**川渝劳动人事争议典型案例目录**

案例1. 劳动者违反保密义务被解除劳动合同，是否可以获得赔偿金？

案例2. 解除劳动关系协议中未约定竞业限制事项如何处理，是否应视为竞业限制合同一并解除？

案例3. 用人单位单方调整工作岗位（工作地点）是否合理需要审查哪些因素？

案例4. 用人单位未如实申报劳动者离职原因，造成劳动者无法领取失业保险金，是否应赔偿？

案例5. 陪产护理假“缩水”，劳动者能否主张赔偿？

案例6. 内部承包人招用的劳动者与企业是否构成劳动关系？

案例7. 用人单位不当利用业务外包规避法律责任的，是否认定用人单位与劳动者直接建立劳动关系？

案例8. 劳动者滥用单方解除权未履行工作交接义务给用人单位造成损失的，是否应当承担赔偿责任？

案例9. 劳动者存在骚扰女同事的行为，用人单位能否以严重违反单位规章制度为由解除劳动合同？

案例10. 可接触到企业具有核心竞争力保密资料的一般技术人员是否属于竞业限制人员？

案例11. 股权激励收益是否属于劳动报酬应考量“股份”的来源、核算基础等因素综合认定？

案例12. 劳动者拒绝用人单位休息期间的工作安排，用人单位能否仅以劳动者严重违反规章制度为由径行解除劳动关系？

案例1. 劳动者违反保密义务被解除劳动合同，是否可以获得赔偿金

**基本案情**

2014年7月，莫某入职某生物化学公司，双方签订的劳动合同约定：莫某为化工操作工，劳动关系存续期间，莫某未经授权不得以竞争为目的、或出于私利，取走与商业秘密有关的物件，对因工作所保管、接触的有关本公司或公司客户的文件应妥善对待，未经许可不得超出工作范围使用。

2017年5月，双方签订的竞业限制保密补充协议约定：莫某因职务上的需要所接触的产品相关电子文档、纸质文本及相关记录归公司所有，莫某应于离去或公司提出要求时返还公司，不得将这些载体擅自保留或交给其他任何人。

工作期间莫某曾被任命为班长，2021年9月，莫某班组成员操作失误导致近10吨生产物料溢出，给公司造成较大损失，公司根据规章制度撤销其班长职务，取消其班长待遇，莫某心生不满。2021年10月，莫某意图将存放于车间、且只有班长以上员工才能接触的记载有各班生产产品消耗、产出产量等涉及商业秘密的资料带离厂区，以备维权时使用，当场被安保人员发现，双方发生争执，并报警处理。公司立即对莫某停职，后报经工会同意，以莫某严重违反规章制度为由，解除与莫某的劳动关系。莫某向劳动人事争议仲裁委员会（以下简称仲裁委员会）申请仲裁。

**申请人请求**

请求裁决某生物化学公司支付违法解除劳动合同的赔偿金。

**处理结果**

仲裁委员会裁决：驳回莫某仲裁请求。

**案例分析**

本案的争议焦点是，莫某违反保密义务，私自将应由单位保管的涉密工作资料带离工作区被解除劳动合同，是否可以获得赔偿金？

本案中，莫某与某生物化学公司在劳动合同和保密协议中明确约定，莫某依法负有保密义务，未经授权，不得以竞争为目的、或出于私利，取走与商业秘密有关的物件。莫某在明确知晓班长职责和保密义务的情况下，未经许可将涉及商业秘密的工作资料带离厂区以作私用，违反了保密协议及公司的规章制度。莫某虽主张其私拿材料是为维权所用，但不能阻却其违约违规行为的成立，合法权益之维护亦需采取合法合理的方式与途径。故某生物化学公司解除与莫某的劳动合同于法有据，莫某关于违法解除劳动合同赔偿金的请求不应得到支持。

**典型意义**

《中华人民共和国劳动合同法》第二十三条规定，用人单位和劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。第三十九条规定，劳动者严重违反用人单位的规章制度的，用人单位可以解除劳动合同。用人单位与劳动者在劳动合同中约定保密事项或签订保密协议符合法律规定，劳动者应严格遵守。劳动者虽出于维权目的需收集证据，但需要通过正当途径、注意合理限度，切勿以违反法律法规、违反用人单位规章制度的方式“任性”维权、“过度”维权。

案例2. 解除劳动关系协议中未约定竞业限制事项如何处理，是否应视为竞业限制合同一并解除

**基本案情**

沈某与某科技公司签订的书面劳动合同约定沈某任信息部副总监一职。双方于2022年3月15日签订竞业限制合同，约定竞业限制期限为劳动合同期间以及沈某离职后两年；科技公司按照沈某解除或终止劳动合同前12个月的月平均工资的30%，且不得低于当地最低工资标准支付沈某竞业限制补偿金。2023年1月29日科技公司与沈某签订解除劳动合同协议书，约定科技公司向沈某支付解除劳动合同经济补偿，但未约定竞业限制事项如何处理。2023年3月17日沈某向仲裁委员会申请仲裁。

