

杭州地区2020年劳动法判例解读沙龙

判例解读沙龙背景

根据知名法律数据库威科先行的统计，杭州市中级人民法院一共公开了其于2020年作出的477份劳动争议二审终审判决，其中近60份判决涉及的用人单位方为制造业企业。从这些判决中，既能总结归纳出企业常见劳动纠纷发生的场景，也能窥探法院、劳动争议仲裁委员会对相关争议焦点问题的裁审口径。对于企业人力资源管理者来说，研读这些判决，更能掌握劳动纠纷预防及解决的技巧。

基于此，我们计划以年度沙龙形式组织杭州地区日资企业的人事管理者一起研讨这些判决，以提高人事管理者们的理论及实务操作能力。

判例解读沙龙年度计划（详见附件1）

我们花了大量时间对这些判决进行研读与分析，就各判决中涉及的争议焦点问题进行了全面的梳理，并以问答形式整理出了近60个人事管理者可能碰到的劳动法实务问题点。（具体见附件1：2020年杭州中院判决中涉及到的相关焦点问题）

2021年，我们计划分四期对上述60个问题点进行较为系统的解读，除了分析法官的裁审口径外，亦侧重于寻求法律风险规避的方法与技巧。

判例解读沙龙第一期内容

第一期内容主要包括：

- (1) 60个案例大数据分析（包括劳动者诉求分析、劳动者工种分析、仲裁与一审一致性以及一审二审改判分析、纠纷场景分析）
- (2) 对劳动合同签订及履行中的相关问题点进行解读

沙龙基本信息及报名方式

时 间： 第一期 2021年4月23日（周五） 下午14:30—16:30

地 点： 杭州市江干区钱江路1366号华润大厦A座18楼

讲 师： 游庭华 合伙人律师（讲师介绍详见附件2）

报名方式： 发送邮件至tinghua.you@dentons.cn报名。报名截止至2021年4月18日。报名是否成功以本所邮件确认为准。

费 用： 本次活动为第一期，不收取任何费用。

附件1：2020年杭州中院判决中涉及到的相关焦点问题

注：沙龙内容将在以下范围内根据参加企业的需求进行适当选择及调整

一 劳动合同签订中的常见问题

- 用人单位在《劳动合同续签意向表》中“公司意向”一栏“不续签”选项中打印“√”，劳动者在“员工本人意见”一栏“不续签”选项中手写“√”并签字确认，用人单位是否需要支付经济补偿？ 27号
- 劳动者以不同意部分条款为由拒签劳动合同，用人单位是否要支付二倍工资差额？ 42号
- 第二次劳动合同到期劳动者提出签订无固定期限劳动合同，但用人单位以原劳动合同到期为由终止，是否构成违法解除？（他山之石）

二 劳动合同履行中的常见问题

2.1报酬及补贴

- 绩效管理规定公司有权决定年底统一进行考核和发放，在奖金发放前离职的人员奖金不核算不发放是否合法有效？ 11号
- 高温费的仲裁时效如何确定？ 38号
- 补贴能否进行调整？ 38号
- 计件工资如何发放才合法？ 44号 60号
- 如何认定绩效工资是否应当发放？ 55号 62号

2.2加班工资及年休假工资

- 劳动者在年底工资单上签字确认加班工资、年休假工资等已全部结清是否有效？ 2号

2.3社会保险等

- 劳动者补缴社会保险的诉求是否应当支持？ 杭州50号
- 因缴费基数过低要求用人单位补缴是否属于法院受案范围？ 2号
- 劳动者1日至13日在职，用人单位是否应当缴纳该期间的社会保险？ 4号
- 劳动者先未为劳动者缴纳社会保险，后开始为劳动者缴纳社会保险，劳动者主张补缴此前的社会保险，仲裁时效应当从何时开始起算？ 9号 20号 60号
- 劳动者出具《不参保申请表》后又仲裁起诉主张养老金损失，其主张是否应当支持？ 14号
- 劳动者承诺放弃缴纳社会保险又提出主张的，应如何计算仲裁时效？ 63号
- 是否需要为外籍员工缴纳社会保险？ 57号
- 用人单位及派遣公司均未为派遣劳动者缴纳社保，用人单位是否应当承担补缴责任？ 61号

2.4工伤保险待遇

- 劳动者的停工留薪期应当如何确定？ 19号 45号
- 停工留薪期工资的仲裁时效如何计算？ 38号
- 未按实际工资足额缴纳工伤保险情况下用人单位是否应当补足一次性伤残补助金差额部分？ 20号 38号
- 劳动者出现工伤用人单位提供借款后可否要求在工伤赔付结算中扣除相关借款？ 19号

