

陕西省人力资源和社会保障厅 陕西省高级人民法院文件

陕人社发〔2022〕32号

陕西省人力资源和社会保障厅 陕西省高级人民法院 关于联合发布第一批劳动人事争议 典型案例的通知

各市(区)人力资源社会保障局、各市中级人民法院:

为认真落实人力资源社会保障部与最高人民法院关于加强劳动人事争议仲裁与诉讼衔接机制工作要求,推动我省劳动人事争议仲裁工作规范高效运行,维护和保障和谐稳定的劳动人事关系,经省人力资源和社会保障厅、省高级人民法院研究决定,现发布陕西省第一批10件劳动人事争议典型案例。

本次首批劳动人事争议典型案例的发布，是推进全省建立和完善劳动人事纠纷多元化解预防调处机制的重要标志，是深化服务企业发展、保障劳动者权益的有力举措。全省各级人社部门、人民法院要组织仲裁员、审判人员认真学习典型案例，深入把握典型案例的裁判意义，以公正的尺度、科学的方法处理好各类劳动人事矛盾纠纷，切实提升办案质效，确保实现良好的政治效果、法律效果和社会效果，全力维护劳动人事关系和谐稳定。

附件：陕西省劳动人事争议典型案例（第一批）



陕西省人力资源和社会保障厅

（此件主动公开）



陕西省高级人民法院

2022年11月9日

附件

陕西省劳动人事争议典型案例 (第一批)

目 录

案例一:超过法定退休年龄人员确认劳动关系争议案.....	4
案例二:快递员劳动争议案.....	6
案例三:竞业限制劳动争议案.....	9
案例四:超市促销员劳动争议案.....	12
案例五:季节性就业劳动争议案.....	14
案例六:企业考核管理劳动争议案.....	17
案例七:女职工特殊保护劳动争议案.....	19
案例八:车辆挂靠中的劳动争议案.....	21
案例九:双倍工资时效问题劳动争议案.....	23
案例十:用人单位单方调岗争议案.....	25

案例一：超过法定退休年龄人员确认劳动关系争议案

案情简介

时年 56 岁的王某（女）于 2021 年 4 月入职至某养老院从事护理工作。同年 5 月 21 日下午 15 时许，王某在工作岗位上突发疾病被送医救治。后王某因医疗费与养老院产生纠纷，养老院以王某入职时已超过法定退休年龄为由否认双方之间存在劳动关系。王某遂向劳动人事争议仲裁委员会申请劳动仲裁，请求确认王某与养老院存在劳动关系。

处理结果

仲裁委驳回了王某关于确认与养老院劳动关系的仲裁请求。王某不服裁决结果，诉至人民法院。法院一审判决王某与某养老院不存在劳动关系，二审法院维持一审判决。

案例评析

《劳动合同法》第四十四条中，关于劳动合同终止的情形在第六项中作了准用性规定，明确指出可以援引其他法律及行政法规规定的情形。根据《劳动合同法实施条例》第二十一条规定可知，劳动者达到法定退休年龄，劳动合同终止。本案中，王某入职至敬老院时其年龄已经 56 岁，超过女职工最高法定退休年龄 55 岁，其已不具备建立劳动关系的主体资格。关于王某提出的要求确认劳动关系的请求，仲裁委及人民法院均不予支持。

典型意义

《劳动合同法实施条例》第二十一条，是对劳动合同法中关

于劳动合同终止条件的补充。劳动者达到法定退休年龄的，用人单位即应与劳动者终止劳动合同。劳动者在超过法定退休年龄后入职用人单位的，劳动者已经不具备建立劳动关系的主体条件，其与用人单位不能成立劳动合同关系。因此，劳动者达到法定退休年龄后被用人单位录用的，该行为在法律上不应当认定为存在劳动关系。