**申请人请求**

请求裁决科技公司支付竞业限制补偿。

**处理结果**

仲裁委员会裁决：科技公司向沈某支付竞业限制补偿。

**案例分析**

本案争议焦点是，协商一致签订的解除劳动关系协议中未约定竞业限制事项如何处理，是否视为竞业限制合同一并解除。

《中华人民共和国劳动合同法》第二十三条、二十四条对竞业限制进行了规定。实践中大多数情况下，竞业限制协议属于附生效条件的协议。当劳动合同解除或终止时，用人单位开始产生支付竞业限制补偿金的义务，若需解除竞业限制协议应以明示的方式作出。协商一致签订的解除劳动关系协议中未约定竞业限制事项如何处理，则不应推断竞业限制合同一并解除。《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》（法释〔2020〕26号）第三十七条规定“当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制和经济补偿，当事人解除劳动合同时，除另有约定外，用人单位要求劳动者履行竞业限制义务，或者劳动者履行了竞业限制义务后要求用人单位支付经济补偿的，人民法院应予支持。”解除劳动合同时，除非双方对竞业限制协议或条款另有约定，否则竞业限制协议或条款应继续有效。

本案中，沈某在科技公司的岗位为信息部副总监，双方签订的竞业限制合同符合《中华人民共和国劳动合同法》第二十三条、二十四条的规定，对双方具有约束力。沈某与科技公司于2023年1月29日解除劳动关系，沈某没有违反竞业限制合同约定的情形，故沈某要求科技公司支付竞业限制补偿的请求，仲裁委员会予以支持。

**典型意义**

竞业限制制度旨在保护用人单位的商业秘密与竞争优势，在一定程度上影响劳动者的择业自由权。为实现劳动者合法权益、自由竞争与企业商业秘密保护之间的平衡，按照上述法律规定，确定竞业限制事项或者解除竞业限制协议均应以明示的方式作出。用人单位与劳动者协商解除劳动关系时，如果劳动关系存续期间双方签订了竞业限制协议，则劳动合同解除后是否启动竞业限制以及有关竞业限制具体要求、竞业限制报告义务、竞业限制补偿支付等事项可在劳动关系解除协议中一并明确，避免因竞业限制事项产生新的争议。

案例3. 用人单位单方调整工作岗位（工作地点）是否合理需要审查哪些因素

**基本案情**

何某（居住于A市）与某公司于2021年5月5日起建立劳动关系。2021年5月18日，双方签订的劳动合同约定：何某的工作区域或工作地点为公司办公所在地和其指定、调整的关联公司工作地；同时约定公司根据工作需要有权随时调整何某的工作岗位和工作地点，调整后的工资标准由公司重新确定。

公司在A市有2个工作地点，2021年5月5日至11月20日，何某按照公司安排在A市工作，同年11月21日，公司因故暂停了何某所在工作点的业务，此后何某未到岗工作。

2021年11月30日，公司拟调整何某到甲省工作，何某提出如公司增加异地务工补贴则愿意前往甲省工作，否则将继续等待公司安排。公司未回复，也未另行安排何某工作，何某未到甲省报到。2021年12月6日，公司以何某旷工、严重违反规章制度为由，单方解除与何某之间的劳动关系。何某遂向仲裁委员会申请仲裁。

**申请人请求**

请求公司支付违法解除劳动合同赔偿金。

**处理结果**

仲裁委员会裁决：公司支付何某违法解除劳动合同赔偿金。

**案例分析**

本案争议焦点是，公司调动何某的工作地点是否合理？

案件处理实务中，用人单位对劳动者岗位或工作地点调整的合理性一般考虑以下因素：1.是否符合劳动合同约定或者用人单位规章制度规定，是否属于对劳动合同约定的较大变更；2.是否基于用人单位生产经营客观需要；3.是否对劳动报酬及其他劳动条件产生较大影响；若工作地点对劳动者而言是不利变更，用人单位是否提供必要协助或补偿措施；4.劳动者是否能够胜任调整后的工作岗位；5.是否对劳动者存在歧视性、侮辱性等情形；6.是否违反法律、行政法规等规定。

本案中，劳动合同载明的工作地点不够明确具体，也缺乏工作岗位调整的程序约定（或制度规定）及工资标准调整约定（或制度规定），如若不加甄别允许此种约定，会使法律确定的工作地点为劳动合同必备条款的规定沦为空文。何某居住在A市，因公司方面原因导致工作暂停，致使双方劳动合同无法继续履行，根据法律规定，公司应就调整工作地点与何某进行协商，如未能就变更劳动合同内容达成协议的，可依法解除劳动合同。但公司却未考虑A市范围内是否有其他适合何某的岗位，而是直接将何某调至甲省，A市与甲省相距千里，将何某调往新址工作必然会对其生活造成重大影响。虽然用人单位可以依法行使用工自主权，但用人单位在行使用工自主权时必须清楚该权利的边界，越界则可能侵害劳动者的权益。本案中，公司未对何某提出的增加异地补贴回复，也未另行安排工作，未经协商一致调整何某工作地点，未果后即认定何某为旷工缺乏依据。综上，仲裁委员会对公司认定何某旷工的主张不予采纳，认定其解除行为违法。

