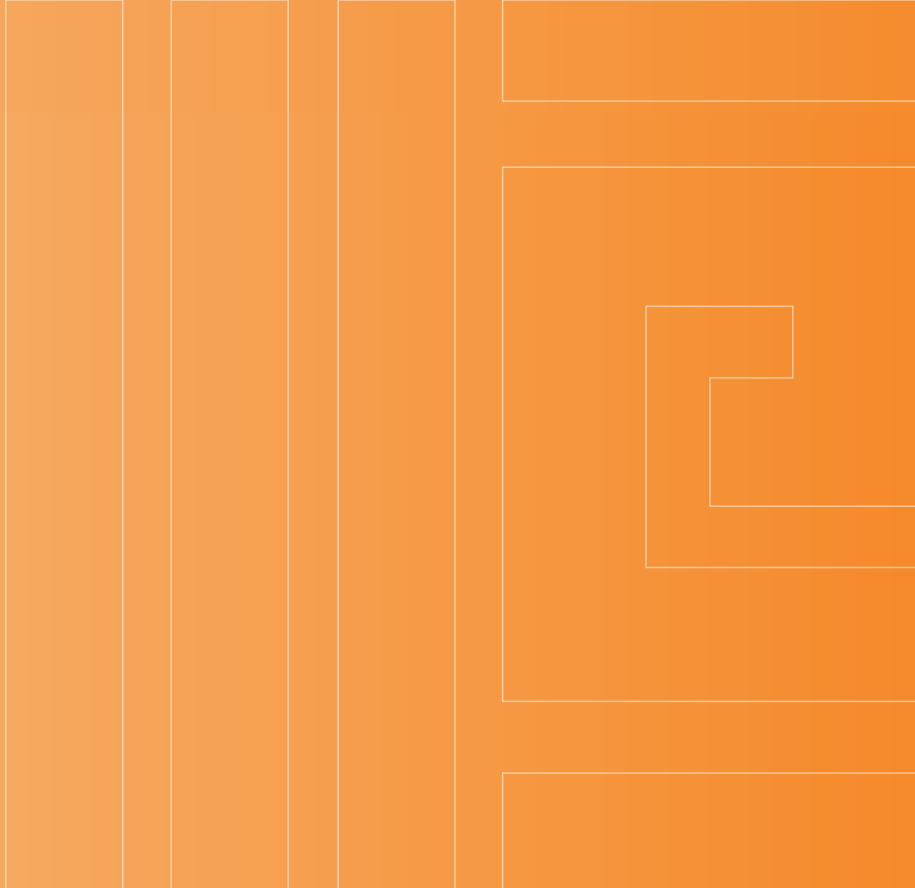
多家上市公司劳动人事专项法律导师，为超2000家企业提供劳动人事法律培训。



### 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。



恒和信公众号

---

◎ 本期编辑：梁辉、邱鑫锐

 恒和信律师事务所  
HENGHEXIN LAW FIRM