

# 目 录

|                               |    |
|-------------------------------|----|
| 前 言 .....                     | 1  |
| 一、劳动争议诉讼案件的基本情况及其主要特点 .....   | 3  |
| (一) 劳动争议案件收结案情况 .....         | 3  |
| (二) 劳动争议主体日益多元 .....          | 4  |
| (三) 劳动争议诉请涉及面广 .....          | 6  |
| (四) 劳动争议调撤情况及对策 .....         | 8  |
| (五) 确认劳动关系之诉数量增多 .....        | 9  |
| (六) 劳动者合法权益的有效保护 .....        | 10 |
| 二、主要纠纷类型案件的典型问题 .....         | 11 |
| (一) 确认劳动关系问题 .....            | 12 |
| 1.用人单位和劳动者主体资格 .....          | 13 |
| 2.用工事实的认定 .....               | 13 |
| 3.预约合同 .....                  | 14 |
| 4.新业态用工 .....                 | 14 |
| 5.与承揽、合作等关系的区分 .....          | 14 |
| (二) 劳动合同签订问题 .....            | 15 |
| 1.未订立书面劳动合同 .....             | 15 |
| 2.无固定期限劳动合同的订立 .....          | 15 |
| 3.二倍工资差额的仲裁时效、计付期间和计算基数 ..... |    |

|                                    |    |
|------------------------------------|----|
| .....                              | 16 |
| (三) 工资福利问题 .....                   | 16 |
| 1.产假工资 .....                       | 16 |
| 2.医疗期工资 .....                      | 17 |
| 3.提成和绩效工资 .....                    | 17 |
| 4.报销款 .....                        | 18 |
| (四) 劳动合同解除和终止问题 .....              | 18 |
| 1.调岗调薪 .....                       | 19 |
| 2.经济性裁员 .....                      | 20 |
| 3.严重违反规章制度 .....                   | 20 |
| 4.离职 .....                         | 20 |
| 5.竞业限制 .....                       | 21 |
| (五) 保险待遇问题 .....                   | 21 |
| 1.社会保险费缴纳 .....                    | 22 |
| 2.已达法定退休年龄职工的工伤保险待遇 .....          | 22 |
| 3.一次性伤残就业补助金 .....                 | 22 |
| 三、劳动争议纠纷诉源治理工作机制 .....             | 23 |
| (一) 前端预防：坚持非诉挺前，抓早抓小“治未病”<br>..... | 23 |
| 1.做大“法院+”解纷平台，扩大多元解纷“朋友圈”          |    |

|                           |    |
|---------------------------|----|
| .....                     | 23 |
| 2.做强“调解+”解纷模式，擦亮源头解纷“金名片” |    |
| .....                     | 24 |
| 3.做优“智慧+”解纷服务，按下高效解纷“加速键” |    |
| .....                     | 25 |
| (二)中端提质：提升审判质效，实质解纷“治已病”  |    |
| .....                     | 25 |
| 1.聚焦“两个优化”，以“要素式审判+示范诉讼”  |    |
| 推动案件审理提质增效 .....          | 25 |
| 2.聚焦“两个创新”，以“繁简分流+小额诉讼”推  |    |
| 动案件分流提标扩面 .....           | 26 |
| 3.聚焦“两个连接”，以“诉调对接+裁审衔接”推  |    |
| 动审理效果提档升级 .....           | 27 |
| (三)末端巩固：延伸审判职能，深度治理“防再病”  |    |
| .....                     | 28 |
| 1.刚柔并济，释放司法建议效能 .....     | 28 |
| 2.情法兼顾，提升信访工作质量 .....     | 29 |
| 3.多措并举，加大普法宣传力度 .....     | 29 |
| 结 语 .....                 | 31 |
| 十大典型案例 .....              | 33 |

|     |                         |    |
|-----|-------------------------|----|
| 案例一 | 何某与某商务公司确认劳动关系纠纷案 ..... | 33 |
| 案例二 | 程某与某娱乐公司劳动合同纠纷案 .....   | 35 |
| 案例三 | 林某与某五金公司劳动合同纠纷案 .....   | 37 |
| 案例四 | 罗某与某教育公司劳动合同纠纷案 .....   | 39 |
| 案例五 | 王某与某物流公司劳动合同纠纷案 .....   | 41 |
| 案例六 | 刘某与某管理公司生育保险待遇纠纷案 ..... | 43 |
| 案例七 | 赵某与某物产公司劳动合同纠纷案 .....   | 45 |
| 案例八 | 冯某与某金属制品厂劳动合同纠纷案 .....  | 47 |
| 案例九 | 谢某与某科技公司劳动合同纠纷案 .....   | 49 |
| 案例十 | 朱某与某电气公司竞业限制纠纷案 .....   | 51 |

## 前 言

党的二十大报告指出：“健全劳动法律法规，完善劳动关系协商协调机制，完善劳动者权益保障制度，加强灵活就业和新就业形态劳动者权益保障。”这一深刻论述及其丰富内涵，为构建和谐劳动关系，推动新时代劳动法治发展指明了目标方向。广州作为国家中心城市、经济大市，得风气之先、立开放潮头，取得巨大成就，吸引了众多投资者和劳动者。近年来，随着经济社会的快速发展，特别是互联网平台经济蓬勃兴起、产业结构优化调整，就业形态、用工模式也随之变化，劳动关系领域出现许多新情况新问题。为此，广州法院坚持能动履职，充分发挥审判职能作用，切实维护劳动者和用人单位的合法权益，引导用人单位规范用工、劳动者理性维权，实现了劳动争议化解政治效果、社会效果与法律效果的有机统一。

为深入学习贯彻习近平法治思想，围绕“公正与效率”工作主题，做深做实能动履职，广州中院发布《广州法院审理劳动争议案件审判白皮书暨典型案例（2021-2023年）》。本白皮书全面梳理近三年来我市劳动争议案件总体情况，认真总结工作成效和存在的问题，旨在进一步规范裁判尺度，提升审判质效，深化诉源治理，努力为广州

继续在高质量发展方面发挥领头羊和火车头作用提供有力司法服务和保障。

## 一、劳动争议诉讼案件的基本情况与主要特点

### （一）劳动争议案件收结案情况

2021-2023 年期间，广州两级法院共受理劳动争议案件 60445 件，涉案总标的约 59.68 亿元。其中基层法院受理一审劳动争议案件总数为 43629 件，广州中院受理二审劳动争议案件总数为 16816 件。一审案件结案总数为 41249 件，二审案件结案总数为 15960 件。一、二审案件的结收比均超 94%。

通过本次梳理发现，近三年劳动争议案件的产生，主要有以下两方面原因：一方面，受国际环境更趋复杂严峻和国内疫情的超预期影响，部分市场主体受到直接冲击，造成经营困难，出现转型兼并、裁员减员等现象，给劳动力市场稳定带来了一定影响。同时，随着广州营商环境的不断优化提升，市场主体也迎来递增式增长，实现质的有效提升和量的合理增长。据统计，截至 2023 年上半年，广州实有市场主体总量已突破 327.83 万户，较前一年增长约 12 万户。市场主体的增加，吸纳了更多的就业者。另一方面，随着法治观念的逐步增强，劳动者的维权意识也在不断提升，采取合法途径维权的积极性和主动性不断提高。

从三年来基层法院受理的劳动争议案件数量来看，案

件区域分布有一定差别，其中天河、番禺、白云三区法院收案数位居前三，分别为 7537 件、6789 件、5800 件，共计 20126 件，占一审总收案数 43629 件的近一半，即 46.13%。而从化、荔湾、增城等区法院，所占比例相对较低（详见图 1）。由此反映出劳动争议案件数量与区域发展、人口流动性、中小企业的分布密切相关。