案例二：快递员劳动争议案

案情简介

某餐饮管理有限公司承包了某外卖平台的餐饮配送业务。2021年4月包某到某餐饮管理有限公司从事外卖递送工作，当月该餐饮管理公司要求包括包某在内的所有外卖快递员通过一个微信小程序注册为某市个体工商户。包某按照该餐饮管理公司的要求拍摄了一段视频，视频中包某手持本人身份证作出如下陈述：“我是包XX，我自愿注册个体工商户”，但实际情况是包某通过信息网络系统注册的行为并非其自愿。包某担任外卖快递员期间，该餐饮管理公司为其划定了配送区域，对其每日接单量指定了最低标准，并要求包某每天上下班要在指定的外卖骑手软件平台上打卡签到。餐饮管理公司于每月20日根据包某月度接单量计算并支付包某报酬。2022年2月26日包某在配送外卖途中遭遇交通事故受伤，随后双方就是否存在劳动关系发生争议，包某遂向劳动人事争议仲裁委员会申请劳动仲裁要求确认与该餐饮管理有限公司存在劳动关系，且劳动关系仍然存续。

处理结果

确认包某与某餐饮管理有限公司自2021年4月起建立劳动关系，至仲裁裁决时双方劳动关系仍然存续。双方当事人均未向人民法院提起诉讼，裁决书依法发生法律效力。

案例评析

外卖快递员行业虽然是新兴行业，其劳动合同和劳动权益的

保护应当遵守我国劳动法律法规的规定。针对外卖快递员的劳动关系认定问题，应在审查双方约定及实际履行的基础上，结合传统劳动关系的要素来判断和确定，即用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的管理与支配，从事用人单位安排的有报酬的劳动；劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。本案中，包某应餐饮管理公司的要求在某信息网络平台注册个体工商户，该行为并非包某自愿，依法应不予认可。包某从事的外卖快递员工作是该餐饮管理公司的业务组成部分，其配送区域、工作任务、最低任务标准、报酬支付等事项均由该餐饮管理公司指定或核定。在完成工作任务的同时，包某还需遵守该餐饮管理有限公司的各项与工作有关的规章制度，实际上包某与该餐饮管理有限公司存在财产依附、人身从属关系，故应当认定包某与该餐饮管理有限公司已经建立劳动关系，且双方无解除终止劳动关系的法定事实，劳动关系仍然存续。

典型意义

快递员劳动关系的确认问题，并未脱离劳动法律法规调整之范畴。虽劳动者与用人单位之间履行劳动义务、享有劳动权利的场所以及形式等发生了变化，但其劳动法律关系的本质没有变化。外卖快递员劳动关系的认定问题，仍应当通过劳动关系的相应要素来确定。本案中用人单位虽欲将与劳动者之间的劳动法律关系

掩饰为商业合作关系，但双方之间权利义务清晰、劳动法律关系特征突出。故无论用工形态如何发展变化，关于劳动关系的确定问题仍应从劳动关系的核心法律特征综合分析。

案例三：竞业限制劳动争议案

案情简介

2020年1月黎某到某早教中心从事教学及相关教育软件的销售工作，双方签订了劳动合同，合同期限三年。合同约定黎某担任该早教中心的教学主管，负责教学质量监督和评估，工资8000元/月，年终按工作绩效考核结果发放绩效工资。同日，双方订立了《保密协议》，约定黎某在职期间应当履行对早教中心包含用户信息、教育软件产品销售渠道、知识产权等在内的商业秘密的保密义务。黎某在离职后应当履行竞业限制义务，竞业限制期限为两年，竞业限制范围为本市，竞业限制补偿金标准为3400元/月。若违反竞业限制义务则应承担相应违约责任。该早教中心的营业执照显示其经营范围为教育教材及软件的开发、销售；早期婴幼儿智力开发服务等。早教中心使用的幼教专业教材系其独立开发且拥有自主知识产权的产品，并在当地享有唯一销售和使用权。2022年1月30日，黎某与早教中心劳动合同期满终止。黎某离职后，早教中心按照双方签订的《保密协议》按月向黎某支付竞业限制补偿金3400元/月。2022年3月，早教中心发现黎某应聘至本市某少儿培训中心工作。早教中心随即申请劳动仲裁，请求依法裁决黎某支付违反竞业限制义务的违约金135000元，并请求裁决黎某继续履行竞业限制义务。该少儿培训中心作为本案第二被申请人参加仲裁活动，少儿培训中心的营业执照显示其经营范围为“少儿音乐培训、舞蹈培训、美术培训

