

海问劳动法双月报（2023年3-4月）

作者：刘宇翔 吴琼



本期摘要



法规解读：《山东省高级人民法院审监三庭关于审理劳动争议案件若干问题的解答》发布，聚焦常见争议问题



新规速递：六部门发布两项制度参考文本，关注女职工保护和消除职场性骚扰



典型案例：北京、河南两地公布2023年第一批重大劳动保障违法行为，强化对拖欠劳动报酬行为的监督



典型案例：上海市场监管局公布2023年首批商业秘密侵权案件



典型案例：上海长宁法院发布2020-2022年涉违纪解除类劳动纠纷十大典型案例



典型案例：苏州中院发布2022年度苏州法院劳动争议十大典型案例



、法规解读：《山东省高级人民法院审监三庭关于审理劳动争议案件若干问题的解 》发布，聚焦常见争议问题

2023年3月31日，《山东省高级人民法院审监三庭关于审理劳动争议案件若干问题的解答》（“《解答》”）发布，对劳动争议案件受理范围、劳动关系确认、仲裁时效适用等31个问题的裁判规则进行了明确，涉及程序和实体两方面内容，回应了劳动领域的常见争议问题，我们对其中部分规则进行解读如下。

1.达到法定退休年龄人员的劳动关系何时终止

根据《劳动合同法》第四十四条第二项规定，“劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的”，劳动合同终止，而《劳动合同法实施条例》第二十一条另规定，“劳动者达到法定退休年龄时”，劳动合同终止。实践中，对于达到法定退休年龄且已经依法享受养老保险待遇或领取退休金的人员发生用工争议按劳务关系处理，目前已没有争议。但对于已经达到法定退休年龄但尚未开始享受基本养老保险待遇的人员的劳动合同是否终止的问题仍存在争议，各地裁判口径存在差异。

《解答》明确，“劳动者达到国家规定的法定退休年龄，非用人单位原因不能享受基本养老保险待遇的，应当终止劳动关系，劳动者再次就业的，应认定为劳务关系；劳动者达到国家规定的法定退休年龄，因用人单位原因不能享受基本养老保险待遇的，不应认定劳动关系终止”。

2.劳动者请求用人单位支付未休年假工资的仲裁时效何时起算

《解答》认为，“依据《关于工资总额组成的规定》第十条的规定，未休年休假工资属于特殊情况下支付的工资，并未明确区分未休年休假工资的不同构成部分”，进而将未休年休假工资认定为劳动报酬，明确“劳动者请求用人单位支付未休年休假工资报酬的，仲裁时效适用劳动争议调解仲裁法第二十七条第四项关于特别仲裁时效的规定”，即从劳动关系解除/终止之日起算。

3.劳动者因用人单位安排值班应否支付加班费

由于值班和加班都是在标准工作时间之外的工作，而劳动法律法规没有对值班是否需支付加班费作出具体规定，故实践中相关争议常有发生。《解答》认为两者具有本质区别，“用人单位因安全、消防、节假日等需要，安排劳动者从事与本职工作无关的值班任务，以及用人单位安排劳动者从事与本职工作有关的值班任务，但值班期间可以休息的，不应认定为加班。劳动者可以依据用人单位规章制度的规定请求支付相应值班报酬等待遇，但请求用人单位支付加班费的，不予支持”。

4.自愿放弃缴纳社保是否还能以未缴社保为由解除劳动合同并要求经济补偿

实践中出于减少公司成本、员工个人意愿等原因，存在用人单位与员工就不缴纳社会保险费问题达成一致的情况，但该情形下，容易产生员工以未缴纳社会保险费为由主张解除劳动合同并要求支付经济补偿的纠纷。对员工的该类要求，《解答》认为“有违诚实信用原则，应不予支持”。