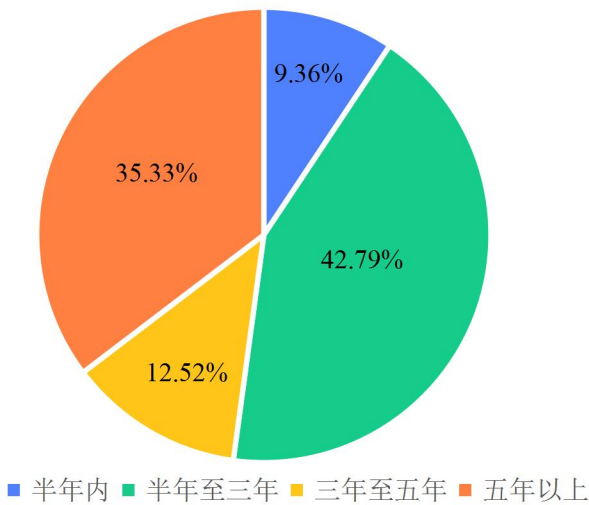


## （二）劳动争议主体日益多元

2021 至 2023 年，广州法院审理的劳动争议中涉诉劳动者身份日益多元化，中高级管理人员、高新技术类人才、新业态从业者、超龄劳动者等主体有所增多。从性别上看，

男性占比 72.92%，是劳动争议案件的主要涉诉人群。女性涉诉人群相对较少，其中涉及“三期”（孕期、产期、哺乳期）女职工权益保障纠纷仅占女性案件总数的 10.69%，说明企业重视“三期”女职工权益的保障。从争议发生时间来看，劳动者入职半年内发生争议的，占案件总数 9.36%；入职半年至三年发生争议的，占案件总数 42.79%；入职三年至五年发生争议的，占案件总数 12.52%；入职五年以上发生争议的，占案件总数 35.33%(详见图 2)。

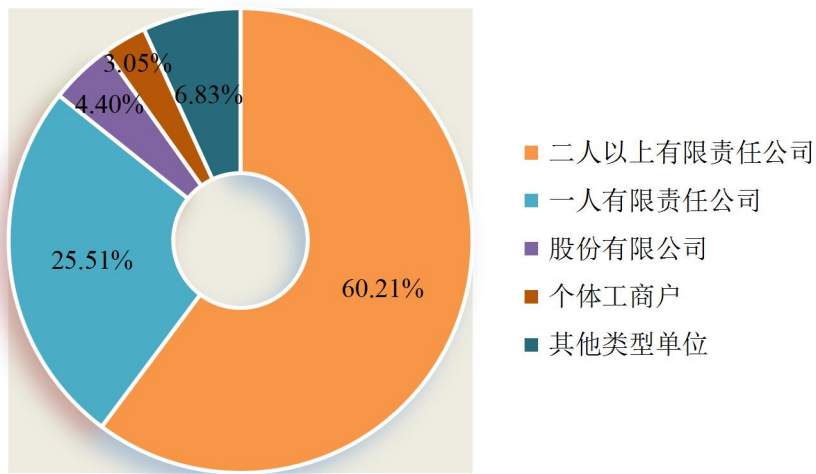
图2：2021-2023年广州法院劳动争议案件争议发生时间跨度



涉劳动争议的用人单位行业分布日益广泛，争议领域从建筑业、制造业、物流业等劳动密集型产业，向教育培训、高新技术、餐饮酒店、物业服务、电子商务等行业延

伸。涉诉用人单位的组织类型种类多样，有限责任公司占比 85.72%（其中一人有限责任公司占比 25.51%），股份有限公司占比 4.4%，个体工商户占比 3.05%，其他类型用人单位占比 6.83%（详见图 3）。

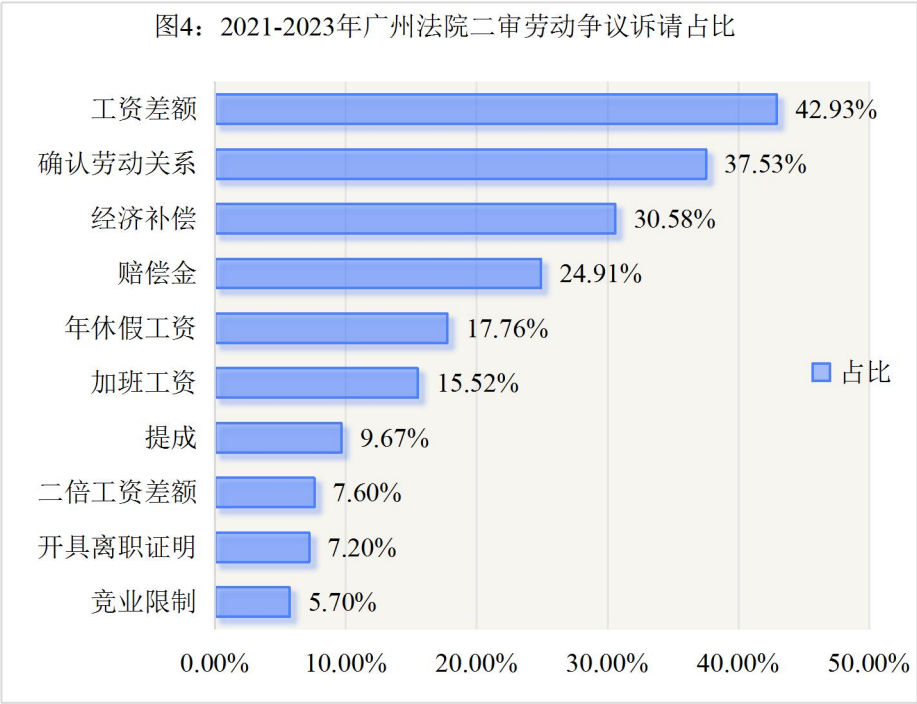
图3：2021-2023年广州法院二审劳动争议涉用人单位组织类型



### （三）劳动争议诉请涉及面广

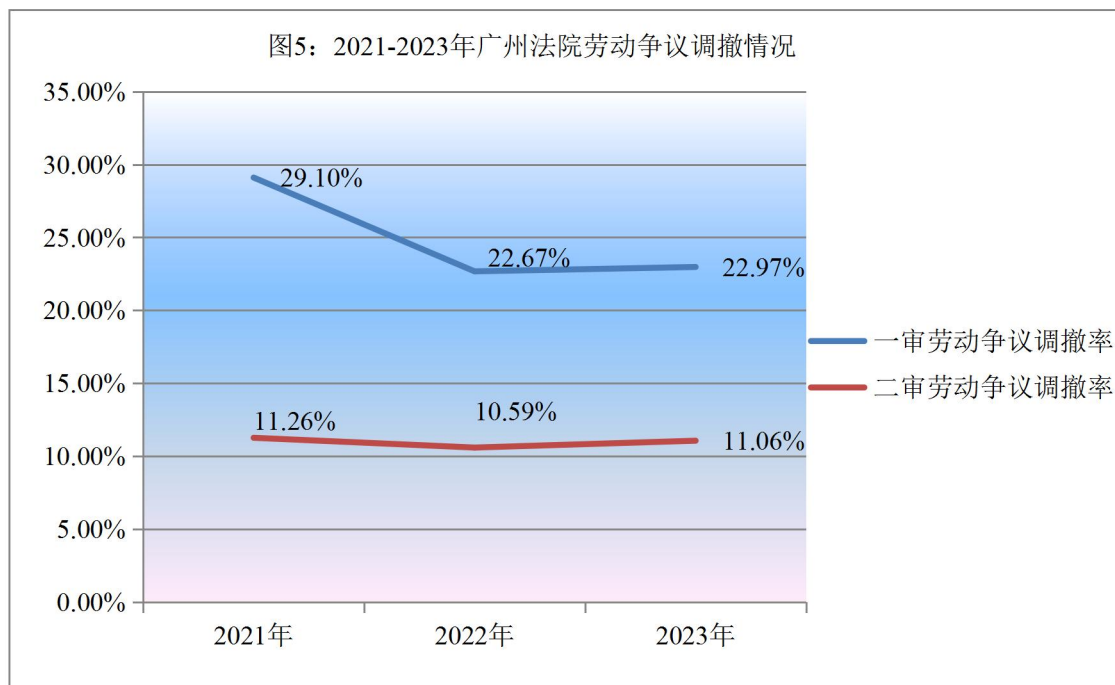
劳动争议案件中诉讼请求复合化特征明显，当事人往往在同一案件中提出多个诉讼请求。涉及单一诉讼请求的案件数量极少，仅占案件总数的 6.2%，其余案件均有两项以上的诉讼请求，部分劳动者的诉讼请求甚至多达十余项。劳动争议案件诉讼请求涵盖工资待遇、社会福利及劳动合同订立与履行、竞业限制、出具离职证明等非金钱债务的履行，既有财产属性，又有人身属性。