等”，其课程安排中不包含早教中心开发的教材课程或与之雷同的相关课程内容。

处理结果

仲裁裁决认定黎某未违反竞业限制义务，驳回早教中心关于支付竞业限制违约金的仲裁请求，并裁决双方继续履行竞业限制协议的相关内容。早教中心不服，起诉至人民法院，法院一审判决结果与仲裁裁决结果一致，双方当事人均未上诉，一审判决生效。

案件评析

根据《劳动合同法》第二十三条、第二十四条之规定，对于负有保密义务的劳动者，用人单位可以与劳动者签署保密协议；也可以与劳动者约定竞业限制条款，即约定在解除或者终止劳动合同后，负有竞业限制义务的劳动者不得到与本单位生产、经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的用人单位工作，竞业限制的期限不得超过两年，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的，应当向用人单位支付违约金，同时继续履行竞业限制义务。

本案中，早教中心以其开发的教材为其教学特色开展经营活动，该教材内容系具有商业价值和使用价值的商业秘密，且教材本身受知识产权保护。早教中心与黎某建立劳动关系后签订了书面保密协议，并约定了竞业限制条款，该协议合法有效，双方均应当全面履行各自义务，享有各自权利。早教中心称黎某离职后

在某少儿培训中心工作违反了竞业限制条款，经核实，少儿培训中心与早教中心经营范围不存在相同或类似内容，相关课程及教材亦无抄袭或雷同内容。早教中心亦未能提供证据证明黎某在少儿培训中心工作时存在泄露早教中心商业秘密、知识产权之行为。早教中心仅凭“少儿培训中心”的名称及两用人单位同属一个市级行政区域即称黎某违反了竞业限制义务，缺乏事实及法律依据。故黎某与早教中心均应当继续遵守竞业限制条款，履行相关义务。

典型意义

竞业限制制度的核心意义在于在诚实信用原则的基础上，防止员工因流动而造成商业上的不正当竞争，保护劳动者就业自由和正常的市场竞争秩序。竞业限制既要考虑形式层面约束当事人的行为，又要考虑是否引发市场主体的不正当竞争。若劳动者再就业未在同行业间形成不良竞争，未对原用人单位造成商业利益上的损失或潜在风险，则不应当扩大竞业限制的适用范围，误认劳动者违反了竞业限制协议。

案例四：超市促销员劳动争议案

案情简介

某粮油商贸公司在某超市设有品牌粮油促销点，并与超市签订了《购销合同》，约定粮油商贸公司向超市派促销员需上报超市并经超市培训后方可上岗，促销员需着超市员工制服，佩戴超市统一定制的员工工牌。粮油商贸公司负责雇佣促销员并承担促销员的工资、社会保险等相关费用。刘某 2021 年 10 月被派至超市从事品牌粮油促销工作，经超市培训确认合格后，超市给刘某发放了工服、工牌。刘某的工资卡银行账户明细单显示，刘某工资由粮油商贸公司发放，其社会保险参保缴费单位为粮油商贸公司。2022 年 2 月某日，刘某在超市搬运货品时被一箱食用油砸伤，经医院诊断为右跟骨骨折。刘某向超市提出补偿问题，超市称双方不存在劳动关系，拒绝了刘某的要求。刘某随即将超市和粮油商贸公司列为共同被申请人，向劳动人事争议仲裁委员会提出仲裁申请，请求确认其与超市之间存在劳动关系。

处理结果

劳动人事争议仲裁委员会依法确认刘某与超市之间不存在劳动关系。刘某不服裁决结果，起诉至人民法院，法院一审判决结果与仲裁裁决结果一致，双方当事人均未上诉，法院一审判决生效。

