

“解约纠纷”中有哪些“易爆点”？

用人单位管理失范 劳动者不够诚信 新业态带来审判难点

用人单位层面

管理制度失范、执行不严格
导致违法解除行为频发

会上，上海长宁法院党组成员、副院长王飞致辞，并介绍劳动法宣传周主题活动的內容。上海长宁法院、上海市长宁区总工会、上海市长宁区劳动人事争议仲裁院的有关领导共同启动劳动法宣传周。

发布会上，王飞副院长发布《立足中国式现代化新征程，依法维护劳动者和用人单位合法权益——2020 年至 2022 年涉违纪解除类劳动纠纷案件审判白皮书》，上海长宁法院民事审判庭庭长陈宇琦发布“涉违纪解除类劳动纠纷十大典型案例”。数据显示，2020 年至 2022 年期间，长宁法院共审结劳动纠纷案件 1186 件，其中涉违纪解除类案件 229 件，占比 19%。

蒲某于 2019 年 3 月入职某贸易公司，在仓库工作。2021 年 4 月某晚，蒲某与另 4 名公司员工聚餐时因琐事争吵，并发生轻微肢体冲突，造成同行他人不同程度的人身损伤及其他物损。后民警到场处置调解，未对蒲某采取治安拘留或其他强制措施。事后，某贸易公司认为聚餐系工作关系的延续，蒲某上述行为已严重违反公司规章制度，遂以此为由向蒲某送达了辞退通知书。蒲某不服公司上述决定，起诉要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金。

法院经审理认定，某贸易公司关于晚间聚餐应视为工作关系的延续缺乏事实及法律依据，公司相关规章制度未有关于员工在工作时间及工作场所以外的行为要求。至于当日发生冲突的起因，蒲某是否存在主动挑起争端、故意毁坏财物、殴打他人行为等违法情节，结合公安机关对当晚“肢体冲突”事件的认定中并未进行责任划分，无法推定蒲某存在主观恶意。据此，法院认定某贸易公司解除与蒲某之间的劳动合同，缺乏事实与法律依据，属于违法解除劳动合同，公司应向蒲某支付违法解除劳动合同赔偿金。

《白皮书》指出，虽然用人单位有权根据其实际情况制定规章制度，但这种权利的行使不能任性，必须依法行使。部分用人单位的规章制度违反了法律的强制性规定，忽略或轻视劳动者利益的保护，条款设计不合理的单方面偏向用人单位利益。

还有部分用人单位不设专职的人事或财务人员，而由财务、行政等兼任，劳动法律知识欠缺，管理经验与能力不足，在制度合法性、管理合理性、执行有效性方面均无法达到规范化管理要求。另外，工会作为民主协商机制的重要主体，《中华人民共和国工会法》规定用人单位解除劳动合同应事先征求工会意见。但部分用人单位不重视工会作用，甚至未建立工会，导致代表劳动者权益的主体缺位，难以发挥工会平等协商、维护劳动者权益的作用。

除此之外，用人单位单方解除合同随意性较大。用人单位证据留存意识欠缺。

劳动者层面

漠视纪律、缺乏诚信等导致
其合法劳动权益难以保障

陈某于 2012 年 6 月入职某安保系统公司，担任销售经理，双方最后一份劳动合同为 2017 年 7 月 1 日起的无固定期限劳动合同。公司的《商业行为准则》中“避免利益冲突”章节规定“如果某位员工本人、其配偶或伴侣、近亲属在另一家公司参股或担任高管，并且有可能影响本公司与该公司之间的业务关系，导致潜在利益冲突，在此情况下，只有事先向公司提供书面情况说明并获得管理层批准后，才允许与该公司进行业务往来”。准则同时规定了违反解除劳动合同的后果。案外人某实业公司系某安保系统公司供应商，某实业公司成立时的法定代表人与陈某于 2018 年 3 月至 2019 年 4 月间存在婚姻关

□法治报记者 陈颖婷

就业是最基本的民生。党的二十大报告指出：“要强化就业优先政策，健全就业促进机制，促进高质量充分就业”。时值“五一”国际劳动节来临之际，上海市长宁区人民法院（以下简称上海长宁法院）昨天举行了“维护职工合法权益，构建和谐劳动关系”劳动法宣传周启动仪式暨“立足中国式现代化新征程，依法维护劳动者和用人单位合法权益”新闻发布会。本场新闻发布会也被纳入上海高院奋力推进上海法院工作现代化系列发布会第五场。



图 1、图 2：长宁区劳动法保宣传周昨天在长宁区法院启动

图 3：长宁区法院发布劳动案件审判白皮书

本版摄影 记者 王湧

新业态新情况

新兴行业涌现，劳动者违纪行为认定难

刘某于 2018 年 3 月入职某出租汽车公司，担任网约车驾驶员。该出租汽车公司的《员工手册》规定，年累计旷工达到 24 小时（含）视为严重违反规章制度，公司有权依法与劳动者解除劳动合同关系。2020 年 7 月 16 日，公司以刘某在同年 6 月 8 日、9 日、15 日、23 日、24 日 5 次拒单，车队召回教育后仍我行我素。出租汽车公司以不上线接单为由认定其构成无故旷工达到 24 小时，进而单方解除劳动合同。刘某主张其不存在拒单行为，起诉要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金。