**典型意义**

关于调岗问题，《中华人民共和国就业促进法》第八条规定：“用人单位依法享有自主用人的权利。”用人单位作为市场主体，根据自身生产经营需要而对劳动者的工作岗位、工作地点进行适当调整，是行使用工自主权的重要内容，对其正常生产经营不可或缺。但同时，用人单位用工自主权的行使也必须在相关法律和政策的框架内，符合一定条件、范围和程序，用人单位须对岗位或工作地点的调整作出合理说明，防止用人单位借此打击报复或变相逼迫劳动者主动离职，防止其权利的滥用。

案例4. 用人单位未如实申报劳动者离职原因，造成劳动者无法领取失业保险金，是否应赔偿

**基本案情**

梁某与某公司于2022年4月25日签订一年期劳动合同，即日起在该公司工作。2023年4月30日，该公司提出并与梁某协商一致解除劳动合同，签订协议书约定：双方解除劳动关系，支付经济补偿3500元。随后，梁某前往失业保险经办机构办理失业保险金领取手续，窗口工作人员告知梁某，因某公司在失业保险申报系统中申报梁某中断缴费变更原因为“在职人员主动解除劳动合同”，不符合领取失业保险金的条件，无法办理。梁某多次向该公司提出更正要求，但公司一直未更改，梁某遂向仲裁委员会申请仲裁。

**申请人请求**

请求裁决某公司支付2023年5月至7月的失业保险金损失。

**处理结果**

仲裁委员会裁决：某公司支付梁某2023年5月至7月的失业保险金损失。

**案例分析**

本案的争议焦点是某公司未如实向失业保险经办机构申报梁某离职原因，是否应承担其失业保险待遇的损失？

《失业保险条例》第十四条规定：“具备下列条件的失业人员，可以领取失业保险金：（一）按照规定参加失业保险，所在单位和本人已按照规定履行缴费义务满1年的；（二）非因本人意愿中断就业的；（三）已办理失业登记，并有求职要求的。”本案中：某公司与梁某缴纳了2022年5月至2023年4月的失业保险，缴费年限已满1年；某公司单方提出并与梁某协商一致解除劳动合同，非梁某意愿中断就业，其符合领取失业保险待遇的规定。因该公司在失业保险申报系统中明确梁某系个人原因离职，与事实不符并拒绝更改，造成了梁某无法办理并享受失业保险待遇，某公司应承担相应法律责任。故仲裁委员会裁决某公司支付梁某失业保险待遇损失。

**典型意义**

失业保险制度是保障失业人员基本生活，促进再就业的重要社会保险制度。用人单位应加强内部管理，依法依规如实向失业保险经办机构申报劳动者离职信息，避免随意填报，保障劳动者享受失业保险待遇的合法权益。

案例5. 陪产护理假“缩水”，劳动者能否主张赔偿

**基本案情**

苏某于2021年4月18日入职某公司工作，试用期2个月。该公司《考勤及休假管理制度》规定“转正员工享受3天带薪护理假陪产”。2021年5月26日，苏某向公司提出休陪产护理假，被告知试用期内不符合休假条件。苏某之妻于2021年6月1日顺利生产后，苏某再次提交20天护理假的休假申请，并提供了《结婚证》和《出生医学证明》。公司安排苏某调休4天周休息日进行了陪产护理。2021年11月16日，苏某辞职，并要求公司支付其应休未休的护理假权益损失。公司认为，苏某已按公司制度享受了护理假，拒绝支付其损失。苏某遂向仲裁委员会申请仲裁。

**申请人请求**

请求裁决某公司支付未休护理假的损失。

**处理结果**

仲裁委员会裁决：某公司支付苏某未休护理假的损失。

**案例分析**

本案的争议焦点是，某公司安排苏某调休4天陪产护理假，是否合法？

《中华人民共和国人口与计划生育法》第二十五条规定：“符合法律、法规规定生育子女的夫妻，可以获得延长生育假的奖励或者其他福利待遇。国家支持有条件的地方设立父母育儿假。”《四川省人口与计划生育条例》第二十四条规定：“符合本条例规定生育子女的夫妻，除法律、法规规定外，延长女方生育假60天，给予男方护理假20天。生育假、护理假视为出勤，工资福利待遇不变。”本案中，某公司“转正员工享受3天带薪护理假”的规定，明显低于四川省地方法规标准，且其限制试用期劳动者享受护理假的规定，不具合法性。苏某向公司主张休护理假时，具备生育事实，履行了请假手续，符合享受护理假的条件。某公司未按规定保障苏某休假陪产护理的权利，应当承担赔偿责任。苏某主张未休护理假的损失，应予支持。

