

一、王某诉广州某物业管理公司劳动争议案

——公司以劳动者违反诚信原则伪造考勤记录进行解除的认定

【案情介绍】

王某为广州某物业管理公司（以下简称物业公司）员工。2015年5月19日，物业公司以王某私下制作手指模，交由其他同事代其打卡，严重违反了公司规章制度为由，解除与王某的劳动关系。王某以物业公司违法解除为由，提起劳动仲裁。劳动仲裁委以物业公司未能提供充分证据证实其解除劳动关系的合法性为由，支持了王某的主张。

物业公司提起一审诉讼。诉讼中，物业公司提交了员工手册、保证书、员工个人行为责任保证书、指纹打卡记录、视频光盘、证人证言等。指纹打卡记录显示王某2015年5月8日、9日、10日均有打卡记录，但是监控视频中对应的时间点未显示王某出现，而是显示他人进行指纹打卡。二审时，物业公司提交了王某2015年5月8日至5月10日的微信朋友圈截图，该段时间内王某朋友圈内容为某旅游景点的视频及图片，地点定位为上述地址。经当庭核对王某手机，公司所提交的截图与王某朋友圈记录一致。

【裁判结果】

一审判决：物业公司向王某支付经济赔偿金83758.32元。二审判决：物业公司无需向王某支付经济赔偿金。

【法官说法】

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第十三条规定，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。鉴于用人单位因劳动者的过错而解除劳动关系，系用人管理过程中最严厉的处罚手段，且用人单位与劳动者存在管理与被管理的关系，用人单位在获得证据的能力方面较劳动者更占优势，故在司法实践中，对用人单位因解除劳动关系所提交的证据一般从严把握。本案中，用人单位之所以在仲裁、一审中均败诉主要系因为证据不足而承担举证不能的不利后果。经过用人单位在诉讼过程中不断补强证据，二审法院最终认定用人单位所提交的证据达到了高度盖然性的标准，从而采纳了用人单位的主张，对本案予以改判。

本案的意义在于一方面提醒用人单位要注意保存用工管理过程中的相关证

据，例如考勤记录、工资条、处罚决定等，尽可能及时交由劳动者签名确认，并在诉讼的过程中尽可能地收集一切相关的证据以证明自己主张，以免在产生纠纷时因证据不足而败诉。另一方面，也提醒劳动者在提供劳动过程中要诚实守信，不要违反诚信原则虚构考勤等事实，否则将承担不利的后果。

二、郑某与广州某检验所劳动争议案

——艾滋病感染者劳动权益的保护

【基本案情】

郑某于2012年9月1日入职广州某检验所(以下简称检验所)担任技术研发部检验员,与检验所连续签订四次书面劳动合同,最后一期劳动合同期限为2015年9月1日至2016年8月31日。2015年12月18日,某检验所以郑某体检结果“HIV抗体阳性”为由,依据《中华人民共和国传染病防治法实施办法》第十八条的规定,作出要求郑某从2015年12月2日起离岗休息的决定。郑某离岗休息期间,除加班工资外,工资待遇与正常工作期间一致,并正常发放至2016年8月31日。合同期满前,郑某要求与检验所续签无固定期限劳动合同,该所不同意,通知郑某双方劳动合同到期终止,不再续签劳动合同。郑某向劳动人事仲裁委提请劳动仲裁,请求:1.确认案涉离岗休息决定违法;2.立即恢复郑某原岗位工作。仲裁委驳回郑某的仲裁请求。郑某不服,诉至一审法院。

【裁判结果】

一审驳回郑某的诉讼请求。郑某不服上诉。二审判决:确认检验所作出的要求郑某从2015年12月21日起离岗休息的决定违法;驳回郑某其他诉讼请求。

【法官说法】

离岗休息决定虽属用人单位内部管理事项,但关系到劳动合同的履行、变更及劳动权利的保障,属于劳动者与用人单位履行劳动合同过程中发生的争议,人民法院应当受理审查。本案中,检验所未能证明离岗休息决定事先经郑某同意或经双方协商一致,其以郑某HIV抗体阳性为由要求郑某离岗休息,未与劳动者协商一致,属于不提供劳动条件及变更劳动合同的行为,不符合法律规定。

