

上海二中院劳动争议白皮书之一：劳动争议案件新问题

劳动者诚信缺失成“职场碰瓷人”

□上海二中院民三庭 王安 赵静 周嫣 倪春 徐丹阳

随着我国经济结构的转型升级和改革开放的不断深入，人力资源市场亦发展迅速。人民法院在审理劳动争议案件时也相应地出现了一些新情况新问题。为综合反映近四年来上海二中院劳动争议案件的审判情况，构建人力资源市场的良性运行机制，保障劳动关系双方的合法权益，促进经济社会的健康发展，维护和谐稳定的劳动关系，上海二中院特制作本白皮书，对 2013—2016 年上海二中院劳动争议案件，总结劳动争议纠纷的主要审理特点和难点，对妥善处理劳动争议纠纷提出合理建议。

本期集中编发的是白皮书中探讨的劳动争议案件发现的几个新问题。

部分劳动者诚信缺失应予警惕

一般而言，由于劳动关系的特殊性，劳动者处于天然弱势，但不可否认的是，有的劳动者在履约中缺乏诚信，给用人单位造成了不同程度的损失，甚至有的劳动者在短短数年中涉及劳动争议纠纷几十起，成为名副其实的“职场碰瓷人”，让用人单位避之唯恐不及。劳动者在履约过程中缺乏诚信主要表现为以下几种常见形式：

1、向用人单位提供虚假个人信息，骗取入职机会。这些个人信息主要有学历学位证书、体检报告、从业资格证书、工作履历等。例如，有的案件中，劳动者求职时向用人单位提供虚假的学位学历证书。用人单位发现后，遂解除与其的劳动合同关系，劳动者不服，申请仲裁，要求用人单位支付违法解除劳动合同赔偿金。经过仲裁和诉讼，最终上海二中院支持了用人单位的诉讼主张，判决用人单位不予支付违法解除劳动合同赔偿金。

2、利用从用人单位获取的商业信息牟取个人利益。例如，有的案件中，劳动者作为用人单位的销售人员，在获取了用人单位的客户信息后，却私下向客户兜售其他公司生产的同类产品，

甚至自己开设同业公司进行经营活动。有的案件中，劳动者作为咨询顾问，通过用人单位经营平台获得客户信息后，跳过用人单位为客户提供咨询服务，并收取费用。

3、为获取双倍工资借故拖延签订书面劳动合同，或者让人代签书面劳动合同。例如，有的案件中，用人单位人事专员多次催促劳动者签订书面劳动合同，但劳动者以各种理由予以拖延直至纠纷发生，从而主张双倍工资；有的案件中，用人单位人事部门审查不严，书面劳动合同上劳动者的签名不是本人所签，纠纷发生后，劳动者以未签订书面劳动合同为由主张双倍工资。

4、劳动者向用人单位隐瞒信息，为配偶、子女在用人单位安排职位，甚至“吃空饷”。通常情况下，法律并不禁止有近亲属关系的人员在同一用人单位任职，但出于降低职业道德风险的考虑，用人单位往往要求披露亲属信息，以便进行任职回避。如，有的案件中，劳动者向用人单位隐瞒信息，利用职务便利招录配偶、子女入职，甚至“吃空饷”，严重损害了用人单位的经济利益，败坏了职场风气。

电子证据普遍化引发认证难题

法院裁判一贯坚持“以事实为依据，以法律为准绳”的原则，在诉讼中充分的举证是事实认定的关键。民事诉讼中证据的种类很多，包括书证、物证、视听资料、证人证言、当事人陈述、鉴定结论、勘验笔录等。当前，随着计算机网络技术的广泛应用，民事诉讼证据的范围也越来越广，新修订的《民事诉讼法》已将电子数据列入了证据的范畴。而我们讲的电子数据是指借助电子、数字、磁性、无线、光质、电磁或类似性能的科技手段并通过系统自动生成、存储、传递、修改、增删等而产生的数据信息，包括电子邮件、聊天记录、手机短信等。实践中，越来越多的电子证据进入诉讼，成为法院认定事实的关键部分。然而，因电子数据在存储、传输与复制的过程中可以被删改、破坏，天生具有不稳定与易篡改的属性，给法院的认定事实工作带来一定困难。

一是无纸化办公造成劳动者举证困难。目前很多企业采用无纸化办公模式，企业对员工的工作指示、内部审批、制度公示等劳动合同的履行过程全部经由企业内网及电子邮件完成，劳动者方面基本没有书面证据，双方产生争议后，劳动者举证较为困难。

