

保华月刊

Baohua Monthly

2026年4月刊
Apr. 2026
第九十七期
NO. 97

- 北京市第二中级人民法院涉休息休假类劳动争议案件典型案例
- 安徽省高级人民法院、安徽省人力资源和社会保障厅、安徽省总工会联合发布劳动争议典型案例
- 湖北省高级人民法院发布劳动争议十大典型案例
- 苏州中院、苏州市人社局联合发布2025年度劳动争议典型案例
- 2026年“五一”国际劳动节成都市劳动争议典型案例
- 我国劳动关系解雇制度的自治与管制之辨



总编：董保华
责编：董润青、杨杰
编辑：蒋素梅



保華律師事務所

2	劳动法新闻资讯 Labor Law News
	劳动新规详解 Close Look at New Labor Regulations
10	北京市第二中级人民法院涉休息休假类劳动争议案件典型案例 Typical Cases on Labor Disputes Concerning Rest and Leave from the Beijing Second Intermediate People's Court
19	安徽省高级人民法院、安徽省人力资源和社会保障厅、安徽省总工会联合发布劳动争议典型案例 Typical Labor Dispute Cases Jointly Issued by Anhui Provincial High People's Court, Department of Human Resources and Social Security of Anhui Province, and Anhui Federation of Trade Unions
29	湖北省高级人民法院发布劳动争议十大典型案例 Ten Typical Labor Dispute Cases from Hubei Provincial High People's Court
47	苏州中院、苏州市人社局联合发布2025年度劳动争议典型案例 Typical Labor Dispute Cases in 2025 Jointly Issued by the Suzhou Intermediate People's Court and the Suzhou Municipal Bureau of Human Resources and Social Security
60	2026年“五一”国际劳动节成都市劳动争议典型案例 Typical Labor Dispute Cases for May Day 2026 from Chengdu
	热点追踪 Hot Issues
71	案例调研：社保缴费基数不足或年限不足是否构成《劳动合同法》第三十八条规定的被迫解除劳动合同的情形？ Case Study: Does Underpayment or Insufficient Duration of Social Insurances Constitute a Ground for Terminating Employment Contracts under Article 38 of the Labor Contract Law?
	老董杂谈 Professor Dong By-Talk
80	我国劳动关系解雇制度的自治与管制之辨 The Distinction Between Autonomy and Regulation in China's Labor Dismissal System

新闻资讯



一、医疗保障法草案二次审议稿公开征求意见

来源：中国人大网

摘要：近日，全国人大常委会公布《中华人民共和国医疗保障法（草案二次审议稿）》，征求意见截至 2026 年 5 月 29 日。草案共七章五十四条，围绕医疗保障体系、基金、服务、监督和法律职责作出规定。明确职工应参加职工医保并由单位和职工共同缴费，未参加职工医保且未享有其他保障的公民应参加居民医保；生育保险由用人单位缴费并与职工医保统一征缴、基金合并建账。草案规定基本医保基金支付范围、经济性评价、定点管理、直接结算、异地就医结算、数据共享与个人信息保护，并细化定点医药机构、经办机构、参保人员违法使用、骗取、侵占挪用医保基金的法律职责。

Abstract: Recently, the Standing Committee of the National People's Congress released the *Medical Insurance Law of the People's Republic of China (Draft for Second Deliberation)*, with comments accepted until May 29, 2026. The draft consists of seven chapters and 54 articles, covering provisions on the medical insurance system, funds, services, supervision, and legal liabilities. It stipulates that employees shall participate in employee basic medical insurance, with contributions made jointly by employers and employees. Citizens who are not covered by employee basic medical insurance or other relevant schemes shall participate in resident basic medical insurance. Maternity insurance shall be contributed by employers, collected together with employee basic medical insurance, and their funds shall be managed under consolidated accounts. The draft specifies the scope of payment from the basic medical insurance fund, economic evaluations, designated provider management, direct settlement, cross-regional medical expense settlement, data sharing, and personal information protection. It also details legal liabilities for designated medical institutions, handling institutions, and insured individuals regarding illegal use, fraudulent claims, embezzlement, and misappropriation of medical insurance funds.