艾滋病感染者、艾滋病人的合法就业权益受我国法律的平等保护。现行法律法规、其他规范性文件及行业要求,均无禁止艾滋病毒感染者从事检验工作,郑某的工作性质也未增加他人感染艾滋病毒的风险。艾滋病毒虽然尚未被人类攻克,但艾滋病毒的传播渠道相对特定,可以预防和控制。国家卫生行政主管部门认为,目前艾滋病不属于需要隔离治疗的传染病。检验所要求郑某离岗休息的决定,实质上是将艾滋病毒感染者拒之于就业大门外,不符合现行法律法规、政策强调保障艾滋病毒感染者合法就业权益的基本立场。

三、田某与广州市某化妆品有限公司劳动争议案

——劳动者违反竞业限制协议，应按约定向用人单位赔偿损失

【基本案情】

2013年11月，田某入职广州市某化妆品有限公司（以下简称化妆品公司），双方签订《关于约定员工不从事兼职的协议》，约定田某承诺在化妆品公司工作期间，不经化妆品公司同意，不得以任何方式为其他人或单位（公司）从事任何工作，如果田某违反此规定，公司有权要求田某按照月工资5倍的标准赔偿，并视情况给予解除劳动关系。

2015年4月，田某设立广州某药妆生物科技研发中心（以下简称研发中心），经营范围有化妆品及卫生用品批发、商品批发贸易生物技术咨询、交流服务及转让、开发服务。2015年11月田某担任化妆品公司运营推广部经理，并负责百度推广工作。田某在百度推广的信息中嵌入“研发中心”的信息。2016年11月，化妆品公司以田某违反竞业禁止协议为由，申请劳动仲裁，要求田某赔偿669415元（自田某设立公司当月起工资总额的5倍，即133833元×5）。

【裁判结果】

一审判决驳回化妆品公司请求。二审判决田某支付化妆品公司40164.9元。

【法官说法】

田某在职期间成立了与化妆品公司经营同类业务的公司，且在化妆品公司的百度推广中嵌入了田某自己经营公司的产品信息。田某的行为违反了诚实信用原则，亦违反了双方签订的《关于约定员工不从事兼职的协议》，严重损害了用人单位的合法权益。化妆品公司因此造成的损失客观存在，但是其主张的款项过高，二审法院结合田某违反竞业限制义务的时间、田某设立经营与化妆品公司同类业务公司起至双方当事人解除劳动关系时止的工资收入情况，酌定田某向化妆品公司赔偿40164.9元（133883元×30%）。

四、彭某诉广东省某旅游汽车公司劳动争议案

——用人单位未事先通知工会而单方解除劳动合同，亦没有在起诉前补正有关程序，属于违法解除

【基本案情】

彭某是广东省某旅游汽车公司（以下简称汽车公司）的旅游大客车司机。汽车公司没有对被彭某执行具体的考勤制度，彭某只须按汽车公司的出车调度计划安排完成旅游大客车的出车任务即可。后，彭某与汽车公司就工作安排发生争议，在公司多天连续短信通知，又向彭某确认的通讯地址发出书面《限时回司上班的通知》，彭某仍然没有按照规定回公司上班。汽车公司遂以彭某旷工为由，解除与彭某的劳动合同。汽车公司设有工会，但在解除与彭某劳动合同前未通知工会，也未在起诉前补正相关程序。彭某则以汽车公司违法解除劳动关系为由主张经济赔偿金等。

【裁判结果】

一审、二审判决均认为汽车公司系违法解除劳动合同，应向彭某支付解除劳动关系的赔偿金 60659.28 元。

【法官说法】

劳动合同法赋予单位在出现法定情形时单方解除劳动合同的权利，但同时也对单方解除劳动合同的各种情形规定了不同的预告解除程序。其中第四十三条规定：“用人单位单方解除劳动合同，应当事先将理由通知工会。用人单位违反法律、行政法规规定或者劳动合同约定的，工会有权要求用人单位纠正。用人单位应当研究工会的意见，并将处理结果书面通知工会。”该条规定了工会对用人单位单方解除劳动合同时有监督的权利，目的是在于防止用人单位利用强势地位滥用解除权利，侵犯劳动者的合法权益。因此，即使出现用人单位可以单方解除的法定情形，如果没有事先通知工会，也会导致解除程序违法，构成违法解除。