**典型意义**

近年来，随着国家生育政策的不断调整完善，各地先后出台了延长生育假、护理假和育儿假等一系列政策措施，鼓励和支持生育。在争议处理中发现，有的用人单位未履行保障劳动者合法权益的主体责任，导致劳动者面临陪产护理假缩水、被调休或抵销等有假难休的现实问题。2021年9月29日四川省第十三届人民代表大会常务委员会第三十次会议《关于修改〈四川省人口与计划生育条例〉的决定》（第六次修正），进一步明确了“县级以上地方人民政府及用人单位应当保障生育假、护理假待遇落实。”因此，用人单位应加强制度规范和用工管理，切实履行主体责任，实现劳动者休息休假的合法权益。

案例6. 内部承包人招用的劳动者与企业是否构成劳动关系

**基本案情**

某公交公司与职工陈某签订《车辆租赁经营合同》，双方约定：陈某租用公司车辆，并以公司名义自主经营，自负盈亏，租赁经营期内，陈某招用人员与公司无劳动关系。公司根据运营收入情况每月预支费用给陈某，年终清算。2021年9月22日，陈某招用金某从事驾驶工作，随后某公交公司对金某进行了培训。陈某制定《驾驶员上班安排表》并上报某公交公司，安排金某的具体工作，并向其按月发放工资，同时，由某公交公司对金某进行安全生产管理。2022年8月13日，金某在工作中突感身体不适，后治疗无效，于8月20日去世。同年9月，金某亲属向仲裁委员会申请仲裁。

**申请人请求**

请求确认金某与某公交公司2021年9月22日至2022年8月20日期间具有劳动关系。

**处理结果**

仲裁委员会裁决：确认金某与某公交公司2021年9月22日至2022年8月20日期间具有劳动关系。

**案例分析**

本案争议焦点是，内部承包人招用的劳动者与该企业是否构成劳动关系？

原劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发〔2005〕12号）第一条规定：“一、用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同，但同时具备下列情形的，劳动关系成立：（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。”本案中，金某与某公交公司均具有建立劳动关系的主体资格。某公交公司将从事客运业务的车辆内部承包给职工陈某，陈某以公司名义对外开展经营活动，产生的收入上缴公司，由公司统一管理和分配使用，未改变经营范围及资产性质。陈某虽安排金某具体工作，但需上报公司备案，属于完成公司的工作任务。金某需参加某公交公司安排的安全学习，接受某公交公司的营运规章制度管理，从事的工作系某公交公司业务组成部分。金某与某公交公司之间存在明显的人身依附性和经济从属性，符合《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发〔2005〕12号）规定的劳动关系特征。故，金某与某公交公司之间的劳动关系成立。

**典型意义**

企业将业务内部承包经营，承包人对外以企业名义从事活动，对内以企业名义对招用的劳动者进行管理，此经营模式，不能改变企业实际用工的事实。部分用人单位将内部承包当成“防火墙”，借此规避与承包人招用人员的劳动关系，转嫁用工风险，增加了劳动者维权难度。争议处理中，要谨慎区分劳动关系和各类民事关系，防止“协议去劳动关系”，依法保障劳动者的合法权益。

案例7. 用人单位不当利用业务外包规避法律责任的，是否认定用人单位与劳动者直接建立劳动关系

**基本案情**

2018年9月10日，汪某与某科技公司签订合同期限为三年的《劳动合同》。2021年8月24日，汪某在载有自愿解除劳动关系的离职单上签字。2021年9月24日，汪某与某甲人力公司签订《劳动合同》，合同期限至2024年8月31日。2022年2月26日，汪某在载有因个人原因从2022年2月24日起离职的离职申请书上签字。同月25日，汪某与某乙人力公司签订合同期限为三年的《劳动合同》。前述合同履行期间，汪某均在某科技公司某门店工作，工资及社保费分别由前述三家公司支付和缴纳。工作期间，汪某在钉钉APP中加入某科技公司名下组织并进行考勤打卡。在企业微信中，汪某信息显示为某门店店长。日常工作中，汪某向某科技公司管理人员汇报门店运营状况、人员需求等工作，并多次参加某科技公司会议。另某科技公司分别与某甲人力公司、某乙人力公司签订《岗位外包协议》，合同内容均为两人力公司承包某科技公司收银员、营业员等工作，两人力公司须安排、管理工作人员完成外包服务任务。此外，某乙人力公司的监事卓某是某科技公司多家分公司的负责人。2022年12月31日，某科技公司将汪某从钉钉APP及企业微信中移除，且未再对其安排工作。汪某经仲裁程序后诉至人民法院。