二、中办国办印发意见加强新就业群体服务管理工作

来源：中国政府网

摘要：近日，中办、国办公布《中共中央办公厅 国务院办公厅关于加强新就业群体服务管理的意见》。《意见》提出，到 2027 年完善上下联动、条块结合、有效协同的工作机制。文件围绕规范用工、权益保障、算法治理、监督管理、公共服务、纠纷化解等作出部署，包

括推广劳动合同和书面协议参考文本，严格培训上岗，合理确定劳动报酬并及时足额支付，保障休息权益和恶劣天气劳动保护，完善协商恳谈与投诉申诉处理机制，规范平台算法并落实备案、评估和监督检查，整治不合理收费抽佣、不公平分配流量等行为，扩大职业伤害保障试点，健全劳动争议协商调解和裁判规则。

Abstract: Recently, the General Office of the CPC Central Committee and the General Office of the State Council released the *Opinions of the General Office of the CPC Central Committee and the General Office of the State Council on Strengthening Service Management for New Forms of Employment Groups*. The *Opinions* proposes to improve a working mechanism featuring vertical-horizontal coordination, integration of different levels and sectors, and effective synergies by 2027. The document sets out measures concerning standardizing employment, rights protection, algorithm governance, supervision and management, public services, dispute resolution, etc. These measures include promoting model labor contracts and written agreements, strictly enforcing training and onboarding requirements, reasonably determining labor remuneration and ensuring timely and full payment, protecting the right to rest and labor protection under severe weather conditions, improving negotiation, discussion, complaint and appeal handling mechanisms, regulating platform algorithms and implementing filing, evaluation, and supervision inspections, curbing unreasonable fee deductions and unfair traffic distribution, expanding pilot programs for occupational injury protection, and improving rules for negotiation, mediation, and adjudication of labor disputes.

三、广东实施《劳务派遣服务规范》地方标准

来源：人社部

摘要：近日，广东省地方标准《劳务派遣服务规范》正式实施。《规范》适用于全省劳务派遣服务，覆盖招用、派遣、用工管理、争议处理等环节。其明确劳务派遣单位应与被派遣劳动者订立两年以上固定期限书面劳动合同，试用期仅可约定一次；按约定及时足额支付工资并留存资料，跨地区派遣按用工单位所在地标准执行劳动报酬和劳动条件；按时办理养老、医疗（含生育）、工伤、失业保险及住房公积金。发生工伤的，派遣单位应协助救治，并在30日内申请工伤认定，协助开展劳动能力鉴定和待遇申领；劳动争议由派遣单位会同用工

单位协商处理，未果可依法调解、仲裁、诉讼；同时要求建立用工台账和档案，劳动关系终止后留存不少于 3 年。

Abstract: Recently, a local standard of Guangdong Province titled *Standards for Labor Dispatching Services* officially came into effect. The *Standards* applies to labor dispatching services across the province, covering recruitment, dispatching, employment management, and dispute resolution. It clarifies that a labor dispatch unit shall enter into a written fixed-term labor contract of at least two years with a dispatched worker, and a probation period may be agreed upon only once. Salaries shall be paid in full and on time as agreed, with records retained. For cross-regional dispatch, labor remuneration and conditions shall follow the standards of the place where the employer is located. Social insurance contributions (pension, medical including maternity, work-related injury, unemployment) and housing provident fund shall be made on time. In case of a work-related injury, the dispatch unit shall assist in medical treatment, apply for work-related injury determination within 30 days, and assist in the labor capacity assessment and benefit claim process. Labor disputes shall be handled by the dispatch unit together with the employer; if unresolved, they may proceed to mediation, arbitration, or litigation according to law. The dispatch unit is also required to maintain employment ledgers and records, which shall be kept for at least three years after the termination of the labor relationship.