三 劳动合同变更中的常见问题

- 以业绩未达标免去劳动者销售部经理职务是否属于劳动合同的变更？ 12号
- 因车间整合撤销组长职位是否属于劳动合同变更？ 40号
- 未经劳动者同意调整工作地点是否合法？ 41号
- 因生产经营需要安排劳动者到外地支援生产是否属于劳动合同变更？ 55号
- 用人单位因政策原因搬迁劳动者是否有义务服从？ 60号

四 劳动合同解除

4.1用人单位解除行为是否存在

- 停缴社保是否可以认定用人单位解除劳动关系？ 26号
- 尚未完成内部审批流程的奖惩通知是否可以作为证明用人单位解除的依据？ 28号
- 劳动者辞职报告与用人单位解除通告同时存在时如何认定劳动合同解除方？ 52号

4.2以劳动者存在过错为由的解除

主要事由及法院审查方法

- 旷工及代打卡 32号
- 不服调岗旷工 24号
- 不服工作调整旷工 40号
- 不服降职称病不到岗旷工 12号
- 停职期间旷工 1号
- 适用不定时工作制劳动者连续四日缺勤三十分钟 17号
- 不配合安检强行进入厂区 48号
- 殴打管理人员 38号
- 对其他员工施加暴力 59号
- 多次不服从管理人员管理 51号
- 因工作琐事被殴打 52号
- 对工作任务挑三拣四，多次拒不执行派发任务和指标，经教育仍不悔改 55号
- 煽动非法罢工 4号
- 不按作业指导书规定操作造成质量事故 25号
- 如何认定劳动者是否应当赔偿用人单位损失？ 23号

工资问题

- 劳动者停职调查期间的工资应当如何发放？ 1号
- 劳动者停岗培训期间工资应当如何发放？ 41号

程序问题

- 企业没有工会，未通知上级工会组织是否影响解除的合法性？ 38号
- 解除劳动合同通知应当如何记载解除事由或情形？ 1号
- 派遣劳动者以用工单位向其发出解除劳动合同通知书主张存在劳动关系是否应当支持？ 46
- 未进行离岗前职业健康检查是否影响用人单位以违纪为由解除劳动合同的效力？ 24号

4.3劳动者无过错情况下的解除

- 因规划变更或生产经营调整跨区搬迁是否属于客观情况发生重大变化致使劳动合同无法履行？ 案号 53号

4.4劳动者解除

- 存在每月超过36小时加班情况下劳动者能否要求解除劳动合同并支付经济补偿？ 29号
- 劳动者以未缴纳社会保险为由提出解除劳动合同并要求用人单位支付经济补偿是否被支持？ 35号
- 劳动者承诺放弃缴纳社会保险又提出主张的，应如何计算仲裁时效？是否可主张经济补偿？ 63号
- 以欠付加班费为由要求支付经济补偿是否应当支持？ 60号
- 劳动者以工厂搬迁属于降低原劳动合同约定条件为由拒绝续签并主张经济补偿是否应当支持？ 13号

五、竞业限制

- 竞业限制协议约定竞业限制违约金为竞业限制补偿金总额的5倍是否有效？ 3号
- 劳动合同解除时劳动者不同意解除之前已经签订的保密协议项下的竞业限制条款，劳动者要求支付竞业限制补偿金是否应当支持？ 22号
- 劳动者在职期间与供应商存在投资关系是否可认定为违反竞业限制义务，劳动者出具的补偿经营所得计划是否有效？ 37号

附件2 讲师介绍

合伙人律师

游 庭华



MOBILE : 18368160606

EMAIL: tinghua.you@dentons.cn

杭州律师协会劳动社会保障专业委员会委员

大成律师事务所劳动专业委员会委员

大成律师事务所知识产权专业委员会委员

杭州市江干区劳动争议仲裁委员会仲裁员

浙江财经大学法学院实务导师

日本御堂筋律师事务所中国法顾问

经历

2000年09月-2004年07月

华东政法大学法学院（法学学士）

2004年09月

司法考试合格

2004年10月-2009年12月

经公司法务后广东卓信律师事务所律师

2010年04月-2010年07月

同志社大学别科（日语研修）

2010年07月-2013年03月

大阪大学法学研究科（劳动法专业）

2011年04月-2013年03月

御堂筋律师事务所中国法研究员（非常勤）

2013年04月-2014年03月

御堂筋律师事务所中国法研究员（常勤）

2014年04月-2018年

NTN中国统括公司（上海）法务负责人

2018年

作为律师重新执业（加入大成律师事务所）

2019年

受聘为杭州市江干区劳动争议仲裁委员会仲裁员

杭州律师协会劳动社会保障专业委员会委员

大成律师事务所劳动专业委员会委员

大成律师事务所知识产权专业委员会委员

2020年

受聘为浙江财经大学法学院实务导师

日本御堂筋律师事务所中国法顾问

2021年

晋升为合伙人