二是互联网行业的发展造成证据类型单一化。近年来，网约车等互联网企业发展迅速，此类企业的一大特点即是企业的管理与经营完全依托互联网技术，企业和员工现实联系亦不紧密，发生争议后，用人单位在诉讼中提供的证据全部是电子数据。例如，上海二中院在审理神州专车与专车司机解除劳动合同关系的案件中，用人单位提供的劳动者违纪行为、用人单位管理痕迹全部是公司后台的电子数据，劳动者否认所有电子数据的真实性，而公司方的电子数据平台亦是其集团内公司负责，且无其他类型的证据予以佐证，给法院认定事实带来一定困难。

三是微信、QQ 等通讯软件主体认定存在困难。随着社会的不断发展，微信、QQ 等通讯软件已经成为人们沟通联系的常用手段，在劳动关系的履行过程中，用人单位与员工也经常通过此类软件沟通工作、联系业务。然而，人们在使用微信和 QQ 等通讯软件时往往使用虚拟名称，也没有被强制要求录入真实信息，导致原始数据调取十分困难。当事人在诉讼中作为证据提供时，对方经常否认自己是涉案通讯软件的使用者，还需要提供证据一方进一步举证。

涉及劳务派遣的劳动争议数量近两年增幅较明显。引发劳务派遣纠纷的主要原因如下：

1、劳务派遣机构经营不规范、管理不严格。《劳动合同法》取消了对劳务派遣机构设立的前置许可以及保证金、备用金等要求，仅规定劳务派遣机构应按照国家法的有关规定设立，注册资本不得少于 50 万。宽松的准入条件降低了劳务派遣机构的成立门槛，导致劳务派遣机构数量迅速增加。即便 2013 年 7 月 1 日起实施的《劳动合同法》修正案将劳务派遣机构最低注册资本的要求提高为人民币 200 万元并恢复了劳务派遣的行政许可，有的劳务派遣

机构为了降低经营成本，获取竞争优势，运营不规范现象仍存在。有的案件中劳务派遣机构与劳动者签订劳动合同时以多支付报酬为条件不为劳动者缴纳社会保险费。有的劳务派遣机构承担责任和风险的能力差，被派遣劳动者的合法权益受到侵害后难以获得有效赔偿。

2、被派遣的劳动者未局限在临时性、辅助性或替代性岗位。《劳动合同法》规定：劳务派遣用工是补充形式，只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。2014 年 3 月 1 日起实施的《劳务派遣暂行规定》对劳务派遣工作岗位的临时性、辅助性和替代性制定了明确标准，要求用工单位应当严格

控制劳务派遣用工数量，被派遣劳动者数量不得超过用工总量的 10%。实践中有的用人单位为了降低用工成本，规避劳动风险，大量使用劳务派遣人员，派遣岗位也超出了临时性、辅助性和替代性岗位的范围。

3、被派遣劳动者以低收入人群为主，合法合理维权能力较弱。大部分劳务派遣岗位是普通劳务岗位，如：保安、保洁员、快递、驾驶员、营业员、服务员等，对从业人员的知识和学历要求不高。被派遣者由于缺乏法律知识，面对劳务派遣机构或用工单位侵害其权益的行为，难以通过合法渠道救济自身权利，聚众闹事成为他们首选的维权途径，成为群体性纠纷滋生的温床。

小微企业管理粗放混乱

小微企业是小型企业、微型企业、家庭作坊式企业、个体工商户的统称。较于大型企业，小微企业在管理体系、人才配置和资本方面仍存在较大差距。部分小微企业为了节约用工和经营成本更是呈现出管理粗放、混乱的状态，导致劳动争议频发，集中体现在以下方面：