因此，如用人单位设立有工会，在对违反劳动纪律的劳动者作出处罚时，除了收集认定劳动者违反纪律的相应证据，还应注意遵循法律规定的相应程序，以实现实体和程序的正义。而劳动者若对单位单方解除劳动合同有异议时，亦可以及时向工会提出意见，以维护自己合法权益。

五、北京某商贸有限公司与吴某劳动争议案

——用人单位擅自降低“三期”女职工提成比例的应补足提成差额

【基本案情】

2016年9月26日吴某与北京某商贸有限公司（以下简称商贸公司）签订劳动合同，约定期限2016年9月1日至2017年2月28日。后，商贸公司以吴某怀孕导致公司增加人手为由，认为吴某应与他人一起平分1%的提成金额，故按照0.5%的标准发放吴某2017年1月提成金额3438元。双方就劳动关系的存续期间、医疗费以及提成差额等问题产生争议，2017年2月4日吴某申请仲裁，仲裁裁决：确认双方2016年9月1日至2017年2月4日存在劳动关系、商贸公司支付医疗费1878元、驳回吴某的其余请求。吴某不服，提起诉讼。

【裁判结果】

一审判决：商贸公司向吴某支付提成差额3848元。二审判决：商贸公司向吴某支付提成差额3438元。

【法官说法】

女职工在孕期、产期和哺乳期间，其工资待遇等劳动权益依法受到保护，用人单位不能随意侵害女职工在“三期”期间的劳动权益，本案中，用人单位以吴某怀孕导致公司增加人手为由，并未按照约定1%的提成金额向吴某发放提成，而是按照0.5%标准向吴某发放提成，该主张缺乏法律依据。对于“三期”女职工而言，由于生理原因处于特殊期间，短期内的劳动能力与正常时期相比有一定障碍，故为保障女职工合法权益，我国《妇女权益保障法》《人口与计划生育法》《劳动法》《劳动合同法》等法律法规对孕期、产期和哺乳期的女职工规定了一系列的保护。但对于提成如何支付，这属于用人单位的经营自主权，在上述法律法规中并没有明确规定。对于提成的具体支付标准，应按照用人单位与劳动者的约定进行支付，本案中，从双方签订的《广州市劳动合同》《补充协议》等，并没有对此作出约定，而商贸公司主张吴某没有给公司创造利润也与事实不符，故商贸公司应按照双方在劳动合同中约定的1%标准向吴某支付提成。

六、王某与广州某科技有限公司劳务关系纠纷案

——“特殊关系人员”劳动关系的认定

【基本案情】

王某自 2011 年 10 月起参与广州某科技有限公司（以下简称科技公司）联通体验营销助销系统项目的策划工作。2013 年 8 月 19 日，科技公司（甲方）与王某（乙方）签订一份《股权激励协议书》，约定科技公司同意在王某满足该协议列明的条件时，以约定价格向王某转让公司 20% 的股权。在该《股权激励协议书》下方双方还注明：考虑到王某生活必需，在协议签定之后五个工作日内，科技公司向王某预支 20 万元的生活补贴，后期从股权分红中扣除。2013 年 11 月份，王某退出了合同项下的助销二期项目的工作，离开科技公司。现王某向一审法院起诉，请求确认其与科技公司于 2012 年 8 月 1 日至 2015 年 12 月 1 日期间存在劳动关系，科技公司向其支付 2012 年 8 月 1 日至 2015 年 11 月 30 日工资 666666 元和经济补偿金 58331 元。

【裁判结果】

一审判决：一、确认王某与科技公司于 2012 年 8 月 1 日至 2013 年 11 月 30 日期间存在劳动关系；二、科技公司向王某支付 2012 年 8 月 1 日至 2013 年 11 月 30 日期间的工资 266666.67 元；三、驳回王某的其他诉讼请求。科技公司不服上诉，二审判决：维持一审判决第二项、第三项。撤销一审判决第一项。

【法官说法】

劳动关系是指用人单位招用劳动者成为其成员，劳动者在用人单位的管理下，提供劳动并由用人单位支付报酬而产生的权利义务关系。公司的股东、董事等高级管理人员因为在身份、领取报酬方面等方面与普通劳动者有较大区别，与公司存在特殊关系，对这一类“特殊关系”人员与公司是否存在劳动关系，应从劳动关系的本质特征进行分析。