四、新疆与兵团联合启动新就业形态职业伤害保障试点

来源：人社部

摘要：近日，新疆维吾尔自治区人力资源社会保障厅等部门公布《关于开展新疆新就业形态人员职业伤害保障试点工作的通知》。《通知》明确，自 2026 年 7 月 1 日起，自治区、兵团一体开展试点。2026 年先将出行、即时配送、同城货运三类平台企业纳入范围，2027 年探索扩大至其他职业伤害风险较大、劳动管理强度较高行业。平台企业应为通过平台注册并接单、以平台企业名义在区域内提供劳动并取得报酬的新就业形态人员缴纳职业伤害保障费，实行每单必保、每人必保。2026 年缴费基数为出行每单 0.01 元、即时配送每单 0.07 元、同城货运每单 0.18 元；2027 年按国家部署实行浮动缴费。

Abstract: Recently, the Department of Human Resources and Social Security of Xinjiang Uygur Autonomous Region and other departments released the *Notice on Carrying out a Pilot Program*

for Occupational Injury Protection for New Forms of Employment Personnel in Xinjiang. The *Notice* stipulates that starting from July 1, 2026, the autonomous region and the Xinjiang Production and Construction Corps will jointly conduct the pilot program. In 2026, three categories of platform enterprises—mobility services, instant delivery, and intra-city freight—will first be included. In 2027, the program will explore expanding to other sectors with higher occupational injury risks and stronger labor management intensity. Platform enterprises shall pay occupational injury insurance premiums for new forms of employment personnel who register on the platform, accept orders, provide labor within the region in the name of the platform enterprise, and receive remuneration. Every order and every person must be covered. The premium base rates in 2026 are as follows: RMB 0.01 per order for mobility services, RMB 0.07 per order for instant delivery, and RMB 0.18 per order for intra-city freight. In 2027, floating premium rates will be implemented in accordance with national policies.

五、深圳印发住房公积金管理办法

来源：深圳市人民政府

摘要：近日，深圳市人民政府发布《深圳市住房公积金管理办法》，明确该办法自 2026 年 4 月 1 日起施行，适用于深圳行政区域内住房公积金的缴存、提取、使用、管理和监督。办法明确，新设单位应自设立之日起 30 日内办理缴存登记，自核准登记之日起 20 日内为职工设立账户；缴存基数为职工上一年度月平均工资，单位和职工缴存比例原则上应一致，每个住房公积金年度内可调整一次，困难单位经程序通过可申请降低缴存比例或缓缴，期限最长两年。办法同时规定，职工可因购房、还贷、租房、老旧小区住房更新改造、退休、失业封存满两年等情形提取住房公积金；缴存职工购买住房可申请公积金贷款，贷款重点支持首套商品住房、保障性住房及多子女家庭购房，并对逾期不缴、少缴等行为设置投诉、调查处理及信用管理安排。

Abstract: Recently, the Shenzhen Municipal People's Government issued the *Measures for the Administration of Housing Provident Fund in Shenzhen*, which will take effect on April 1, 2026, and apply to the contribution, withdrawal, use, management, and supervision of the housing provident fund within the administrative area of Shenzhen. The Measures stipulates that newly established entities shall register for contribution within 30 days from the date of establishment

and open accounts for their employees within 20 days from the date of registration approval. The contribution base shall be the employee's average monthly salary of the previous year. The contribution ratios for employers and employees shall, in principle, be the same and may be adjusted once per housing provident fund year. Financially distressed entities may apply for a reduced contribution ratio or a deferral of contributions upon approval through the prescribed procedures, for a maximum period of two years. The Measures also provide that employees may withdraw their housing provident fund for purposes including housing purchase, mortgage repayment, housing lease, renewal and renovation of old residential communities, retirement, or when their accounts have remained inactive for two years following unemployment. Employees making contributions may apply for a provident fund loan when purchasing housing. Loan support will focus on first commercial housing, affordable housing, and housing purchase by families with multiple children. The Measures also establish mechanisms for complaints, investigation, and credit management regarding overdue or underpaid contributions.