案例评析

本案中，粮油商贸公司与超市签订了《购销合同》，对粮油

商贸公司向超市派驻促销人员，以及促销员的日常管理、工资待遇等方面进行了约定。超市对刘某在岗前培训、外在形象等方面的管理权来自于粮油商贸公司的委托，刘某的劳动权利义务相关事项均由粮油商贸公司承担，其工资发放和社保办理均由粮油商贸公司承担。刘某在超市的促销工作亦由粮油商贸公司安排，用人单位应系粮油商贸公司。超市仅为刘某的工作场所，与刘某不存在经济及人身的依附从属关系，双方未建立劳动关系。

典型意义

超市商品促销员由商品供货方招聘并派至超市工作，工资、社会保险由商品供货方负责。虽然现实中超市对促销员进行了培训及日常管理，并向促销员制发工牌、工作服等外部识别性物品，但这种管理的目的是为了维护超市统一有序的运营秩序，与促销人员并非具有紧密的人员隶属支配关系。超市和商品供货方是平等主体之间的商业合作关系，超市是基于商品供货方的委托对促销员开展管理，这种商业合作和人员管理模式与用人单位对劳动者直接支配与管理存在本质区别，故供货方的促销员不应认定为与超市存在劳动关系。

案例五：季节性就业劳动争议案

案情简介

赵某于2006年11月起在某研究院工作，工作岗位为司炉工，每年采暖季在研究院负责管理采暖用锅炉，采暖季结束后赵某工作结束，下年度采暖季再次前往研究院工作，此种用工模式一直延续至2021年。双方于2006年11月签订了《临时用工劳务合同》一份，约定合同期限为2006年11月15日至2007年3月15日。此后，每年11月至次年3月的采暖季期间，双方均签订《临时用工劳务合同》。赵某每年采暖季在研究院工作期间，接受研究院的考勤管理和安全生产制度的约束，研究院向赵某提供必要的劳动工具，按月向赵某支付报酬。2021年采暖季期间，研究院每月支付给赵某劳动报酬3500元。后因双方就终止劳动合同经济补偿问题发生争议，赵某申请劳动仲裁，请求确认双方存在劳动关系并支付经济补偿。研究院主张赵某的仲裁请求已超过申请仲裁时效，应当予以驳回。

处理结果

依法确认赵某与研究院之间成立以季节性用工为用工周期的劳动关系；研究院支付赵某终止劳动关系经济补偿1750元。赵某和研究院均未向人民法院提起诉讼，裁决书依法发生法律效力。

案例评析

本案裁判的焦点是双方是否形成劳动关系，赵某的仲裁请求

是否受仲裁时效的限制。劳动者在用人单位的管理与支配下由用人单位提供劳动条件及劳动工具，劳动者从事有报酬的劳动的，双方成立劳动关系。2006年11月起至2021年3月赵某于每年的采暖季在研究院从事司炉工作，在研究院的管理与支配下从事了有报酬的劳动。双方虽签订了“劳务合同”，但双方约定的权利义务内容并不符合劳务关系的法律特征。故根据上述法律事实，可综合认定赵某与研究院签订的一系列合同均为固定期限劳动合同，研究院向赵某支付的报酬即为劳动报酬，双方成立劳动关系。

此外，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条之规定，申请仲裁的时效期间为从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算一年。劳动关系终止的，应当自劳动关系终止之日起一年内提出仲裁申请。劳动者主张经济补偿应适用仲裁时效的规定。因赵某与研究院建立劳动关系存在季节性用工的特点，双方劳动关系每年建立一次后随即终止，赵某对每年工作后相关待遇的仲裁申请时效均应于劳动关系终止之日起的次日开始起算，一年内提出仲裁申请。故赵某针对2021年3月之前的劳动关系提出经济补偿的请求均已超过仲裁申请时效。但赵某主张最后一次劳动关系终止的经济补偿，于法有据，应予支持。故仲裁委根据赵某离职前月平均工资，裁决研究院应当支付赵某经济补偿1750元。