从数量上看，劳动争议案件中诉请涉及工资报酬类的案件数量位居所有案件的第一位，其中工资差额、年终奖、年休假工资、提成奖金、绩效工资等占案件总数的 96.25%。由此说明，劳动报酬与劳动者的生存权和发展权密不可分，在劳动关系的权利体系中处于极其重要的地位。切实保障劳动者取得劳动报酬的权利，有助于以和谐劳动关系助力经济高质量发展。从审理案件涉及的诉请来看，前五位分别为：工资差额，占案件总数的 42.93%；确认劳动关系，占案件总数的 37.53%；经济补偿，占案件总数的 30.58%；赔偿金，占案件总数的 24.91%；年休假工资，占案件总数的 17.76%；加班工资，占案件总数的 15.52%（详见图 4）。



#### （四）劳动争议调撤情况及对策

2021-2023 年，劳动争议一审案件调撤率分别为 29.10%、22.67%、22.97%；二审案件调撤率分别为 11.26%、10.59%、11.06%（详见图 5）。



上述情况反映，一方面，劳动争议案件因经过仲裁前置程序，一些案情较简单、矛盾较缓和的案件已在仲裁阶段通过调解、裁决等方式化解。另一方面，随着经济社会的快速发展，劳动争议案件的特点和调处难度均发生了变化，劳动争议案件案情趋向复杂，传统的纠纷调解机制面临新的挑战，急需探索更适应实践发展的高效、公正的调

解方式，建立健全更加多元化的纠纷解决机制。同时，三年期间，受国内疫情及经济大环境的影响，部分行业如房地产、教育培训、餐饮酒店等受冲击较大，导致用人单位提供劳动条件及支付劳动报酬的能力均受到影响。劳动争议案件一定程度上是经济发展和社会和谐度的晴雨表。因此，人民法院在完善劳动争议专业化审判工作的同时，还应进一步深化诉源治理，持续加强与人社、工会等部门的协调联动，强化劳动争议的诉调对接，推动更多劳动争议纠纷及时、高效化解，为保护劳动者合法权益，促进企业健康高质量发展，稳定就业环境，提供更多更优的司法服务。

### **（五）确认劳动关系之诉数量增多**

三年来，劳动争议案件诉请中，除工资差额的诉请外，涉确认劳动关系的案件数量较多，占案件总数的 37.53%，且该类案件数量逐年增长。

由此说明，一方面，劳动者的维权能力不断提升，确认劳动关系一般是诉请补缴社保、工资差额等劳动权利的前提。另一方面，平台经济迅速发展，创造了大量就业机会，依托互联网平台就业的网约配送员、网约车驾驶员、货车司机、网络主播等新就业形态劳动者数量大幅增加。由于新类型用工模式较传统用工关系，在管理方式、工作

时间、报酬支付等方面呈现隐蔽性、灵活性、多元性等新特点，故涉及该类“新业态”用工劳动关系认定的案件数量增多。随着用工模式的创新发展，互联网平台用工模式下劳动者与用人单位之间的法律关系变得日趋复杂，现有劳动法律法规未对此作出明确规定，新型用工模式在带来许多发展机遇的同时，也为劳动争议审判实践提出了新的挑战 and 新的要求。

### **（六）劳动者合法权益的有效保护**

近年来，随着法律制度的逐步完善和各项法律法规的宣传普及，且得益于政府相关部门监督并规范用工管理及加强源头治理的各项举措，用人单位的规范用工意识和用工管理能力在不断提升。2021-2023 年，用人单位诉请获支持的案件数量逐年增长，其中 2023 年用人单位诉请得到支持的案件数量比例，较 2021 年增长 6.67%。但审判实践中仍存在不少用工不规范的情况，常见于中小微企业，主要表现在：

一是未按时足额缴纳社会保险费用。依法为劳动者缴纳社会保险，是用人单位的法定义务，然而逃避法定缴纳社会保险费用义务情形的案件仍时有发生。二是未依法签订劳动合同。涉及未签订书面劳动合同案件的情况有所改善，但仍有用人单位未与劳动者签订书面劳动合同。诉请

涉及未签订书面劳动合同的二倍工资差额案件，占案件总数的 20.62%，但其中也有劳动者为谋取未签订书面劳动合同的二倍工资差额等利益，屡次在多家用人单位采取“碰瓷”的方式就业。三是未依法规范履行相应义务。由此导致劳动合同解除或终止后，劳动者向用人单位主张解除劳动关系经济补偿或违法解除的案件比例较高。但也有劳动者存在过度维权情形，在解除或终止劳动合同时，向用人单位要求合理范围以外的赔偿。由此可见，要营造和谐稳定的劳资关系，需久久为功，企业需持续提高用工管理能力和水平，依法保障劳动者的合法权益，注重源头预防和矛盾化解，促进劳动关系和谐稳定健康发展。

## 二、主要纠纷类型案件的典型问题

根据最高人民法院《民事案件案由规定》，劳动争议作为二级案由，下设劳动合同纠纷、社会保险纠纷、福利待遇纠纷 3 个三级案由，其中劳动合同纠纷下设 7 个四级案由：确认劳动关系纠纷、集体合同纠纷、劳务派遣合同纠纷、非全日制用工纠纷、追索劳动报酬纠纷、经济补偿金纠纷、竞业限制纠纷。社会保险纠纷下设 5 个四级案由：养老保险待遇纠纷、工伤保险待遇纠纷、医疗保险待遇纠纷、生育保险待遇纠纷、失业保险待遇纠纷。近三年，广

州法院受理的劳动争议案件中，确认劳动关系、追索劳动报酬、支付经济补偿（赔偿金）和工伤保险待遇等四类纠纷占比超过 80%。因此，有必要在梳理这些案件典型问题的基础上，为依法用工提供操作指引，减少劳动争议，从源头上防范化解劳资纠纷。

### （一）确认劳动关系问题

劳动关系是指用人单位招用劳动者为其成员，劳动者在用人单位的管理下提供有报酬的劳动而产生的权利义务关系。劳动者依法享有取得劳动报酬、休息休假、劳动安全卫生保护、享受社会保险和福利等权利，一般应以存在劳动关系为前提。部分用人单位招用劳动者未签订劳动合同，发生劳动争议时因双方劳动关系难以确定，致使劳动者合法权益受损。劳动者据此请求确认劳动关系的案件较多，此类案件在广州法院三年审理的劳动争议案件中占比 37.53%。劳动关系的成立需同时具备三个条件：（一）用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；（二）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劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动；（三）劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。

## **1.用人单位和劳动者主体资格**

用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格，是劳动关系成立的条件之一。

（1）用人单位主体资格。用人单位应当是依法成立的境内企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织。