六、锦州人社局提示落实休息休假制度保障职工权益

来源：锦州人社局

摘要：2026年4月20日，锦州市人力资源和社会保障局公布《关于落实休息休假制度、保障职工权益的提示》。《提示》重申工时与休假规则：劳动者每日工作时间不超8小时、每周不超40小时；延长工作时间一般每日不超1小时，特殊情形每日不超3小时且每月不超36小时。明确每周至少休息1日，休息日加班不能补休的支付不低于200%工资，法定休假日加班支付不低于300%工资。连续工作1年以上职工享受带薪年假，按累计工龄分别为5天、10天、15天；法定休假日、休息日不计入年假。并提示依法保障婚假、产假、陪产假、丧假、病假、探亲假、育儿假、护理假、工伤停工留薪期等权益。

Abstract: On April 20, 2026, the Jinzhou Human Resources and Social Security Bureau issued the *Notice on Implementing the Rest and Leave System and Protecting Employee Rights*. The *Notice* reaffirms working hours and leave rules: The working hours of workers shall not exceed 8 hours per day and 40 hours per week. Overtime generally shall not exceed one hour per day; in exceptional circumstances, no more than three hours per day and 36 hours per month. Employees are entitled to at least one rest day per week. For work on rest days, if compensatory time off

cannot be provided, no less than 200% of the salary shall be paid; for work on statutory holidays, no less than 300%. Employees who have worked continuously for more than one year are entitled to paid annual leave, respectively 5, 10, or 15 days based on cumulative service years. Statutory holidays and rest days are not counted as annual leave. The Notice also protects other rights such as marriage leave, maternity leave, paternity leave, bereavement leave, sick leave, home leave, parental leave, nursing leave, and paid work injury leave.

七、黑龙江三部门印发新生儿基本医保资助参保实施方案

来源：黑龙江医保局

摘要：2026年4月22日，黑龙江省医保局、省财政厅、国家税务总局黑龙江省税务局公布《进一步做好新生儿基本医保资助参保工作实施方案》。《方案》明确，2026年1月1日0时后出生、具有黑龙江省户籍并参加该省城乡居民基本医疗保险的新生儿，在0至3周岁期间连续三个参保自然年度（含出生当年）的个人缴费部分，由财政全额资助。出生90天内办理参保登记的，自出生之日起发生的医疗费用按规定纳入医保报销；超过90天办理的，个人缴费仍由财政全额资助，待遇按现行规定执行。文件印发前已自行参保缴费且符合资助条件的，已缴个人费用由参保地医保部门退还。补助资金按省与市县分担比例安排，实行当年预拨、次年结算。

Abstract: On April 22, 2026, the Heilongjiang Province Healthcare Security Administration, Finance Bureau of Heilongjiang Province, and Heilongjiang Provincial Tax Service, State Taxation Administration issued the *Implementation Plan for Further Improving Financial Assistance for Newborn Basic Medical Insurance*. The *Plan* stipulates that newborns born after 00:00 on January 1, 2026, which have Heilongjiang household registration and participate in the province's basic medical insurance for urban and rural residents, will have their full individual contribution for three consecutive insurance natural years (including the year of birth) during the period from birth to age three covered by government financial assistance. For newborns registered for insurance within 90 days of birth, medical expenses incurred from the date of birth are eligible for reimbursement according to regulations. For those registered after 90 days, individual contributions are still fully covered by government financial assistance, and benefits are provided in accordance with current rules. For those who contributed before the issuance of this

document and meet assistance conditions, the individual contributions already made shall be refunded by the local healthcare insurance authority. Subsidy funds are allocated according to provincial and municipal cost-sharing ratios, with upfront allocation in the current year and settlement in the following year.