法院经审理认为，根据某出租汽车公司内部规定，网约车驾驶员在专车软件上在线接单即为上班，公司通过线上线下方式为其派单，若驾驶员拒单则按旷工处理。本案中，公司是以刘某拒单 5 次，年累计旷工达 24 小时严重违纪为由解除劳动合同。法院经审理查明，在公司主张的 5 次拒单行为存在不同情形：第一次，刘某谎称公司领导不付车费而拒载，应认定为旷工；第二次，刘某因手机故障未接单，且已向车队报备故障情况，不应认定为旷工；第三次，交警误认为刘某存在违规行为拦下其车辆，刘某正接受检查时收到派单，客观上无法继续出车，不应认定为旷工；第四次及第五次，公司无充分证据证明刘某故意拒接派单电话，不应认定为旷工。综上，刘某仅有一次旷工行为，累计旷工时长不足 24 小时，公司系违法解除劳动合同。据此，法院判决某出租汽车公司向刘某支付违法解除劳动合同赔偿金。

长宁法院指出，随着经济发展进入新常态，“互联网+”金融、出行服务、订餐配送服务等新业态不断涌现，用人主体从传统行业向新兴行业转移，劳动者也随之流动。一方面，新兴行业优胜劣汰不断加速，由此引发的劳动争议日益增多；另一方面，传统产业通过“互联网+”改造后，由传统线下集中办公管理模式逐渐向居家办公、远程办公等在线管理模式过渡，虽然迸发出新的生机和活力，但其终端从业人员，如互联网出租车的驾驶员、互联网零售的快递员、互联网物流的配送员等，均面临工作场所不固定，无法直接进行考勤管理及业绩考核，对其违纪行为认定难等问题。

当前平台经营者等市场主体系通过算法规则的新型管理制度和模式对劳动者实施管理，但此类算法规则的合理性及效力争议性较大，极易引发争议。例如，部分用人单位运用网络平台系统向劳动者派单，当劳动者拒单数量达到特定次数后就认定其旷工，此种管理方式忽视审查劳动者拒单原因的合理性，导致用人单位认定旷工并解除劳动合同的决定缺乏依据，而被认定违法。

同时，纸质证据减少，电子证据增多也增加了认定难度。

发挥审判职能

贯彻“双保护”原则，为稳就业提供司法保障

近年来，长宁法院充分发挥审判职能作用，切实保护企业经营管理自主权，激活企业人力资源活力和竞争力，从程序和实体上贯彻“双保护”原则，平衡保护劳资权益，维护劳动关系和谐稳定，通过司法裁判权的行使，做到平等保护、平衡保护。一方面充分注意市场用工机制的完善和企业自主经营权的保护，注重不同行业对劳动者工作行为和职业道德的特殊要求。

同时，长宁法院促进以案释法，增强司法宣传优化法治营商环境。据悉，长宁法院已经联合长宁区人社局制定《关于加强劳动人事争议仲裁与诉讼衔接机制建设的实施意见》，进一步统一仲裁与诉讼法律适用标准，规范程序衔接，完善工作机制，构建裁、立、审、执衔接长效机制。

系，但陈某未向公司作出书面说明。2019 年 8 月，公司以陈某违反《商业行为准则》及《员工手册》相关规定为由与其解除劳动合同。陈某认为公司并未规定申报程序，且公司的法定代表人对此知晓，遂起诉。

法院经审理认为，某安保系统公司根据自身经营状况，为防止利益冲突而制定《商业行为准则》，系公司行使正常管理权，于法不悖。该《商业行为准则》要求员工对业务往来中可能导致公司利益减损的配偶、亲属关系向公司进行报备。陈某虽确认其与公司供应商法定代表人之间存在婚姻关系，且未将此情况向公司申报，但辩称公司并不存在申报规定，公司法定代表人对此亦知晓。经查明，某安保系统公司的《商业行为准则》中明确规定“只有事先向公司提供书面情况说明并获得管理层批准后，才允许与该公司进行业务往来”。此规定明确要求员工主动向公司汇报，在陈某未能举证证明公司已知晓此事的情况下，其隐瞒行为属严重违反公司规章制度。公司据此解除劳动合同之

行为于法有据。

长宁法院指出，近年来，劳动者的维权意识不断提升，但是其自身所处的弱势地位及法律知识的欠缺与其日益高涨的维权需求却难以匹配，往往导致其在纠纷中处于不利地位。劳动关系不是只有一方享受权利的劳务合同关系，劳动者作为劳动关系的一方主体，也负担着忠诚履职、接受用人单位劳动管理的义务，如其在履职过程中存在不当行为给用人单位造成了重大风险或损失，则必然需要承担相应责任。

法院指出，劳动者应当积极、忠诚、勤勉履职。有劳动者通过提供虚假简历以骗取工作机会；有劳动者虚假申报加班及擅自拷贝用人单位机密文件；有劳动者作为飞行员，提供虚假的飞行时长记录以获取更多报酬；还有劳动者作为销售主管，隐瞒利益冲突情形，与其配偶建立长期业务往来并给与特殊待遇，以获取个人私利。这不仅违背了劳动者应遵守的诚实信用原则和对用人单位的忠诚义务，亦损害了用人单位的合法权益。