**原告诉讼请求**

请求确认汪某与某科技公司于2018年9月10日至2022年12月31日期间存在劳动关系。

**处理结果**

一审法院判决：汪某与某科技公司存在劳动关系。某科技公司不服一审判决，提起上诉。二审法院判决：驳回上诉，维持原判。

**案例分析**

汪某虽先后与某科技公司、某甲人力公司、某乙人力公司签订劳动合同，但劳动合同并非认定当事人之间是否存在劳动关系的唯一标准。本案中，汪某为某科技公司门店店长，该岗位属于主营业务岗位，不是某科技公司与两人力公司签订的《岗位外包协议》中约定的由人力公司承包的工作岗位。汪某的工作地点、工作内容均由某科技公司决定，某科技公司通过对汪某进行考勤打卡、要求汪某直接向其工作人员汇报工作、安排汪某参加工作会议等方式对其进行控制和管理，双方之间存在较强的人格从属性和组织从属性。并且，汪某与某科技公司、某甲人力公司以及某乙人力公司签订和解除劳动合同的期间完全衔接，而某乙人力公司的监事卓某是某科技公司多家分公司的负责人，两家公司存在关联性。故汪某主张其根据某科技公司安排，多次与不同用人单位订立劳动合同，具有明显合理性和高度可能性。综上，汪某提供的劳动是某科技公司业务的组成部分，汪某直接接受某科技公司的管理，遵守某科技公司的劳动纪律，从事某科技公司安排的有偿工作，某科技公司对汪某的用工已符合建立劳动关系的基本特征，故人民法院认定双方存在劳动关系。

**典型意义**

“劳务外包”作为补充用工方式，具有经济性、灵活性和高效性特征，但在实践中有扩大适用、违规适用的现象。通常情况下，经“劳务外包”的劳动者与实际用工单位之间不具有劳动关系，人民法院不宜轻易突破劳动合同的相对性认定双方存在劳动关系。但在特殊情况下，有的实际用工单位通过关联公司恶意制造“劳务外包”的法律外观以规避用人单位应承担的法律责任，严重损害了劳动者的合法权益。对此，人民法院结合劳动者工作岗位、工作内容、日常管理、劳动合同订立及履行情况等因素，可以认定双方存在劳动关系。本案坚持“实质重于形式”的原则，对汪某与某科技公司是否存在劳动关系进行穿透式审查和认定，通过刺破“隐蔽劳动关系”的面纱，对“假外包真用工”的违法用工行为予以纠正，依法维护了劳动者的合法权益。

案例8. 劳动者滥用单方解除权未履行工作交接义务给用人单位造成损失的，是否应当承担赔偿责任

**基本案情**

2020年12月1日，某科技公司与李某签订合同期限为三年的《劳动合同书》，双方约定：李某担任研发岗位工作，离职应当办理工作交接手续，交还工具、技术资料等，如造成损失的，据实赔偿。2021年11月底，李某开始负责某科技公司开发项目的研发工作。2022年2月15日，李某提出离职并自行离开某科技公司。某科技公司工作人员与李某联系，要求李某办理离职手续并交接研发资料，李某以部分资料是利用休息时间提前赶制，属于个人劳动成果为由，要求某科技公司支付20万元费用，否则拒绝提供。此后，李某未办理离职手续，也未办理研发资料交接手续。某科技公司通过启动备用方案、招聘人员、委托设计等措施予以补救。但因研发设计进度延误，导致某科技公司迟延交付研发产品而对案外人承担违约责任。某科技公司经仲裁程序后诉至人民法院。

**原告诉讼请求**

请求判决李某赔偿损失40余万元。

**处理结果**

一审法院判决：李某赔偿某科技公司损失5万元。李某不服一审判决，提起上诉。二审法院判决：驳回上诉，维持原判。

**案例分析**

劳动者享有单方解除劳动合同的权利，但应遵守法律规定和劳动合同约定，秉持诚实、守信、互利原则，提前通知用人单位，办理交接手续，以方便用人单位后续工作的开展。本案中，李某作为项目重要研发人员，未提前三十日通知某科技公司即自行离职，且在离职后经某科技公司工作人员催促仍拒绝办理交接手续。李某的行为违反了《中华人民共和国劳动合同法》第三十七条、第九十条的规定，对项目完成进度产生重大影响，给某科技公司造成损失，应当承担相应的赔偿责任。综合考量李某参与项目时间、离职时间、本人工资水平等因素，人民法院酌情确定李某赔偿某科技公司损失5万元。

**典型意义**

本案系劳动者滥用单方解除权和拒不履行工作交接义务而承担赔偿责任的典型案例。创新型企业的竞争力来源于核心研发人员，核心研发人员掌握着项目重要资料，一旦离职势必影响项目进度。核心研发人员作为劳动者主动解除劳动合同时，较普通劳动者更应严格遵守法律规定和劳动合同约定，提前通知用人单位、履行工作交接义务。本案中，人民法院判决滥用单方解除权且未履行工作交接义务的劳动者承担损失赔偿责任，既维护了用人单位的合法权益，也对“说走就走”任性离职的劳动者敲响了警钟。