八、山西五部门发文进一步落实带薪年休假制度

来源：山西人社厅

摘要：2026年4月17日，山西省人社厅等五部门公布《关于进一步落实带薪年休假制度的通知》。《通知》要求保障连续工作满12个月以上职工依法享受年休假，推动用人单位建立年初统筹、动态调整的休假计划管理制度；将年休假落实纳入集体协商和集体合同审查，鼓励签订休息休假专项集体合同；支持年休假与法定节假日、周末调休、中小学春秋假、疗休养等衔接形成组合假期；鼓励建立职工未成年子女信息台账，在春秋假、寒暑假期间优先同意相关职工休假申请；并明确人社、工会及企业代表组织在指导、监督、引导落实中的职责。

Abstract: On April 17, 2026, the Department of Human Resources and Social Security of Shanxi Province and four other departments issued the *Notice on Further Implementing the Paid Annual Leave System*. The *Notice* requires that employees who have worked continuously for more than 12 months are entitled to annual leave in accordance with the law. Employers are encouraged to establish annual leave planning and dynamic adjustment mechanisms. Annual leave implementation shall be included in collective negotiation and collective contract review, and special collective contracts on rest and leave are encouraged. The *Notice* supports combining annual leave with statutory holidays, weekends, spring and autumn breaks for primary and secondary school students, and recuperation leave into integrated leave arrangements. Employers are encouraged to keep records of employees' minor children and prioritize their leave requests during spring and autumn breaks and winter and summer vacations. The *Notice* also clarifies the roles of human resources and social security departments, trade unions, and enterprise representative organizations in guiding, supervising, and facilitating implementation.

北京市第二中级人民法院涉休息休假类劳动争议案件典型案例

Typical Cases on Labor Disputes Concerning Rest and Leave

from the Beijing Second Intermediate People's Court



4月27日，北京市第二中级人民法院与北京市总工会共同召开涉休息休假权益保障情况新闻通报会，发布了8个典型案例。典型案例表明（1）孕期、产期、哺乳期内劳动合同到期，必须顺延至三期结束，不得终止。（2）病假审批：公司不能“突然加码”，公司既往认可过的医院，不能事后以“等级不够”拒批。（3）合理事假：正当理由不得无故拒绝。（4）福利年假不等于法定年假：未休不一定给钱，具体要看制度/合同是否有折现的条款。（5）春节多放假：没明确说是年假，不能抵扣。（6）年假资格：连续工作满12个月即可，跨单位累计。（7）下班后强制线上会议/培训等于加班。法院会酌定时长，不按全程算，但必须给钱。（8）劳动者不能正常提供请假手续，或提供的请假手续存在瑕疵，应按照用人单位要求予以补正，或进行合理解释说明。

On April 27, the Beijing Second Intermediate People's Court and the Beijing Federation of Trade Unions held a joint press conference on the protection of rest and leave rights and released eight typical cases. These typical cases indicate that: (1) If a labor contract expires during pregnancy, maternity, or lactation, it must be extended until the end of these periods and shall not be terminated. (2) Sick leave approval: A company cannot "suddenly tighten requirements". A hospital previously recognized by the company cannot later be rejected for being "insufficiently ranked". (3) Reasonable personal leave: Requests for leave cannot be refused without legitimate reason. (4) Welfare annual leave is not the same as statutory annual leave: Unused welfare leave does not necessarily lead to cash compensation; it depends on whether the policy/contract provides for cashing out. (5) More days off during the Spring Festival: Leave not explicitly designated as annual leave cannot be counted against it. (6) Eligibility for annual leave: Continuous work for 12 months qualifies, with cumulative service across employers. (7) Mandatory online meeting/training after work constitutes overtime. Courts may determine reasonable overtime hours, which must be compensated. (8) If an employee cannot properly handle leave formalities or there are defects in handling such formalities, he/she shall rectify as required by the employer or provide reasonable explanation.