劳务派遣单位履行用人单位对劳动者的义务。未签订劳务派遣协议的，需根据招聘信息发布内容、劳动者面试及入职情况、签订的相关协议等综合判断是否存在劳务派遣，如实际用工单位不能举证证明存在劳务派遣事实，则可能承担举证不能的不利后果。

（2）劳动者主体资格。劳动者是接受用人单位劳动管理，从事用人单位安排的有偿劳动的人员。对股东、董事、监事等人员的劳动关系认定，应重点审查其与用人单位之间是否存在实质的“劳动管理”，是否具有人身从属性、经济从属性、组织从属性。

## **2.用工事实的认定**

如双方对是否存在劳动关系有争议，根据举证规则，主张法律关系存在的当事人，应当对产生该法律关系的基本事实承担举证责任。一般而言，如劳动者主张与用人单位存在劳动关系，而用人单位对此不予认可的，则应当由劳动者依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》》的相关规定，对用工事实承担初步举证责任。

### **3.预约合同**

用人单位向劳动者发出录用通知，劳动者确认后，用人单位在无正当理由情况下拒绝录用的，双方虽未形成劳动关系，但用人单位在缔约过程中如存在过错的，则须承担相应的不利后果。

### **4.新业态用工**

新就业形态劳动者是指依托互联网平台实现就业的劳动者。认定新业态用工是否构成劳动关系，除审查双方主体资格外，还需重点审查劳动者是否受用人单位的规章制度约束、由用人单位指挥管理、检查考核、决定奖惩等。平台企业不得通过诱导、强迫等方式要求劳动者注册个体工商户或个人独资企业等，以规避用工主体责任。

### **5.与承揽、合作等关系的区分**

“劳动管理”是区分劳动关系与其他合同关系的关键。承揽关系虽然也涉及劳务，但合同目的不在劳务本身，而在于劳动成果，承揽人以提供劳动成果作为获取报酬的前提。如争议双方虽签订的是《承揽合同》，但合同中约定了劳动报酬、工作时间、请休假、社保购买及劳动纪律等内容，明显符合劳动关系特征的，在审判实践中，通常认定存在劳动关系。

争议双方如属于自负盈亏的承包关系，或已订立经营合同、投资合同等，建立了风险共担、利益共享的分配机制，不符合劳动关系特征的，在审判实践中，通常不认定存在劳动关系。

## **（二）劳动合同签订问题**

劳动合同是认定劳动关系最直接、最重要的依据。《中华人民共和国劳动合同法》明确规定，建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。但是，用人单位因各种原因未与劳动者签订书面劳动合同的现象仍然存在，导致纠纷的发生。未签订书面劳动合同应支付二倍工资，是对用人单位未履行法定义务作出的惩罚性赔偿规定。

### **1.未订立书面劳动合同**

用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者支付每月二倍的工资。用人单位未举证证明与劳动者订立了书面劳动合同，或提供的《入职登记表》《报名表》《入职声明》等缺乏劳动合同必备条款，则可能根据相应情况承担支付二倍工资的法律責任。

### **2.无固定期限劳动合同的订立**

为促进劳动关系长期和谐稳定，《中华人民共和国劳动合同法》对订立无固定期限劳动合同作出了明确规定。

如劳动者已在用人单位连续工作满十年，或已连续签订两次固定期限劳动合同，劳动者提出或者同意续订无固定期限劳动合同时，用人单位应当签订。

### **3.二倍工资差额的仲裁时效、计付期间和计算基数**

主张二倍工资差额适用一年的劳动争议仲裁时效，时效期间从用人单位“应当订立书面劳动合同之日起满一个月的次日”起按日计算一年。用人单位自用工之日起满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，视为已经与劳动者订立无固定期限劳动合同，用人单位无须再支付满一年后的二倍工资。二倍工资差额的计算基数为劳动者当月应得工资，未确定支付周期和支付周期超过一个月的劳动报酬，一般不计入二倍工资差额的基数范畴。

### **（三）工资福利问题**

劳动报酬是劳动者因提供劳动而应当获得的收入。用人单位应与劳动者在劳动合同中明确约定劳动报酬的标准、数额、支付时间、特殊情况下的支付方式等内容，并按照国家规定和劳动合同约定，及时、足额支付劳动报酬。

#### **1.产假工资**

用人单位应当依法、足额为女职工缴纳生育保险。生育津贴是女职工因生育离开工作岗位而享受的生育保险待遇。若用人单位拒不缴纳生育保险，则应按原工资标准

支付产假工资。

根据《广东省职工生育保险规定》，生育津贴由用人单位按照职工原工资标准先行垫付，再由医保机构按照规定拨付给用人单位。女职工产假期间，其所享受的生育津贴低于其产假前工资标准的，用人单位应补足差额；高于产假前工资标准的，用人单位不得截留，应全额支付。女职工在产假及奖励假期间提前返岗工作，除生育津贴外，还有权基于提供劳动获得相应的工资，用人单位不得以女职工已享受生育津贴为由克扣工资。

## **2.医疗期工资**

医疗期是指企业职工因患病或非因工负伤停止工作治病休息，用人单位不得解除劳动合同的时限。根据原劳动部《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》，医疗期根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限，为三个月到二十四个月不等。前述医疗期内，用人单位应当按照不低于当地最低工资标准的 80%支付病伤假期工资。

## **3.提成和绩效工资**

提成工资是体现“按劳分配、多劳多得”的一种工资形式。如劳动合同仅约定支付提成，未明确提成比例、提成基数等条款，可结合劳动者既往提成发放情况、其他同类岗位职工提成发放情况等予以综合考量。绩效工资是用

用人单位对劳动者综合表现与实际业绩进行考核后，结合用人单位实际经营状况及双方约定发放的报酬。绩效工资除劳动合同的约定外，可结合考核方案及实施情况具体判断。

#### **4.报销款**

用人单位应当向劳动者提供完成劳动任务的必要条件，如劳动工具、工作场所、劳动经费、技术资料等。劳动者因工作需要外出而产生的交通、食宿等费用，属于应当由用人单位提供的必要劳动经费，具体数额需结合用人单位报销流程、支付凭证、费用发生原因等情况予以综合考量。对于已由用人单位管理人员审核批准，确属因履行工作职责而产生的合理费用，劳动者主张由用人单位向其支付的，在审判实践中可依法支持。

#### **（四）劳动合同解除和终止问题**

劳动合同解除或终止后有无经济补偿、补偿的数额以及应否支付赔偿金，均是劳动者普遍关心的问题，也是容易引发劳资纠纷的突出问题。广州法院三年来审理的劳动争议案件中，劳动者诉请经济补偿、赔偿金的案件占比55.49%。

此类案件审理难点在于对解除原因的认定及合法性判断。主要包括：当劳动者提出解除劳动合同时，需判断用人单位是否存在《中华人民共和国劳动合同法》第三十

八条规定的不提供劳动条件、拖欠劳动报酬、不缴纳社会保险费用等导致劳动者“被迫离职”的情形；当用人单位提出解除劳动合同时，需判断是否存在法定不得解除合同的情形，是否存在劳动者患病负伤（非工伤）无法提供劳动，经过培训或者调整工作岗位后仍不能胜任工作，或严重违反劳动纪律、规章制度等情形。劳动合同解除和终止的原因复杂多样，因调岗、欠薪、经济性裁员、违法辞退引发的纠纷最为常见。

### **1.调岗调薪**

广州法院三年来审理的劳动争议案件中，调岗引发的纠纷占有一定的比例。用人单位内部调整工作岗位不应带有侮辱性、惩罚性，而应按照劳动合同的约定，结合自身业务发展、劳动者职业技能、岗位内容等情况进行合理调岗，调整后的岗位内容应与该劳动者的知识技能相匹配。无特殊情况，不应降低相应的工资待遇。