海问建议：山东地区的用人单位应及时了解上述当地裁判规则，在日常劳动管理、劳动关系处理、劳动报酬支付等实践操作中加以参考，避免违法风险。

、新规速递：六部门发布两项制度参考文本，关注女职工保护和消除职场性骚扰

根据《妇女权益保障法》规定，“用人单位在录（聘）用女职工时，应当依法与其签订劳动（聘用）合同或者服务协议，劳动（聘用）合同或者服务协议中应当具备女职工特殊保护条款”，用人单位应当“制定禁止性骚扰的规章制度”预防和制止对妇女的性骚扰。人力资源和社会保障部等六部门于2023年3月8日发布《工作场所女职工特殊劳动保护制度（参考文本）》和《消除工作场所性骚扰制度（参考文本）》两项内控制度参考文本（“[参考文本](#)”），作为用人单位制定相关制度的参考。

《工作场所女职工特殊劳动保护制度（参考文本）》主要明确了劳动就业保护、工资福利保护、生育保护、职业安全健康保护等方面的内容；《消除工作场所性骚扰制度（参考文本）》主要明确了消除工作场所性骚扰的用人单位公开承诺、宣传培训、职工举报投诉、调查处置、工会参与监督等方面的内容。

故上述参考文本可供用人单位在落实妇女权益保障相关法规要求时参考。

海问建议：用人单位可根据上述参考文本指导，制定完善有关规章制度以及与女职工签订的劳动合同、集体合同。另外可根据所在地地方性法规规定，结合具体实践对参考文本有关内容进一步细化完善。

、典型案例：北京、河南两地公布2023年第一批重大劳动保障违法行为，强化对拖欠劳动报酬行为的监督

人力资源和社会保障部于2017年发布《重大劳动保障违法行为社会公布办法》（“《办法》”），要求人力资源社会保障行政部门向社会公布，用人单位拖欠劳动报酬且数额较大等已经被依法查处并作出处理决定的重大劳动保障违法行为。

作为上述要求的具体落实举措，北京市人力资源和社会保障局（“[北京人社局](#)”）于2023年3月30日发布《北京市2023年第一批重大劳动保障违法行为社会公布案例》，公布4件用人单位拖欠劳动报酬且经北京人社局责令改正、作出行政处理和行政处罚决定后仍不履行的案例。处理结果为北京人社局将在行政处理决定、行政处罚决定复议诉讼法定期限届满后，就用人单位应支付劳动者的工资、赔偿金及应缴纳的罚款依法向人民法院申请强制执行。

河南省于2023年4月19日发布《河南省人力资源和社会保障厅关于发布2023年第一批重大劳动保障违法行为的公告》，公布22件用人单位拖欠劳动报酬且拒不履行的案例。处理结果为劳动行政部门将所涉用人单位以涉嫌拒不支付劳动报酬罪移送公安机关查处或列入拖欠农民工工资失信联合惩戒对象名单。

上述北京和河南公布的案例的内容均根据《办法》规定，列明违法主体全称、统一社会信用代码（或者注册号）及地址，法定代表人或者负责人姓名，主要违法事实及相关处理情况。

海问建议：建议用人单位及时了解劳动法规，加强合规管理，避免因拖欠劳动报酬等劳动保障违法行为被列入劳动行政部门的公布案例，影响企业声誉和形象。



、典型案例：上海市场监管局公布2023年首批商业秘密侵权案件

2023年4月11日，上海市场监管局公布2023年首批商业秘密侵权案件，3件案例均涉及员工侵犯公司商业秘密，由市场监管部门进行了行政处罚，具体侵权行为如下：

案例1为建工领域首起案件。员工作为成本总监，违反保密义务，向三家投标单位披露所在公司（招标公司）项目招投标文件的标书标底价格、工程清单、价格清单以及相关图纸等商业信息，后市场监管局对该员工和三家投标单位作出合计罚没130余万元的行政处罚。

案例2为员工离职带走数字模型的案件。员工侍某某在A公司担任技术总监，后从A公司离职，入职B公司。其在离职时违反保密协议约定擅自带走A公司研发的数字模型，并用于B公司相关业务，后市场监管局对侍某某作出罚款10万元整的行政处罚。