原文链接：

北京市第二中级人民法院涉休息休假类劳动争议案件典型案例

4月27日，北京市第二中级人民法院与北京市总工会共同召开涉休息休假权益保障情况新闻通报会，由法院和工会从司法裁判、权益保障等角度，向用人单位和劳动者作出建议与提示，引导双方相向而行、依法行事，促进劳动关系和谐稳定发展。通报会上，北京二中院审判委员会专职委员杨艳通报了8起典型案例，涵盖“三期”女职工权益、病假合理性、事假审批、年休假计算、“隐形加班”认定等多个方面。

案例一：女职工在孕期、产期、哺乳期劳动合同期满的，劳动合同应延续到相应情形消失时终止

案情简介：

何某与某公司签订劳动合同书，期限自2022年8月17日至2023年8月16日。2023年7月5日，该公司发送《劳动合同期满通知》，告知何某劳动合同期满后不再续签。2023年8月9日，何某告知公司其已于2023年4月怀孕，并提交诊断证明等材料。公司收到诊断证明等材料后仍向何某发送了离职交接单并与其终止劳动合同。何某主张公司在其孕期内终止劳动合同，属于违法终止，诉请公司支付赔偿金。

裁判结果：

法院经审理认为，何某在劳动合同到期前处于怀孕状态，并在劳动合同到期前告知公司，故双方之间的劳动合同期限应当依法延续。公司直接要求何某办理工作交接、终止双方劳动合同的行为，构成违法终止，应向何某支付违法终止劳动合同赔偿金。

典型意义：

《中华人民共和国劳动合同法》第四十五条规定，女职工在孕期、产期、哺乳期，劳动合同期满的，劳动合同应当延续至相应的情形消失时终止。用人单位

应关注“三期”女职工劳动合同履行情况，对于劳动合同期满的，应当续延至上述情形消失时终止；用人单位在上述期间解除或终止劳动合同的，构成违法解除或终止，需承担相应的法律责任。

案例二：用人单位行使病假管理权应合法、合理、善意

案情简介：

邱某与某咨询公司签订自2022年11月1日至2025年10月31日的劳动合同。邱某向某咨询公司申请2023年4月12日至14日休3天病假，并提交某社区卫生服务中心出具的诊断证明书。某咨询公司以邱某未依据公司规章制度提交“二级或二级以上医院开具的病假证明”为由，未批准其申请。后，邱某未出勤。2023年4月14日，某咨询公司作出《解除劳动合同通知书》，以邱某未完成请假审批手续构成旷工为由，解除与其劳动关系。邱某提交2022年8月22日、23日，2023年3月31日请假流程截图，显示其提交同一医疗机构出具的证明材料且均获批准。邱某诉请某咨询公司支付违法解除劳动合同赔偿金。

裁判结果：

法院经审理认为，劳动者有权提起病假申请，用人单位不得无故不予批准。邱某此前请休病假时均提交了某社区卫生服务中心出具的证明并均获批准，公司未提出异议，说明其并未实际严格实行“请病假必须提交二级或二级以上医院开具的病假证明”的要求。虽然在本次请假审批中，某咨询公司以开具证明的医院不是二级及以上医院为由拒绝申请，但其并未与邱某进一步沟通，而是直接以邱某在此期间旷工为由解除劳动合同，过于严苛。某咨询公司以旷工为由解除与邱某的劳动合同，构成违法解除，应支付违法解除劳动合同赔偿金。

典型意义：

病假权利是劳动者患病或非因工负伤，需要停止工作进行医疗时依法享有的权利。该权利直接关涉生命健康权保障，用人单位行使病假管理权应在合法、合理限度内，秉持宽容、善意的理念。在我国加快建设分级诊疗体系的背景下，用人单位应结合劳动者的病情、就诊医院的医疗水平、就医方便程度、既往审批情况等因素，综合判断病假申请的正当性，及时与劳动者沟通，给予合理补正或解

释的机会。

案例三：劳动者以正当理由提起合理事假申请，用人单位不得无故拒绝

案情简介：

2021年1月4日，刘某与某公司签订期限自2021年1月4日至2023年1月3日的《劳动合同》。刘某2021年12月8日至10日申请事假，休假申请表载明请假事由为“爷爷过世，回家奔丧”，该申请表中有行政管理部人事签字。2022年8月19日，公司以刘某旷工、未经部门主管审批即休假、不能胜任现在岗位要求等理由解除与刘某的劳动合同。后刘某诉请公司支付违法解除劳动合同赔偿金。