用人单位享有用工自主权，有权根据自身经营需要调整员工的薪酬标准，但不得滥用权利损害劳动者合法权益。一般情况下，用人单位不得单方降低劳动者的工资标准。用人单位减少劳动者报酬的，应当证明有合法合理的事由。劳动者因用人单位违法降薪提出解除劳动合同的，用人单位须向劳动者支付经济补偿。

## **2.经济性裁员**

经济性裁员涉及批量解除职工劳动合同，应当符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十一条规定的条件和程序。用人单位须提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见后，向劳动行政部门报告裁减人员方案。

## **3.严重违反规章制度**

用人单位制定的规章制度不得包含损害劳动者合法权益的内容。用人单位因劳动者严重违反规章制度而解除劳动合同，无须支付经济补偿，但应当举证证明该规章制度对劳动者具有约束力，以及劳动者实施了严重违反规章制度的行为。用人单位经调查核实劳动者属严重违纪，拟单方解除劳动合同，应事先将理由通知工会。用人单位出具的《解除劳动合同通知书》须载明劳动者的具体违纪行为，以保障劳动者提出申诉和救济的权利。

## **4.离职**

用人单位和劳动者在劳动合同解除或者终止后应尽各自义务，劳动者应当按照双方约定，办理工作交接；用人单位应当出具解除或者终止劳动合同的证明等。近年来，因劳动者“突击”离职和用人单位不开具离职证明产生的纠纷多发。主要争议焦点为赔偿损失责任认定问题。

（1）“突击”离职。劳动者可以无条件单方解除劳动合同，但应当提前三十日通知用人单位，以利于用人单位招用新人和调整岗位，避免生产经营活动受到影响。因劳动者“突击”离职导致用人单位损失的，劳动者应依法赔偿损失。

（2）离职证明。能否及时获取离职证明，关系到劳动者领取失业保险金、再次就业等诸多权益，离职证明也是确认劳动关系已解除的有力证明。用人单位出具的解除、终止劳动合同的证明，应当写明劳动合同的期限、解除或终止劳动合同的日期、工作岗位、在本单位的工作年限等。劳动者有证据证明因用人单位拒绝、拖延、不按法律规定开具离职证明造成损失的，用人单位应依法赔偿损失。

## **5.竞业限制**

竞业限制一般约束高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。用人单位应于劳动合同解除或者终止后开始支付竞业限制补偿金。劳动者如违反竞业限制约定，用人单位有权要求劳动者支付违约金并返还已支付的竞业限制补偿。

### **（五）保险待遇问题**

为劳动者参加社会保险是用人单位的法定义务。近年来，虽社保部门系统性、全方位地加强对用人单位社保缴

纳的管理与监督，维护劳动者的合法权益。但广州法院三年来审理的劳动争议案件中，用人单位未依法依规为劳动者参加社会保险的情况仍时有发生，劳资双方依法参保意识还有待提高。社会保险纠纷中，占比最高的是工伤保险纠纷，此类纠纷的争议主要有不缴纳社会保险费、劳动者垫付保险费、工伤保险待遇支付等问题。

### **1.社会保险费缴纳**

用人单位负有为劳动者参加社会保险并缴纳社会保险费的法定义务。如劳动者垫付应由用人单位缴纳的保险费，劳动者有权要求用人单位返还。用人单位未为劳动者参加社会保险，造成劳动者损失的，应依法承担赔偿责任。

### **2.已达法定退休年龄职工的工伤保险待遇**

根据《广东省工伤保险条例》第六十三条规定，已达到法定退休年龄的职工受聘到用人单位工作期间，因工作原因受到人身伤害的，被劳动行政部门认定为工伤后，可以要求用人单位参照工伤保险待遇支付有关费用。

### **3.一次性伤残就业补助金**

根据《广东省工伤保险条例》第三十二条规定，劳动者达到法定退休年龄，未依法享受养老保险待遇，经鉴定劳动功能障碍等级为七级至十级的，解除聘用合同时，由用人单位支付一次性伤残就业补助金。

### 三、劳动争议纠纷诉源治理工作机制

诉源治理作为以预防和解决纠纷为主要职能的工作方式，是人民法院主动融入国家治理、社会治理的有效路径，是以审判工作现代化服务保障中国式现代化的重要手段。广州法院紧紧围绕“公正与效率”这一永恒主题，深入践行新时代“枫桥经验”，聚焦劳动争议前端预防、中端提质、末端巩固三个阶段，开展劳动争议“全生命周期治理”，以全过程能动履职、全链条诉源治理、全方位司法服务推动更多案件源头化解、前端化解、实质化解，力促案结事了、政通人和。

（一）前端预防：坚持非诉挺前，抓早抓小“治未病”

#### 1. 做大“法院+”解纷平台，扩大多元解纷“朋友圈”

广州法院紧紧依靠党委领导，加强府院联动，进一步持续与工会、人社部门等相关行政部门协同配合，着力建强“法院+”解纷平台，推动法院解纷平台与其他部门平台业务协同、信息共享、数据互通，促进解纷方式从“单打独斗”转变为群策群力，解纷效果从多元解纷升级为多元共治。

目前，广州法院会同 138 家单位构建“法院+”解纷大格局，设立包括劳动争议在内的 12 类 76 个类型化调解室，逐步构建劳动争议诉源治理“服务网”。同时，考虑

到劳动者一方诉讼能力较弱，广州法院积极向基层下沉解纷资源，在镇、街综治信访维稳中心，以及村社建立法官联络站（派驻点）等 104 个基层解纷站点，由辖区基层法院安排法官进驻，为人民群众提供“家门口”的解纷服务。

## **2.做强“调解+”解纷模式，擦亮源头解纷“金名片”**

一是积极推动解纷关口前移，将劳动争议案件全面纳入调解前置程序，通过诉讼引导员释明、立案人员指引等方式强化诉前引导，全力推进劳动争议诉前分流。二是构建“梯度性”劳动争议分层过滤体系，依托广州法院在线多元纠纷化解平台（ODR 平台），根据劳动争议案件性质开展“筛选识别”后，将纠纷对应分流至其他政府职能部门或其他调解组织先行过滤调解，并精简平台在线申请司法确认步骤，对调解成功的案件及时进行司法确认，推动劳动争议由多诉滥诉向少讼无讼转变。三是引入专家学者、商会、协会等行业领域人才充实特邀调解员队伍。现全市共成立 388 家特邀调解组织，聘任特邀调解员 3389 名，调解力量持续壮大。同时，广州法院率先推动全省建立“律师接受委托代理时告知当事人选择非诉讼方式解决纠纷机制”，发挥律师专业化、职业化优势，强化诉前调解引导工作，提升劳动争议化解专业化、行业化水平。

### **3.做优“智慧+”解纷服务，按下高效解纷“加速键”**

一方面，广州法院大力发展“5G+”智慧解纷，整合5G智能虚拟法庭、5G庭审本、AOL授权见证通等前端技术，集成在线调解、在线申请司法确认、网上立案、在线审理、文书电子送达等线上司法服务功能，推动矛盾纠纷全流程、一站式在线化解，切实做到“让数据多跑路，群众少跑腿”，大幅降低劳动争议案件当事人维权的经济成本和时间成本。

另一方面，广州法院持续以制度革新保障智慧司法服务顺畅应用，制定了18条关于电子送达工作的特别提示，明确对于劳动争议案件等民事纠纷以电子送达为主，其他送达方式为辅，打造集约送达新路径，从源头上疏通制约技术应用的痛点难点。