本案中，根据双方签订的《股权激励协议》，能够证实双方之间是一方提供劳务，另一方接受劳务并支付相应对价的关系。王某为科技公司付出了劳务，科技公司向王某转让 20% 股权，王某提供劳务的对价是股份，并不是工资报酬，而双方之间也不存在管理与被管理的特征。故本案未认定王某与科技公司之间存在劳动关系。

七、广州某信息科技有限公司诉范某劳动争议案

——在校大学生与用人单位成立劳动关系的认定

【基本案情】

范某 2012 年 9 月就读广东某大学。自 2016 年 1 月 14 日始，范某到广州某信息科技有限公司（以下简称信息公司）工作。双方于 2016 年 4 月 28 日签订了《普通高等学校毕业生、毕业研究生就业协议书》，约定范某在信息公司从事销售工作，服务期 3 年，试用期 2 个月，从 2016 年 5 月 1 日起计，收入为 3200 元/月，试期满后收入为 4000 元/月等。2016 年 6 月 28 日范某毕业后，继续在信息公司就职，服从信息公司的管理，提供劳动（包括出差），领取报酬。双方没有订立书面劳动合同。2016 年 7 月 31 日范某离职。

仲裁裁决：一、确认范某与信息公司自 2016 年 6 月 28 日起至 2016 年 7 月 31 日止存在劳动关系；二、信息公司一次性支付范某 2016 年 7 月 1 日至 2016 年 7 月 31 日的工资 4000 元、经济补偿金 2000 元、2016 年 7 月 28 日至 2016 年 7 月 31 日未订立书面劳动合同的工资 516.13 元。裁决后，范某不服，向一审法院起诉。

【裁判结果】

一审法院判决：双方自 2016 年 5 月 1 日起至 2016 年 7 月 31 日止存在劳动关系。信息公司向范某支付 2016 年 7 月 1 日至 2016 年 7 月 31 日的工资 4000 元、经济补偿金 2000 元、未订立书面劳动合同的工资 8000 元等。判后，信息公司不服上诉。二审判决驳回上诉，维持原判。

【法官说法】

现行法律规定并没有将在校大学生排除在劳动法适用主体之外，因此，劳动者的学生身份并不必然成为其作为劳动主体资格的限制。在校大学生为完成学习任务或因勤工俭学到用人单位提供劳动的，双方不构成劳动关系。但如果在校大学生以就业为目的进入用人单位，双方用工关系符合劳动关系实质特征，应认定为劳动关系，不应以大学生尚未毕业而否认双方存在劳动关系。

本案中，范某以就业为目的入职信息公司，范某入职时已满 18 周岁，双方签订的《就业协议书》明确了岗位、服务期、试用期以及报酬等情况，范某接受信息公司的管理，从事信息公司安排的劳动，信息公司按月向范某支付工资并报销差旅费，双方用工关系符合劳动关系的基本特征，应认定成立劳动关系。

八、符某诉广州某公司劳动争议案

——劳动者离职后领取上一年度年终奖的认定

【基本案情】

2013年3月28日，符某入职广州某公司，该公司于2017年1月19日合法解除与符某的劳动合同。2017年1月20日，广州某公司根据2017年1月16日审批的《年末在职激励金》向在职员工发放2016年度的“在职激励金”，以公司2016年度业绩为考量因素，基本计算方式为劳动者2016年度出勤率×基本工资×月份。广州某公司未向符某发放在职激励金。符某申请劳动争议仲裁，请求广州某公司向其支付2016年“在职激励金”及其他请求，仲裁裁决驳回符某仲裁请求。符某不服，向一审法院起诉。

【裁判结果】

一审判决：驳回符某的诉讼请求。符某不服，提起上诉，二审判决：广州某公司支付2016年度在职激励金22000元给符某；驳回符某其他诉讼请求。

【法官说法】

广州某公司在本案中发放的“在职激励金”，实为年终奖金。在劳动关系中，用人单位通过年终奖激励劳动者的情形不在少数，年终奖的有无以及数额，是劳动者选择用人单位的一项重要考量因素。实践中，常因用人单位以劳动者必须在职为由，拒绝对已经离职的劳动者发放年终奖，引发此类纠纷。