典型意义

本案对季节性岗位的劳动关系确认具有重要意义。首先，司炉工的岗位特点具有极强的季节性。用人单位和劳动者之间的法律关系符合劳动关系的法律特征，故确认双方间断性地建立了劳动关系，不可笼统认定双方劳动关系自第一次用工之日起连续计算。其次，因季节性用工过程中劳动关系存在阶段性、间断性的特点，故劳动者在每年度的采暖季结束完成工作任务后，其与用人单位的劳动关系终止，双方的劳动关系存在明显的间断性，故劳动者的请求理应受到仲裁申请时效的限制。

案件六：企业考核管理劳动争议案

案情简介

2015年11月劳动者杨某入职至某国有企业，在保卫室任保安员，其岗位职责为保障用人单位有序安全开展生产，双方签订了无固定期限劳动合同。2021年12月末，该国有企业按照《员工绩效管理实施细则》以及《保安员绩效管理（考核）办法》对杨某进行考核，因杨某2021年8月在工作岗位上睡觉，企业对杨某2021年度的考核结果给出了“不合格”评价，并向杨某送达了《考核结果通知书》。2022年1月根据《员工待岗管理暂行办法》该企业将杨某纳入待岗人员进行管理，安排杨某参加待岗培训及随后的复岗考试。杨某对考核结果不予认可，其主张2021年8月在工作时间睡觉的行为系领导同意，故其拒绝服从用人单位安排的待岗培训，也拒绝参加复岗考试。随后杨某申请劳动仲裁，请求恢复保安员岗位；并要求用人单位按照其原工资标准补发工资差额6000元。经查，用人单位制定的《员工绩效管理实施细则》、《保安员绩效管理（考核）办法》、《员工待岗管理暂行办法》均经法定程序出台，经职工代表大会表决通过，内容符合法律法规之规定，并已向全体员工公示。

处理结果

驳回劳动者杨某的仲裁请求。杨某不服仲裁结果，起诉至人民法院，法院一审判决结果与仲裁裁决结果一致，双方当事人均未上诉，一审判决生效。

案例评析

用人单位对年度考核不合格的员工作出待岗培训、复岗考试的安排属于企业用工自主权的范畴。用人单位依法制定的规章制度，对用人单位的全体员工具有约束力。考核系企业管理权及用工自主权的体现，用人单位根据规章制度对劳动者工作表现进行考核，并根据考核结果安排不合格的员工作出待岗培训、参加复岗考试，并无不妥。而杨某主张的其睡觉行为属领导同意后的行为，该主张与保安员保障安全的岗位职责要求不相符。员工无正当理由不认可考核结果、要求恢复原工作岗位，于法无据，不应支持。

典型意义

用人单位用工自主权体现在企业用工规划和用工管理的方方面面，办案机关要在维护劳动者各项合法权益的同时，确保用人单位用工自主权的依法合理行使。对企业用工自主权的依法保护，有利于企业人力资源管理科学有序进行，也有利于促进劳动关系和谐稳定发展。

案例七：女职工特殊保护劳动争议案

案情简介

马某于2018年8月入职某公司任客服主管，双方签订了书面劳动合同，合同期限三年，并约定马某月工资3350元。2021年7月起，马某因分娩休产假。产假期间该公司通知马某劳动合同期满终止。马某随即申请劳动仲裁，请求裁决确认该公司终止劳动合同的行为违法并要求支付赔偿金20100元。

处理结果

依法确认该公司终止劳动合同行为违法，支付马某赔偿金20100元。双方当事人均未向人民法院提起诉讼，裁决书依法发生法律效力。

案例评析

《女职工劳动保护特别规定》第五条规定，用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资、予以辞退、与其解除劳动合同或者聘用合同。依据《中华人民共和国劳动合同法》第四十二条、第四十五条之规定，女职工在孕期、产期、哺乳期劳动合同期满的，劳动合同应当延续至孕期、产期、哺乳期期满时终止。本案中，马某与该公司劳动合同于产假期间届满，其劳动合同期限应延续至马某哺乳期结束。该公司在马某产假期间以双方劳动合同期满为由终止劳动合同，于法有悖，属于违法终止劳动合同。依据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条、第八十七条之规定，用人单位违法终止劳动合同，劳动者可以要求用人单位依