案例3为员工透露公司产品报价的案件。陈某为其所在公司重庆区域销售代表，在竞争公司要求下向竞争公司提供了所在公司的同类产品价格表，竞争公司参照该价格表调整了自身产品的价格策略，以获取竞争优势，后市场监管局分别对竞争公司和陈某作出罚款40万元和罚款15万元的行政处罚。



、典型案例：上海长宁法院发布2020-2022年涉违纪解除类劳动纠纷十大典型案例

2023年4月23日，上海市长宁区人民法院发布2020-2022年涉违纪解除类劳动纠纷十大典型案例，紧扣维护劳动者合法权益和支持用人单位正当行使用工管理权两大主题。相关案例的具体情况如下：

1. 用人单位以严重违纪为由解除劳动合同被法院支持的有5个案例

值得注意的是，案例二中，员工先后两次入职同一家公司，仅第一次入职时签收公司规章制度，法院在公司规章制度未发生变化的情况下认定员工明知或应知用人单位规章制度，因而认为公司以员工严重违纪为由解除劳动合同是合法的。

其余4个案例中，员工的违纪行为分别为：（1）乘务员执行航班期间吸电子烟，虽未造成严重后果，但性质恶劣，危害公共安全；（2）高管擅自转移用人单位大额资金，造成单位财产损失；（3）劳动者不依约报告“利益冲突”的行为，违反规章制度的明确规定；（4）劳动者使用虚假发票套取公司财产，存在主观恶意，违反诚实信用原则。因而，法院认定用人单位的解除行为合法。

2. 用人单位以严重违纪为由解除劳动合同被法院认定为违法的亦有5个案例

值得注意的是，案例六系举证责任承担问题，法院认为用人单位应对劳动者构成严重违纪承担举证责任，故以用人单位未能证明员工存在违规转售公司产品行为为由认定解除违法；案例七系规章制度的效力范围问题，法院认为用人单位规章制度对劳动者非工作时间、非工作场合的行为不具有普遍适用效力，故认定员工晚间聚餐时相互发生冲突不适用公司规章制度规定。

其余3个案例中，法院认定不构成严重违纪的原因主要为：

公司规章制度规定拒单属于旷工行为，而网约车司机非故意拒单，不应认定为旷工；

员工作为大客户部负责人，其审批行为具有管理决策的合理性，且其并无最终决策权，用人单位因相关审批而产生的损失不能归责于该员工，因而员工不存在违纪行为；

公司规章制度规定不得泄露公司的财务状况、财务资料和薪酬制度，员工将自己的工资明细提供给案外人用以诉讼属于合理披露，并未严重违反公司规章制度。



、典型案例：苏州中院发布2022年度苏州法院劳动人事争议十大典型案例

2023年4月24日，苏州市中级人民法院发布《2022年度苏州法院劳动人事争议十大典型案例》，涉及多种常见争议。其中，案例二、三、九涉及违法解除劳动合同时的股权激励损失赔偿、劳动者在解除或者终止劳动合同后应履行必要的协助义务、无正当理由取消录用的赔偿责任等问题，体现出苏州法院的下述裁判观点：

若用人单位解除劳动者的劳动合同并注销期未行权或解除限售的期权/股票激励，而解除行为非因劳动者过错或主动辞职所导致，且劳动者已经完成相应考核年度工作任务，用人单位不能证明劳动者存在其他不符合行权或解除限售条件的，则用人单位应当赔偿劳动者相应考核期间的股权激励损失。

违反后合同义务给对方当事人造成损失的，应当承担赔偿责任。就劳动合同而言，用人单位在劳动合同解除或终止后应当履行开具离职证明、办理档案和社保转移手续的义务，劳动者亦应当履行必要的协助义务。劳动者未及时配合抖音账户解绑，反而注销账户，导致用人单位无法在圣诞期间使用账户营销产生损失，应承担相应赔偿责任。

候选人基于对新公司入职通知书的合理信赖，向原雇主提出离职，属为履行与新公司的劳动合同所做准备，若新公司无正当理由取消录用，给候选人造成损失的，应赔偿候选人损失，损失数额应结合入职通知书中载明的工资标准、原雇主的过错程度以及候选人的待业情况等确定。

2023-05-16