案例9. 劳动者存在骚扰女同事的行为，用人单位能否以严重违反单位规章制度为由解除劳动合同

**基本案情**

2020年3月，黄某入职某重工公司担任副总经理一职。在工作期间，黄某利用职务便利，经常以不雅言语和不良肢体行为对部门的女职工进行骚扰，导致多名女职工离职。2020年12月11日，某重工公司制定《员工行为准则及奖惩制度》。2023年2月9日，某重工公司组织职工和工会代表协商制定《员工手册》，黄某作为公司代表参与协商，各方均同意将《员工基本职规》《奖惩条例》《同事关系法则》《员工轮岗管理制度》相关内容，纳入《员工手册》，黄某在会议纪要上签字。同时，某重工公司公开张贴上述规定。《员工行为准则及奖惩制度》规定：尊重他人名誉、人格和隐私，严禁危害职工人身安全或骚扰女职工；骚扰女职工的，予以辞退、解除劳动合同，并保留追究经济赔偿责任的权利。《奖惩条例》规定：滋扰或骚扰女职工的予以开除。2023年4月26日，某重工公司在征求工会意见后，以黄某严重违反规章制度为由解除劳动合同。黄某经仲裁程序后诉至人民法院。

**原告诉讼请求**

请求判决某重工公司支付违法解除劳动合同赔偿金。

**处理结果**

一审法院判决：驳回黄某的诉讼请求。双方当事人均未提起上诉。

**案例分析**

根据《中华人民共和国民法典》第一千零一十条第二款、《中华人民共和国妇女权益保障法》第二十三条第一款以及《女职工劳动保护特别规定》第十一条的规定，禁止违背妇女意愿，以言语、文字、图像、肢体行为等方式对其实施性骚扰；企业应防止和制止利用职权、从属关系等实施对女职工的性骚扰。本案中，某重工公司提供的证据，能够证明黄某利用与女职工的上下从属关系，采用摸手、挨擦、撩衣服、揪脸和言语等方式进行骚扰，导致多名女职工离职。黄某的行为已严重违反某重工公司的规章制度，某重工公司据此解除与黄某的劳动合同，符合法律规定。因此，人民法院对黄某要求某重工公司支付违法解除劳动合同赔偿金的请求不予支持。

**典型意义**

同事交往应当遵循公序良俗，保持礼貌、文明、正常的交往距离，恪守道德底线。职场性骚扰行为不仅破坏劳动秩序，而且侵犯职工人格权益，影响职场安全。本案中，人民法院综合行为人的职务、行为方式、个人意愿等因素认定行为人存在骚扰女职工的行为并给予否定性评价，既对用人单位正当行使用工管理权、积极履行防范性骚扰法定义务、筑牢职场性骚扰第一道防线起到鼓励作用，也对织密女职工合法权益保护网，构建和谐、文明、健康、安宁的职场环境具有积极意义。

案例10. 可接触到企业具有核心竞争力保密资料的一般技术人员是否属于竞业限制人员

**基本案情**

刘某自2014年2月起在某陶瓷公司担任陶瓷调色员，对该公司涉密的陶瓷图样设计稿进行配色调试。2020年8月14日，双方签订员工保密协议，约定竞业限制期限为劳动关系终止或解除后两年，公司在竞业限制期限内按员工离职前12个月平均工资（不含加班工资）的30%支付竞业限制经济补偿，员工违反竞业限制约定的应返还竞业限制经济补偿并按约定的竞业限制经济补偿总额的三倍向公司支付违约金；违约金不足以赔偿公司损失的，按实际损失赔偿。

2021年1月13日，刘某向陶瓷公司提出辞职，双方解除劳动关系，陶瓷公司自次月起按2237元/月的标准向刘某支付竞业限制经济补偿。刘某离职后于2021年11月27日入职与陶瓷公司业务范围相同、行政区域相邻的某瓷业公司。陶瓷公司发现刘某入职某瓷业公司后，便于2021年12月停止支付竞业限制经济补偿，并要求刘某退还竞业限制经济补偿、赔偿违约金，继续履行竞业限制协议。为此，双方发生争议，案经仲裁程序后，刘某诉至法院。

**原告诉讼请求**  
　　判令刘某不向某陶瓷公司支付违约金80000元；不向某陶瓷公司履行竞业限制协议。

**处理结果**  
　　一审法院判决：刘某返还某陶瓷公司竞业限制经济补偿22370元、支付违约金40000元，继续履行双方签订的竞业限制协议至2023年1月13日。刘某、陶瓷公司不服一审判决，提起上诉。二审法院调解确认：刘某返还某陶瓷公司竞业限制经济补偿22370元、支付违约金40000元，终止履行竞业限制协议。