如果该年终奖属于劳动报酬的，劳动者请求支付，应予以支持。劳动者在年终奖对应的考核年度不满一年的，用人单位也应该按照劳动者实际工作时间占全年工作时间的比例发放年终奖金。本案中，综合分析“在职激励金”的方案形成时间、计算方式及构成等方面，均是以2016年12月仍在职的员工出勤率及该年度的公司业绩为计算标准，考虑到上述分配方案形成时间为2017年1月16日，早于双方解除劳动合同的时间2017年1月19日，且符某工作时间已满一年，符合用人单位发放“在职激励金”的条件。

九、邓某与北京某建设股份有限公司广东分公司劳动争议案

——劳动者因工作失职给单位造成损失应赔偿范围的认定

【基本案情】

2014年11月15日，邓某入职北京某建设股份有限公司广东分公司（以下简称建设公司），岗位为施工员，工作职责主要为指挥和安排现场施工。2015年5月14日，邓某在某项目的施工现场指挥挖掘机司机施工时，将地下电缆挖断。后建设公司申请劳动仲裁。建设公司不服仲裁，起诉至一审法院，以邓某工作失职为由，请求邓某赔偿损失113787.95元（包括抢修费47017.95元、律师费16770元，以及被工程监理公司罚款50000元）。

【裁判结果】

一审判决：邓某向建设公司赔偿抢修费47017.95元及工程罚款50000元。邓某不服上诉，二审判决：邓某向建设公司赔偿19403.59元 $[(50000元 + 47017.95元) \times 20\%]$ 。

【法官说法】

劳动者在提供劳动的过程中，如果因为自身过错，违反用人单位的规章制度，导致用人单位受有损失的，劳动者应向用人单位赔偿损失。但同时应考虑到劳动关系中，用人单位与劳动者的主体地位差异，在抵抗风险方面，用人单位与劳动者相比具有天然的优势，用人单位在从事经营的过程中，自身也应承担一部分的经营风险。在损失较大时，不宜由劳动者承担全部损失，用人单位自身也应承担部分损失。

本案中，邓某作为施工员，在施工过程中违反单位规定，有违工作职责，导致建设公司存在损失，其应对建设公司的损失承担相应的赔偿责任。但建设公司作为用工主体，其应承担用工过程中相应的经营风险，不应全部由劳动者承担。故二审酌定劳动者承担20%的赔偿责任。

十、郑某与某认证服务公司劳动争议案

——用人单位调岗用工自主权的认定

【基本案情】

郑某于2000年11月入职某认证服务公司(以下简称认证服务公司),劳动合同中约定岗位为客服经理。离职前郑某的职务为高级客服经理,平均工资为19000元/月。2016年11月,认证服务公司安排郑某与公司另一职员进行工作交接,但工作待遇仍保持不变。郑某主张认证服务公司未经其同意违法调整其岗位和工作内容,向认证服务公司提出解除劳动合同,主张经济补偿金及2016年双薪。仲裁部门支持了郑某2016年双薪的主张,未支持其经济补偿金的主张。郑某不服仲裁向法院提出起诉。

【裁判结果】

一审判决:一、认证服务公司向郑某支付2016年双薪17636.36元;二、驳回郑某其他诉讼请求。二审判决:驳回上诉,维持原判。

【法官说法】

企业作为市场经济主体,根据生产经营的需要对劳动者的岗位进行调整,属于用人单位经营以及用工自主权的范畴。法院作为纠纷裁判者而并非市场经营者,不宜过度介入用人单位具体生产经营和用人管理安排,在不损害劳动者基本权益的前提下,对于何为生产经营的需要应交由用人单位自主判断,以保障用人单位作为市场经济主体的活力以及用人单位经济发展权益。

劳动者的基本权益主要包括物质性权利和精神性权利。用人单位的调岗,一是不能损害劳动者的物质权利,即调整工作岗位后劳动者的工资水平与原岗位基本相当;二是不能损害劳动者从劳动中获得尊严以及实现自我价值等非物质权利,即调岗不能具有惩罚性和侮辱性。

本案中,双方劳动合同约定郑某的岗位为客服经理,至2016年才逐步晋升为高级客服经理。虽然郑某不再担任高级客服经理领导职务,但是其薪酬水平与之前基本相当,由于郑某不再担任领导职务,并随之不再具有以往的电脑权限,交还所保管的公司印章等,均是正常的工作交接安排,故本案不属于被迫解除。