#### **（二）中端提质：提升审判质效，实质解纷“治己病”**

##### **1.聚焦“两个优化”，以“要素式审判+示范诉讼”推动案件审理提质增效**

广州法院坚持优化劳动争议案件审理模式，以要素式审判和示范诉讼两大抓手，推动劳动争议案件审理质量更优、效率更高。

要素式审判方面，制定了包含24个项目的劳动争议案件诉讼要素表和要素式裁判文书模板，在广州法院全面

推广，推动劳动争议案件既可在庭审过程中围绕“证据要素、程序要素、事实要素、法律要素”进行实质审查，突出庭审解决争议事项的功能，将共性要素集中审、个性要素精细审；又可在裁判文书撰写过程中，按照裁判要素撰写裁判文书，提高裁判文书制作的规范化、标准化程度。

示范诉讼方面，探索试行在 10 人以上的劳动争议涉众型纠纷中选取代表性案件先行审理和判决，以“首案”效应引导当事人形成合理诉讼预期，带动后续批量类案成功化解，达到“一案精审，多案共赢”的良好社会效果。如在 2021 年，广州中院指导番禺法院以 4 个案件的先行审理判决，推动后续近 300 件劳动争议案件高效调撤，有效提升了群体性纠纷化解的效能。

## **2. 聚焦“两个创新”，以“繁简分流+小额诉讼”推动案件分流提标扩面**

广州法院坚持守正创新，持续推动“繁简分流”改革走深走实，大力推动小额诉讼程序应用尽用，让劳动争议案件审理“简出效率，繁出精品”。

一是建立“平台智能分案+分流员二次识别”模式。结合案件事实、法律关系等依次判断案件难易程度，减少流入普通程序的简易案件、小额诉讼案件数量。二是大力推广小额诉讼程序适用。每年度召开全市法院小额诉讼程

序适用工作推进会，对制约小额诉讼程序适用率提升的问题把脉问诊；推动相关部门印发《关于降低我市小额诉讼程序审理案件受理费标准的通知》，降低小额诉讼程序案件诉讼费至每件10元，压降适用门槛；强化小额诉讼适用通报，施行“每十日一公布，每月度一通报”，持续推动符合小额诉讼条件的劳动争议案件全面适用。三是建立当事人本人到庭令制度。发出全国首份“当事人本人到庭令”，提升庭审事实查明功能。四是探索案件集约化管理机制。对劳动者与用人单位均不服劳动争议仲裁机构的同一裁决，向同一人民法院起诉的劳动争议案件，采取并案审理，助力减轻当事人诉累、节约司法资源。

### **3.聚焦“两个连接”，以“诉调对接+裁审衔接”推动审理效果提档升级**

广州法院坚持疏通诉调对接、裁审衔接两大连接点，实现劳动争议案件解纷衔接系统化，进一步提升案件审理效果。

一方面，完善诉调对接制度。一是制定《关于推进一站式多元解纷机制建设的若干意见（试行）》《关于劳动争议诉调对接工作的规定（试行）》。大力引导诉调对接，对调解成功的案件当天进行司法确认，对调解不成的案件进行标记，7日内立案并导入审判程序进行快审。二是建

立“法院+工会”诉调对接工作室。目前，广州法院会同同级工会合作成立13个劳动争议诉调对接工作室，推动法院审判资源和工会调解资源有机衔接、优势互补，实现劳动争议多元化解全市域覆盖。

另一方面，创设裁审衔接工作机制。一是建立日常联系机制。持续健全法院和劳动人事争议仲裁院联席会议制度、案件通报制度、卷宗调阅制度、调解联动、重点案件联合会商、重大案件提前介入制度等，推进裁审协同运行，推动裁审衔接常态化。二是优化裁审衔接办案平台。在电子信息共享平台的基础上，进一步完善裁审衔接办案系统，逐步搭建集合电子政务外网、法院前置机交换库、仲裁院前置机交换库、智审辅助裁判系统的“一网二库三系统”办案平台，实现裁审工作的智享智审。

### （三）末端巩固：延伸审判职能，深度治理“防再病”

#### 1.刚柔并济，释放司法建议效能

广州法院针对劳动争议案件高发、频发问题，充分发挥司法建议作用，从个案、类案中发现导致劳动争议案件数量居高不下的薄弱环节、管理漏洞、类案成因，并有针对性地有关部门提出司法建议，推动“审理一案，治理一片”，做好诉源治理的“后半篇文章”。

广州法院先后就审理过程中发现的某街道综合发展

中心用工管理不规范、某快递公司账外发放工资等问题，向该街道、税务局等发出司法建议。坚持用平等沟通、合作共赢的工作思路提升司法建议的“柔性”，用专业严谨、科学可行的法治思路提升司法建议的“刚性”，推动有关职能部门健全完善制度机制，堵塞制度漏洞，充分保障劳动者合法权益，推动用人单位依法合规经营，打造和谐稳定劳动关系，积极参与构建法治化营商环境。

## **2.情法兼顾，提升信访工作质量**

广州法院立足劳动争议案件信访占比较高，重复访较多等问题，坚持以法诚人、以情化人，坚持以“如我在诉”的态度做好劳动争议案件的涉诉信访工作。一方面，严格落实“有信必复”，推动涉诉信访早发现、早解决。对重点案件建立“每周通报、专人跟踪督促”制度，定期由专人对未在12368平台及时答复的情况进行通报，并层层压实责任至个人，加强对信访工作的管理。另一方面，引入特邀调解员参与劳动争议涉诉信访矛盾化解，对情绪过激的当事人开展心理辅导，进行情绪安抚，防止矛盾激化升级转化为衍生案件。

## **3.多措并举，加大普法宣传力度**

一是坚持以案释法，召开新闻发布会并发布典型案例。在每年“五一”国际劳动节前后，召开劳动争议领域相关

问题新闻发布会，通过发布劳动争议案件大数据分析报告、劳动争议典型案例等方式，引导用人单位合法合规用工、劳动者依法理性维权，推动构建劳动关系和谐、社会繁荣稳定的治理新格局。二是开展巡回审判，以“沉浸式”庭审现场放大宣传效果。依托全市 30 家人民法庭的“司法前哨站”功能，由各人民法庭选取代表性、典型性的劳动争议案件进行巡回审判，对劳动争议领域法律问题现场解答，进一步拓宽普法途径。三是开展普法宣传，创设“劳动争议系列普法课堂”法治宣传品牌。针对在校学生、用人单位、劳动者等不同主体的法律需求和问题，提供“靶向式”普法宣传和法律服务，推动送法进学校、进企业、进社区活动质量更好、成色更足。三年来，广州法院共提供劳动争议领域普法宣传和司法服务近 300 次，服务群众超万人次，持续营造尊法学法守法用法的良好社会氛围。

## 结 语

劳动关系作为现代社会最重要、最基本的社会经济关系之一，一头连着广大职工的基本权益，一头连着企业的运营发展，关系到千家万户、百姓冷暖，关乎着营商环境、宏观经济。可以说，健康和谐的劳动关系是社会稳定、经济发展的重要基石。

广州作为经济大市、制造业强市，劳动人口数量众多，覆盖行业点多面广，新质生产力孵化孕育，为广大劳动者提供了优质的就业平台和广阔的就业机会。近年来，随着经济社会不断发展，就业形态愈发多样，用工模式日趋丰富，劳动关系领域出现了许多新情况、新变化，亟需广州法院以“司法之力”全力守护好就业这一最基本的民生。

为此，广州中院特制作本白皮书，全面梳理近三年全市劳动争议案件的审判情况和劳动争议诉源治理的工作经验，深入剖析了当前劳动争议案件多发频发的深层次原因，总结归纳了劳动争议难点问题的审理要点和典型案例，分析整理了积极推进劳动争议诉源治理工作的有效举措，以期以高水平劳动争议案件审判和高质量劳动争议诉源治理为充分保障劳动者合法权益提供重要支撑，为助力市场主体高质量发展保驾护航。