**案例分析**　　根据《中华人民共和国劳动合同法》第二十四条的规定，竞业限制的主体包括高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。基于工作需要接触企业具有核心竞争力保密资料的一般技术人员，属于“其他负有保密义务”的人员范畴，应如约履行竞业限制义务。

本案中，虽刘某在某陶瓷公司的工作身份为生产车间的操作工人，但其在工作过程中能够接触到陶瓷公司的图纸、样品、产品设计稿，此类设计稿内容含有公司加密的实用性技术信息，系公司用于凸显所在行业竞争优势的关键商业秘密。刘某在针对加密设计稿的内容进行产品调色的过程中，自然掌握了陶瓷公司的涉商业秘密信息，应属于《中华人民共和国劳动合同法》第二十四条规定的“其他负有保密义务的人员”。况且，刘某与陶瓷公司签订有竞业限制条款，陶瓷公司也在刘某离职后按约支付竞业限制经济补偿。刘某离职后，在竞业限制期限届满前到与陶瓷公司经营范围重合且行政区域相邻、明显存在竞争关系的某瓷业公司就职，违反了双方签订的竞业限制条款，应当退还竞业限制经济补偿、赔偿违约金并继续履行竞业限制协议。

一审法院根据法律规定及双方约定，结合四川省2020年度制造业月平均工资水平，综合考量刘某的清偿能力及已经同意返还竞业限制经济补偿等情况，在判决刘某返还竞业限制经济补偿并继续履行竞业限制义务的同时，酌情将刘某的违约金调整为40000元（陶瓷公司诉请161064元）。二审中，经人民法院释法明理双方达成调解，由刘某限期退还已收取的竞业限制经济补偿22370元、分期支付违约金40000元，双方终止履行竞业限制协议。

**典型意义**

竞业限制的实施需要平衡用人单位的商业利益与劳动者的劳动自由权。员工离职后再就业是其择业自主权的表现形式，但应遵循相关法律规定及与公司关于竞业限制条款的约定。用人单位应严格按照劳动合同约定向劳动者履行竞业限制期间的经济补偿支付义务，劳动者亦应秉持诚信原则，履行竞业限制义务。

实践中，部分员工的在职岗位并非高级管理人员、高级技术人员，但因工作原因可接触到凸显企业竞争优势的关键定密技术信息，则符合《劳动合同法》第二十四条中“其他负有保密义务”的人员范畴。劳动者与用人单位已就竞业限制的范围、地域、期限、违约金等进行了约定，双方均应按照合同约定履行各自的义务。考虑到劳动者在承担竞业限制义务的同时，再择业的自由选择权必将受到一定影响。用人单位应按照《劳动合同法》规定及双方约定向劳动者支付竞业限制经济补偿，以确保竞业限制条款对劳动者的约束力和择业自由的尊重，实现劳动者合法权益、自由竞争与企业商业秘密保护之间的平衡生态。

案例11. 股权激励收益是否属于劳动报酬应考量“股份”的来源、核算基础等因素综合认定

**基本案情**

2012年12月28日，李某入职某管理咨询公司，从事咨询师一职，后逐步成为该公司总经理，获得股东型员工资格，管理咨询公司向李某发放《股份证》，载明李某持有该公司的股份金额。该公司依据合法程序制定的《知识资本化管理制度》，以股东型员工的绩效贡献、综合素质、工作时间等为考量因素，不定期向李某发放对应股权激励收益，即“股份分红”。2022年4月22日，李某从管理咨询公司离职，同年11月29日，双方因是否向李某足额发放股权激励收益，即“股份分红”发生争议，案经仲裁程序后，李某诉至人民法院。

**原告诉讼请求**

李某请求判决某管理咨询公司支付2019年至2021年未发放的股权激励收益989552.17元。

**处理结果**

一审法院判决：某管理咨询公司向李某支付2019年、2020年、2021年1月1日至2021年7月30日期间的股权激励收益差额181960.23元。双方不服一审判决，均提起上诉。二审法院判决：某管理咨询公司向李某支付2019年、2020年、2021年1月1日至2021年7月30日期间的股权激励收益差额399016.05元。