1、企业为降低用工成本致诚信缺失。一些小微企业面对较为高昂的用工成本和激烈的竞争压力，采取种种刻意规避法律的行为，以期降低用工成本。**一是不与劳动者签订劳动合同混淆聘雇关系。**很多小微企业往往是由法定代表人自行招录员工，不与劳动者签订劳动合同，也不缴纳社会保险费，工资支付方式也通常表现为现金支付。发生争议后，企业通常不认可双方之间存在劳动关系。同时，劳动者又主要服务于法定代表人，直接听从法定代表人的个人指令，其工作内容既包括公司事务也包括法定代表人的个人家庭事务。此类纠纷由于法定代表人身份的特殊性、劳动者工作内容的交叉性等因素，导致法院在判定双方形成劳动关系抑或劳务派遣关系上存在较大困难。**二是设立大量关联企业混淆用工主体。**由于现在小微企业设立门槛较低，很多小微企业以不同自然人的名义设立多家公司，事实上管理和经营是完全混同的，用人单位利用劳动者在关联企业中的内部流动来混淆用工主体。实践中还有部分企业将劳动者的劳动关系挂在没有实际业务的公司名下，通过该公司进行招退工、发放工资等，却安排劳动者从事另一家公司的生产经营业务，一旦发生纠纷名义上的用人单位亦不否认双方之间的劳动关系，但是却没有实际的履行能力，造成劳动者打赢了官司也拿不到钱的情况，极易引发社会矛盾。**三是模糊工资标准逃避支付义务。**部分小微企业在招录员工时许诺较高的薪资报

酬，但是往往采取笼统模糊的约定方式，有的采用口头约定，有的混淆提成和奖金的概念，导致劳动者和用人单位常因劳动报酬的多少、支付标准的确定产生争议。法院在审理此类纠纷时，首先需要审查双方的约定，在约定不明的情况下还要结合双方实际履行情况和同岗位其他人员的履行情况等综合考察。然而，关于约定内容双方往往各执一词，很多企业采取现金支付或现金支付与银行转账相结合的支付方式，导致法院审查认定存在较大障碍。**四是对高级管理人员、高级技术人员的监管缺失。**小微企业的高级管理人员、高级技术人员对企业的经营管理、发展壮大具有重大影响，建立完善的人事管理体系来监管上述劳动者能降低运营成本，提高员工向心力。部分企业对高级管理人员、高级技术人员的监管缺失，主要表现为：人事主管保管自己的人事资料，发生纠纷后用人单位举证难。未与高级技术人员签订竞业限制协议，或签订竞业限制协议后未及时支付竞业限制补偿金导致竞业限制协议解除，或签订的竞业限制协议内容不符合法律规定，高级技术人员离职后即入职与其有竞争关系的单位，或者自营与原用人单位同类业务，增加了商业秘密泄露的可能性。

2、企业法律意识淡薄忽视建章立制。用人单位依法经民主程序根据自身经营需要制定的企业内部规章制度是用人单位进行内部用工管理的重要依据，涉及企业人事管理、薪资报酬、劳动纪律等方面面，亦使劳动者对自己的行为后果有一个合理的预期。完备合理的规章制度有利于激发劳动者的企业归属感，提高劳动积极性，使得企业运行规范有序。然而实践中反映出大部分小微企业都没有建立完善的规章制度，甚或毫无制度，完全是依经营者的个人意志进行管理，导

致劳动者对自己的行为后果缺乏预见性，双方极易产生争议。**一是劳动纪律不规范。**很多企业并不严格考评员工的出勤情况，没有完善的请假制度，长此以往员工形成了相对散漫的工作纪律。如遇到员工怀孕、生病等特殊情况，用人单位又以迟到、旷工等为由对员工进行处罚甚或解除劳动关系，由于处罚后果超出员工的行为预期，容易引起员工的对抗情绪，产生争议。往往因为用人单位缺乏相应的规章制度，只能由法官根据审判经验和个人认识对劳动者的违纪程度进行判断和认定，不利于企业管理的统一性和司法裁判的一致性。**二是合同解除过于随意。**由于用人单位单方解除劳动合同会直接影响劳动者的基本生活，因此为了避免用人单位滥用单方解除权，《劳动合同法》和《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（四）》对于用人单位解除劳动合同的情形和程序都作出了明确的规定，用人单位在行使单方解除权的时候应当审慎注意。然而部分小微企业缺乏专业的人事人员，经常是经营者一句话就开除员工，具有较大的随意性，并且缺乏保存员工违纪证据、固定解除理由和履行正当解约程序的意识，一旦涉诉，用人单位往往因无法提供其解除理由正当有据、解除程序合法的证据而导致败诉。**三是创业初期权责分工不明确。**小微企业中有很大部分是青年群体的创业企业，此类企业相对资金紧张，公司经营也未步入正轨，企业内部权责分工多不明确，各岗位没有明确的岗位职责。经营者及创业员工往往基于个人情感和创业热情具有较强的奉献精神，然而这种管理方式具有极大的用工风险，一旦员工和经营者产生情感裂痕，就会发生推诿工作、推卸责任的情况。一旦产生纠纷，也给法院认定事实带来一定困难。