当下，新质生产力在南粤大地快速发展壮大，为高质

量发展不断蓄势赋能。站在新起点上，广州法院将以发布本次白皮书为契机，积极顺应当前经济社会发展形势和新时代人民群众的司法需求，充分发挥审判职能，不断提升劳动争议审判工作质效，持续推进劳动争议诉源治理创新发展，大力提升预防和化解劳资纠纷的能力水平，努力构建良好的劳动关系和就业环境，继续为广州高质量发展提供有力司法服务和保障。

# 十大典型案例

## 案例一 何某与某商务公司确认劳动关系纠纷案

### 一、基本案情

某商务公司系外卖配送商，与好某公司签订《服务协议》，将业务发包给好某公司。何某应某商务公司要求注册个体工商户，与某商务公司签订《承揽合作协议》。同时何某与好某公司签订《项目转包协议》。日常工作中，某商务公司通过考勤软件、微信群对何某进行排班，何某按时在某 APP 上接单，提供配送服务，休假需申请。若不上线接单会被罚款，上班期间须穿统一工服。何某的报酬按接单数量计算，由好某公司每月发放。后何某与某商务公司发生纠纷，要求确认其与该公司存在劳动关系，遂成讼。

### 二、裁判结果

法院认为，对于双方之间真实的法律关系性质，应从案件事实出发，不能仅因双方对身份关系存在事先约定而排除劳动法律的适用。本案中，何某和某商务公司均符合法律规定的劳动关系主体资格。何某从事的外卖配送业务与某商务公司的经营范围相符，其提供的劳动是该公司业

务组成部分。在双方劳动用工全过程中，某商务公司的指挥、管理与监督权具有决定性作用，何某并无相应自主权，双方之间劳动用工关系具有较强的人格从属性及经济从属性。何某自备车辆、注册个体工商户但未实际经营、何某工资由好某公司代发等事实不足以否认双方之间的劳动关系，故确认何某与某商务公司存在劳动关系。

### 三、典型意义

本案涉及新业态用工法律关系性质的认定，明确人格及经济从属性是认定劳动关系最核心的标准。判断是否构成劳动关系，应以事实为基础，审查双方是否符合劳动关系核心特征。本案的处理思路对于填补法律空白、统一裁判尺度具有较强的指导意义。

## 案例二 程某与某娱乐公司劳动合同纠纷案

### 一、基本案情

程某入职某娱乐公司。双方签订了为期3年的《劳动合同》，约定试用期为六个月。试用期满后，双方签署《延长试用期确认书》，载明延长试用期六个月。期间，某娱乐公司向程某出具《解除劳动合同通知书》，声称因程某不符合录用条件解除双方劳动合同。程某主张某娱乐公司应支付违法解除劳动合同的赔偿金，遂成讼。

### 二、裁判结果

法院认为，根据《中华人民共和国劳动合同法》第十九条的规定，期限为三年以上和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月，同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。本案中，某娱乐公司让程某签名确认延长试用期，与法律规定相悖，某娱乐公司不能以程某不符合录用条件为由单方解除劳动合同，故认定某娱乐公司违法解除劳动合同并应支付赔偿金。

### 三、典型意义

如果劳动者在试用期被证明不符合录用条件，用人单位享有单方解除劳动合同的权利。但权利需在法律规定范围内行使，当事人约定的试用期不得超过法律规定的期限，

也不得约定延长试用期。本案例提示用人单位应当依法进行用工管理，不得滥用试用期损害劳动者的合法权益。

### 案例三 林某与某五金公司劳动合同纠纷案

#### 一、基本案情

林某入职某五金公司，任监事及技术总监，全面负责人事、财务等事务，职责包括员工招聘、入职、离职、薪资审核等事项。但林某在工作期间未与公司签订劳动合同。此后，双方劳动关系解除。林某要求某五金公司支付未签订书面劳动合同二倍工资差额，遂成讼。

#### 二、裁判结果

法院认为，林某在某五金公司的身份和职责具有特殊性，本身就参与劳动合同的签订工作。即使公司未主动与其签订，其本人也有责任向用人单位主动提出，否则在主张适用二倍工资差额时应承担不同于普通劳动者的特殊责任。诉讼中，林某未能举证证明其曾经向某五金公司提出过签订劳动合同而遭拒绝，故双方没有签订劳动合同，不能归责于某五金公司。因此，林某要求某五金公司支付未签订书面劳动合同二倍工资差额的理由不能成立。

#### 三、典型意义

二倍工资差额具有惩罚性，旨在强化书面劳动合同的订立，保护双方的合法权益，规范用工秩序，但此机制应以诚实信用为基础。人事负责人对劳动法律法规相对熟悉，

其职责包括代表用人单位与所有劳动者依法签订劳动合同，避免用人单位因违反劳动法律法规而遭受不利后果。若其利用职务便利逃避签署劳动合同，又在离职时主张二倍工资差额，试图从自身过错中获益，与诚实信用原则相悖。本案的处理对弘扬诚信、敬业的社会主义核心价值观具有典型意义。

## 案例四 罗某与某教育公司劳动合同纠纷案

### 一、基本案情

罗某入职某教育公司，任美术老师。在职期间，罗某按照公司的要求在家通过网络直播方式进行授课。某次直播授课过程中，家中宠物猫蹿入直播画面，公司便以罗某影响老师形象为由将罗某开除，罗某认为公司违法解除劳动合同，遂成讼。

### 二、裁判结果

法院认为，罗某按照某教育公司的要求在家中进行视频授课，该公司应知晓授课环境不能等同于工作场所，罗某在一次视频授课过程中，虽然画面中出现了宠物猫，但未因此影响授课正常进行。公司将该情形等同于“授课期间玩手机、浏览无关网站”等违纪行为，认为罗某影响老师形象，属于扩大解释并具有随意性，公司据此解除劳动关系，应属违法。

### 三、典型意义

实践中，部分用人单位通知劳动者在家网络办公，但劳动者因环境的种种限制，办公效果在客观上确实无法与在工作场所完全等同，用人单位不应对此过分苛求。用人单位有权依据规章制度对劳动者进行管理，并对劳动者的

违纪行为给予相应的处理，但应以合法合理作为前提，用人单位也不得对规章制度进行任意解释。本案通过限制用人单位对规章制度的扩大解释，保障了劳动者合法权益，维护了人性化的良好用工环境。

## 案例五 王某与某物流公司劳动合同纠纷案

### 一、基本案情

王某入职某物流公司，任快递配送员。在职期间，王某多次被客户投诉，其中因虚假妥投被客户投诉十余次。王某签订《服务整改确认单》对前述投诉予以确认。此后，某物流公司向王某送达《解除劳动合同的通知书》，解除理由是严重违反公司制度。王某要求某物流公司支付违法解除劳动关系赔偿金，遂成讼。

### 二、裁判结果

法院认为，首先，王某主张受胁迫签订《服务整改确认单》，应承担举证责任，但现有证据不足以证实其关于受胁迫的陈述。其次，王某不到半年已被投诉十多次，严重超过《员工手册》规定的次数，符合《员工手册》中用人单位可解除劳动合同的情形。因此某物流公司解除与王某的劳动合同属合法解除，不需支付赔偿金。

### 三、典型意义

诚信勤勉是劳动者职业道德的重要内容。和谐的劳动关系应建立在依法维护劳动者和用人单位双方合法权益的基础之上，用人单位应履行法定义务，而劳动者亦负有诚实守信、勤勉履职的义务。劳动者如严重违反用人单位