**案例分析**

本案的争议焦点为某管理咨询公司授予李某的股权激励收益性质如何认定。

首先，就劳动者获取该收益的基础条件来看。本案李某主张股权激励收益的“股份”产生依据源于管理咨询公司制定的《知识资本化管理制度》相关规定。上述制度规定，授予员工的“股份”数额主要由其个人价值贡献决定，而“个人价值贡献”则由“个人可计核年薪资总额×综合评价系数”得出，其中综合评价系数系用人单位对员工的绩效贡献（60%）、综合素质（20%）、工作时间（20%）三个维度认定构成。可见，公司按照上述考量因素核算员工个人获得的有激励收益性质的“股份”，具有劳动者提供劳动力的对价性和从属性。李某能够获得的“股份”及股权激励收益需依附于其与用人单位之间的劳动关系、劳动者履行劳动合同的效果等因素，并非基于实际投资而取得。其次，从劳动者所获“股份”的权利内容来看。李某作为管理咨询公司的“股份”持有者，并不享有股东表决权和控制管理权等其他股东权利，其性质有别于工商注册登记的真实股份，并非用人单位真正意义上的股东，无法转化为真实股份的期权，仅享有局限于以“股份”为计量手段的股权激励收益权，该“股份”的发放亦不影响某管理咨询公司的现有股份结构。综上所述，劳动者既不向用人单位实际投资，亦不享有用人单位股东实权。李某所主张的股权激励收益，实为以股权收益为名却具有激励性质的劳动报酬。

**典型意义**

随着现代人力资源管理的发展，薪酬激励的范围也日益扩展。股份激励作为一种新兴的正在被逐渐广泛应用的收益激励机制，在同时具有金融产品和股东身份象征的双重属性时，应结合“股份”来源、计算依据等对其性质予以审慎界定。

实践中，传统的绩效奖励手法已难以达到预期激励效果，故不少用人单位选择以“股权”授予的方式作为长期的激励机制。界定员工获得的激励性股份性质，不能简单的以冠名为定，需要着重审查该股份在属性上是否属于以员工的绩效贡献值所授予的虚拟股份，是否需要以员工提供劳动力的对价性、从属性为考量，并以此作为向员工发放股权激励收益的依据。若该收益体现劳动者劳动力价值，具备劳动报酬特征，则应认定为劳动报酬。

案例12. 劳动者拒绝用人单位休息期间的工作安排，用人单位能否仅以劳动者严重违反规章制度为由径行解除劳动关系  
　　**基本案情**

韩某系某食品公司运输司机，负责将公司的产品从工厂运输到门店，工作时间为凌晨3：30至上午11：30，之后除值班外即可下班。2022年6月27日下午15时左右，食品公司运输部主管吴某通知韩某去处理涉及韩某驾驶车辆的变更手续及交通违章。韩某当即向吴某说明因身体不适无法前去办理，请示可否次日再去办理。吴某在工作微信群中发言认为虽韩某当时已下班，但在休息期间拒不执行工作任务安排，严重违反了公司规章制度。2022年6月28日，某食品公司以韩某严重违反公司管理制度为由解除了与韩某的劳动关系。案经仲裁程序后，韩某诉至人民法院。  
　　**原告诉讼请求**　　韩某请求判决某食品公司支付违法解除劳动合同赔偿金42750元。  
　　**处理结果**  
　　一审法院判决：某食品公司向韩某支付违法解除劳动合同赔偿金40672.8元。食品公司不服，提起上诉。二审法院判决：驳回上诉，维持原判。  
　　**案例分析**

根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条第二项之规定，劳动者严重违反用人单位的规章制度的，用人单位可以解除劳动合同。《中华人民共和国劳动法》第三条、第三十六条规定，劳动者享有休息休假的权利，每日工作时间不超过八小时、平均每周工作时间不超过四十四小时。

本案中，韩某作为食品公司运输人员，其工作时间为凌晨3：30至上午11：30，其余时间应属韩某的休息时间。食品公司在韩某下班休息期间安排工作任务，在韩某以身体原因拒绝后，以韩某严重违反公司管理制度为由解除与韩某的劳动关系。食品公司任意剥夺韩某的休息权利，径行解除劳动关系的行为，不属于“劳动者严重违反单位规章制度，可以解除劳动合同”的范围，应当认定食品公司解除劳动关系的行为违反法律规定，对韩某主张的公司违法解除劳动合同赔偿金的诉讼请求予以支持。

**典型意义**

伴随着“996”“007”这样的词语在社会上逐渐盛行，用人单位超过法律限制、随意延长劳动者工作时间，已成为影响劳动关系和谐稳定的突出问题。《宪法》《劳动法》均规定劳动者享有休息的权利，用人单位应充分尊重并保护劳动者休息休假的权益，不能仅以劳动者未服从加班安排为由，随意认定劳动者严重违反了公司管理制度，从而解除与劳动者的劳动关系。否则，用人单位将为其用工不规范行为，承担相应的法律责任。

无论是用人单位还是劳动者，都应遵守诚信原则，共同推动形成公平、公正、诚信的劳动用工环境。一方面，用人单位在制定规章制度时，应充分体现对员工的人文关怀，注重规章制度内容的合法性和合理性，可事先与员工约定在某些特殊或紧急情况下，占用员工部分休息时间，从而保障用人单位的正常生产经营需求。另一方面，劳动者应秉持诚信原则，对用人单位的合理安排予以必要的协助和配合，助力单位生产经营健康发展。