照经济补偿金标准的二倍支付赔偿金。

典型意义

女职工特殊保护是根据女职工身体结构、生理机能的特点以及抚育子女的特殊需要，给予劳动特殊权益的法律保障。用人单位在女职工孕期、产期、哺乳期内，不得随意解除终止劳动合同，女职工出现严重违反用人单位规章制度等符合依法解除劳动合同的情形的除外。现行劳动法律法规的立法精神是既要给予女职工特殊保护，又要维护用人单位依法依规开展的管理行为。本案对于在竞争激烈的职场之中，在男女平等前提下对女职工特殊时期给予特殊保护，维护女性平等的参与就业、参与国家生产建设的权利具有直接示范作用。

案件八：车辆挂靠中的劳动争议案

案情简介

李某从某汽车运输公司购买了重型半挂牵引车一台，李某登记为车辆所有权人，该车辆使用权、经营权、收益权均归李某所有。后李某雇佣张某对外以该汽车运输公司名义从事长途运输工作。2021 年秋，张某在驾驶该车辆行驶至某省道时与沿该路对向行驶的另一辆重型半挂车发生碰撞的交通事故，造成张某受伤。张某与李某、汽车运输公司三方协商未果，遂以汽车运输公司为被申请人向劳动人事争议仲裁委员会申请劳动仲裁，请求认定由汽车运输公司承担工伤保险责任。

处理结果

该汽车运输公司向张某承担工伤保险责任。双方当事人均未向人民法院提起诉讼，裁决书依法发生法律效力。

案例评析

根据《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》第三条第一款第五项的规定，个人挂靠其他单位对外经营，其聘用的人员因工伤亡的，被挂靠单位为承担工伤保险责任的单位。个人购买的车辆挂靠其他单位且以被挂靠单位名义对外经营的，该个人聘用的驾驶员与被挂靠单位之间不具备劳动关系的基本特征，不宜认定为事实劳动关系。但驾驶员因工伤亡的，被挂靠单位应承担工伤保险责任。本案中，李某购买运输车辆挂在汽车运输公司，并雇佣张某对外以汽车运输公司的名义从事长途

运输工作，符合车辆挂靠经营的特征。在挂靠经营关系中，驾驶员与汽车运输公司之间因无人身从属、财产依附关系，故双方不成立劳动关系。但驾驶员在运输途中发生交通事故，汽车运输公司应承担工伤保险责任。

典型意义

对劳动关系的认定一般应依据是否签订书面劳动合同，若未签订书面劳动合同，应参照原劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》综合判断，不应随意扩大劳动关系的认定范围。车辆挂靠关系中，虽认定汽车运输公司与驾驶员张某之间不存在劳动关系，但为了解决工伤保险待遇问题，仍认定被挂靠单位为承担工伤保险责任的单位，既维护了劳动者的合法权益，又对规范企业经营行为及用工行为起到了引导作用。

案件九：双倍工资时效问题劳动争议案

案情简介

2018年2月苏某在某煤矿工作，工作内容为操作夯车、维修机器，双方未签订书面劳动合同，但口头约定了苏某月工资11000元，工资通过现金或微信转账方式支付，并由苏某在财务部门签字确认。2022年3月，苏某酒后操作夯车卸车，煤矿认为苏某违反安全生产操作制度，解除了与苏某的劳动关系。当月苏某即向劳动人事争议仲裁委员会申请劳动仲裁，请求裁决煤矿向其支付未签订书面劳动合同的双倍工资差额121000元。煤矿在答辩意见中表示，苏某的请求事项已超出一年的仲裁申请时效。