规章制度，用人单位可以合法解除劳动合同。本案中，法院对劳动者违反诚信勤勉的行为予以否定评价，提醒劳动者自觉遵守职业道德，营造敬业奉献的良好社会风尚。

## 案例六 刘某与某管理公司生育保险待遇纠纷案

### 一、基本案情

刘某系某管理公司员工，月平均工资为 8500 元。刘某怀孕期间，某管理公司与刘某签订《产假协议》，约定“为保障女职工在产假期间正常生活，某管理公司每月支付生活费用 2500 元，无各项福利补贴，不承担非正常假期期间的工资和其他待遇。”后某管理公司每月向刘某发放 2500 元产假工资，并不再支付其他福利补贴。刘某向某管理公司主张产假工资差额，遂成讼。

### 二、裁判结果

法院认为，根据《女职工劳动保护特别规定》第五条，用人单位不得因女职工生育而降低工资、减少福利待遇。本案中，双方均确认刘某生育前的月平均工资标准为 8500 元。因此，某管理公司应按不低于该标准向刘某发放生育期间的产假工资。而根据《产假协议》，某管理公司仅需按照每月 2500 元的标准向刘某发放产假期间的工资，且不再支付各项福利补贴，明显降低了工资待遇水平，减轻了公司的义务，与上述规定相违背，故约定内容无效。法院遂判决某管理公司向刘某支付产假期间的工资差额。

### 三、典型意义

女职工不仅在经济建设中发挥着重要作用，还承担重要的家庭和社会责任。产假工资是女职工在不能正常参加劳动的特殊期间最直接的生活保障，用人单位不得因女职工生育而降低工资或减少福利待遇，也不能以签订协议等形式损害女职工的利益。本案判决切实维护了女职工取得劳动报酬的合法权益，为女职工平衡职场与家庭关系提供了法律支撑，有利于营造鼓励生育的良好氛围。

## 案例七 赵某与某物产公司劳动合同纠纷案

### 一、基本案情

赵某在某物产公司担任驾驶员。该公司的《司机管理制度》载明，司机累计收到公司警告信三次（含）以上的，属严重违反公司规章制度，公司有权解除劳动合同。此后，某物产公司单方解除与赵某的劳动合同，理由是赵某入职后近4年存在拒绝公司出车安排等行为，共收到3次警告信，严重违反公司规章制度。赵某不服，遂成讼。

### 二、裁判结果

法院认为，根据本案《司机管理制度》规定，可认定某物产公司对于解除劳动合同采取累加式处罚。一般而言，时间要件是“累加式处罚”制度能够成立的必要条件，而《司机管理制度》未设置构成解除劳动合同事由的处罚期限，未给予劳动者改正和消除过错的机会，客观上造成劳动者犯错后无论时隔多久仍可能因累计处罚达到一定次数而遭解雇，故该惩戒规定过于严苛，不利于保护劳动者的合法权益。综上，某物产公司解除劳动合同，理据不充分，属违法解除。

### 三、典型意义

用人单位的单方解除权，涉及劳动者的生存权和职业

安定。因此，法律在赋予用人单位单方解除权时也进行了相应的法律规制。本案在对规章制度的合理性审查中创新性引入了“累加式处罚”的时间要件，明确以严重违反公司规章制度为由解除劳动合同应遵循及时处理的原则，用人单位不应制定过于严苛、没有时效限制的惩戒规定。本案的处理既充分尊重了用人单位的用工自主权，又有效维护了劳动者的合法权益，有利于营造和谐健康的劳资关系。

## 案例八 冯某与某金属制品厂劳动合同纠纷案

### 一、基本案情

冯某在某金属制品厂工作，担任生产厂长。其职责包括登记员工考勤情况。期间，冯某陆续将多名迟到、早退、缺勤员工登记为全勤，帮助其骗领全勤奖并获利。此后，某金属制品厂发出《免职公告》，认为冯某违纪违规，虚报员工考勤牟利，免除其职务。冯某认为某金属制品厂违法解除劳动合同，遂成讼。

### 二、裁判结果

法院认为，冯某作为管理人员，负有廉洁和忠诚义务，应严格遵守劳动纪律。冯某在任职期间利用其职务之便，将员工缺勤登记为全勤，套取虚报部分的全勤奖金，为个人谋取私利，侵害用人单位利益。冯某的行为违背了廉洁和忠诚义务，严重违反职业道德和劳动纪律，用人单位解除与其劳动关系合法，故对冯某主张违法解除赔偿金的诉讼请求，不予支持。

### 三、典型意义

劳动者严重违反劳动纪律的，用人单位可以解除劳动合同。劳动者依法从用人单位处获得劳动报酬，其作为用人单位的组织成员应负有忠诚义务。劳动者的行为如违反

忠诚义务，根据具体情况，用人单位有权解除劳动合同。本案通过对劳动者恶意损害企业利益的严重违纪行为给予否定性评价，有力维护了企业的合法权益，保障了正常的管理秩序，具有鲜明导向意义。

## 案例九 谢某与某科技公司劳动合同纠纷案

### 一、基本案情

谢某入职某科技公司。次年，某科技公司向谢某发出《解除劳动合同通知书》，但未出具离职证明。谢某离职后收到了某服务公司发出的《录用通知》，某服务公司要求谢某入职时提交离职证明。但因某科技公司拒绝提供离职证明，某服务公司最终取消了对谢某的录用。谢某要求某科技公司开具离职证明并赔偿损失，遂成讼。诉讼中，某科技公司出具离职证明，但错误记载了离职原因。谢某对离职原因存在异议，要求重新出具。

### 二、裁判结果

法院认为，首先，离职证明载明离职原因为“经公司提出”，该离职原因易诱发歧义。同时法院认定某科技公司属违法解除，而离职证明中载明的离职原因亦与法院认定不符。故某科技公司应重新向谢某开具符合法律规定的离职证明。其次，某科技公司此前拒不开具离职证明，违反法定义务，给谢某就业造成阻碍，导致其被取消录用，应赔偿谢某有关损失。

### 三、典型意义

离职证明是用人单位与劳动者解除或终止劳动关系

的书面证明。实践中，不少用人单位在招聘有工作经历的劳动者时，会要求劳动者提供前用人单位出具的离职证明，以掌握劳动者工作经历和避免潜在纠纷，因此离职证明关乎劳动者再就业的顺利实现。而出具离职证明则是用人单位的法定义务，用人单位未出具离职证明给劳动者造成损失的，应承担赔偿责任。

## 案例十 朱某与某电气公司竞业限制纠纷案

### 一、基本案情

朱某在某电气公司处工作，双方签订《保密及竞业限制协议》。工作期间，朱某曾担任公司技术总监兼研发部部长，负责某款机器人的研发工作，期间该产品获国家专利。此后朱某离职，某电气公司依约支付了竞业限制补偿。随后某电气公司发现，朱某在任职期间已实际持有某科技公司 41.37%的股权，并利用某电气公司的商业秘密组织生产侵权的机器人产品。某科技公司与某电气公司存在竞争关系，某电气公司认为朱某违反保密及竞业限制约定，遂成讼。

### 二、裁判结果

法院认为，首先，朱某在职期间投资某科技公司并组织策划生产侵权产品的事实，已由生效判决认定。其次，双方已签订《保密及竞业限制协议》，朱某理应保守商业秘密和技术秘密，并遵守竞业限制的约定，不得设立和经营与某电气公司有竞争关系的企业，更不得生产侵权产品。朱某的行为已严重违反了《保密及竞业限制协议》的约定，应依法返还竞业限制经济补偿并对某电气公司进行赔偿。

### 三、典型意义

竞业限制制度建立在用人单位商业秘密权与劳动者择业自由、生存发展权的利益平衡基础之上。同时，劳动者在职期间不得实施损害公司利益的行为，也是诚实信用原则的必然要求。本案对劳动者违反保密和竞业限制约定的行为给予否定性评价，规范科技从业者的职业行为，依法维护高科技企业的合法权益，为新质生产力提供服务保障，助力产业结构升级。