处理结果

驳回苏某的仲裁请求。双方当事人均未向人民法院提起诉讼，裁决书依法发生法律效力。

案例评析

用人单位与劳动者自用工之日起建立劳动关系，建立劳动关系一个月内应当签订书面劳动合同。劳动人事争议仲裁的申请时效为知道或应当知道权益受侵害之日起一年。本案中，劳动者苏某与某煤矿建立劳动关系未签订书面劳动合同，但苏某在长达四年多的劳动关系存续期间未向劳动人事争议仲裁委员会提出请求支付未签订书面劳动合同的双倍工资差额的仲裁申请；且案件审理过程中，用人单位煤矿一方提出了时效抗辩。经庭审调查，苏某的仲裁申请超出申请时效的情况属实，且无仲裁时效中止中

断的情形，故仲裁委员会依法对苏某的仲裁请求予以驳回。

典型意义

本案的争议在实务中较具典型性。本案的劳动者因超出劳动仲裁的申请时效，且用人单位一方以超时效提出抗辩，故劳动者的仲裁请求最终未得到支持。劳动争议处理实务工作中，对双倍工资超时效问题存在整体概括性超时效和按月度超时效两种观点，因未签订书面劳动合同的双倍工资属于《劳动合同法》规定的对用人单位不签订书面劳动合同的罚则，并非劳动报酬，故对双倍工资仲裁申请时效的认定不应参照劳动报酬支付周期计算，而应当将双倍工资的支付期间作为一个整体，概括性认定超时效问题；即双倍工资请求的仲裁申请时效不应适用《调解仲裁法》第二十七条第二款的特殊时效规定。

此外，根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第三十条、第三十一条之规定，劳动人事争议仲裁案件在立案阶段不审查时效，这一规定符合我国法律理论界关于时效问题的定义，即超时效属于仲裁被申请人（诉讼阶段被告）一方的抗辩权，而裁判机构不应主动审查。故本案中，仲裁委员会并未主动审查当事人仲裁请求的时效问题。该案是双倍工资超时效问题的典型案例，具有示范意义。

案例十：用人单位单方调岗争议案

案情简介

张某于 2005 年 1 月入职某制造公司，双方于 2010 年 5 月签订无固定期限劳动合同，张某的工作岗位为机械维修工，月平均工资为 6000 元。2019 年 6 月，制造公司因张某亲属从该公司退休后在外省具有同业竞争关系的企业工作，决定将张某调离岗位，从事不涉及公司商业秘密的工作。2019 年 8 月，制造公司下发通知，将张某调整到保洁岗位，并按新岗位核定薪酬。2019 年 9 月张某到新岗位报道上班，制造公司向张某发放 2019 年 8 月工资 1900 元、9 月工资 2300 元。后张某以制造公司调岗违法为由申请劳动仲裁，要求恢复原工作岗位及工资待遇。

处理结果

本案经过仲裁及人民法院两审判决，均裁判认定制造公司调岗违法，恢复张某的工作岗位以及相关工资待遇。

案例评析

《中华人民共和国劳动合同法》第三十五条第一款规定：“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。变更劳动合同，应当采用书面形式。” 本案中，制造公司可以依据生产经营需要对劳动者岗位进行调整，但首先应与劳动者进行协商，并且保障调岗前后的工作环境及工资待遇等未发生明显变更，亦不应含有歧视、贬损等惩罚性目的。制造公司在出具的《调岗通知单》中虽载明系根据工作需要，依据双方劳动合同约定进行协

商调整，但双方并未就变更岗位达成一致。张某的原工作岗位为机械修理工，其被调整到保洁岗位后，工作环境及技能要求发生变更，工资报酬明显减少，这一做法既不符合劳动合同约定，也不符合法律规定。张某主张恢复原劳动岗位于法有据，其每月薪资待遇亦应一并恢复。

典型意义

用人单位因劳动者原因进行调岗时，应当符合劳动合同的约定或者用人单位规章制度的规定，并且符合用人单位生产经营的客观需要。用人单位单方调岗应保障劳动者的工资及其他劳动条件未发生明显变更，并且不应存在歧视性、侮辱性等情形。只有符合上述条件，用人单位在单方调岗引发纠纷时，才能因具有合理合法性而获劳动者的认可及法律的支持。