裁判结果：

法院经审理认为，劳动者以正当理由申请事假，用人单位不得无故不予批准。刘某申请事假事由符合人之常情，且已获人事部门审批，履行了请假手续。公司未能证明不批准该事假的正当性，其他解除理由也缺乏证据支持。因此公司以旷工等理由解除与刘某的劳动合同违法，应支付违法解除劳动合同赔偿金。

典型意义：

用人单位行使用工管理权应合法合理，尊重公序良俗。履行审批手续时，应结合具体情境，考量请假事由的正当性、紧迫性及合理性，对劳动者的事假请求不应过于严苛。特别是劳动者因直系亲属死亡等紧迫事由申请事假，且未超过合理期间的，用人单位应予以理解和尊重。

案例四：除双方另有约定或用人单位有相关规定外，劳动者未休福利年休假的，不享有未休年休假工资

案情简介：

某科技公司《员工手册》规定，员工在公司工作达到一定年限后，除每年应享有的法定年休假外，另享有一定天数的福利年休假，并明确未休完的福利年休假，不能折现。劳动者张某某主张，其未休的法定年休假及福利年休假均应获得未休年休假工资补偿。公司则主张未休的福利年休假不能折现。双方对未休年休

假工资事宜产生争议，诉至法院。

裁判结果：

法院经审理认为，张某某主张的未休年休假工资包括福利年休假和法定年休假两部分。对于法定标准以上的权利义务，需按照双方约定内容确定。张某某未举证证明对未休福利年休假按照法定年休假标准给予补偿有劳动合同约定或规章制度规定，故对张某某主张福利年休假亦应支付未休年休假工资的主张，不予支持。

典型意义：

法定带薪年休假制度旨在保障职工的休息权，是在考虑职工累计工作时间的基础上对职工作出的法定补偿；而福利年休假系用人单位按照经营情况、劳动者在本单位工作年限等因素自主给予的特殊福利，其性质不同于法定带薪年休假。除用人单位及劳动者在劳动合同或规章制度中对未休福利年休假工资或补偿标准进行约定或规定外，劳动者要求用人单位支付未休福利年休假工资补偿，人民法院不予支持。

案例五：用人单位安排劳动者休年休假，应明确告知劳动者休假性质

案情简介：

某公司于2023年春节放假期间，在法定假期基础上，额外放假至正月十一日，并足额向员工发放放假期间工资。后劳动者李某与某公司产生纠纷，双方对未休年休假天数存在争议。某公司主张公司春节假期安排的放假天数多于法定节假日，且公司均足额向李某发放工资，故春节期间公司安排多休的天数应作为已休的年休假进行扣除。李某主张春节放假期间多休假期并未告知为年休假，故上述天数不应作为年休假抵扣。

裁判结果：

法院经审理认为，公司主张春节期间多于法定假期的天数应作为年休假予以扣除，但其出具的放假微信群截图仅显示安排劳动者春节放假，未能体现安排劳动者休带薪年休假，故在计算未休年休假天数时，不应将春节期间多休假期天数

作为年休假扣除，某公司仍应支付未休年休假工资。

典型意义：

用人单位根据生产、工作的具体情况，并考虑职工本人意愿，统筹安排年休假。用人单位考虑春节团聚需要，出于人文关怀，在法定假期的基础上安排劳动者额外放假，应值得肯定。但用人单位以春节假期形式安排劳动者休年休假的，应通过放假通知、规章制度等方式明确告知劳动者，并正常支付该期间工资，避免因放假性质不明产生争议。用人单位未明确告知劳动者以年休假延长放假天数的，不宜抵扣劳动者未休的年休假天数。

案例六：职工享受带薪年休假需连续工作满 12 个月以上，包括其在不同用人单位的累计工作时长

案情简介：

武某于 2021 年 10 月 8 日入职甲公司，担任销售总监，2022 年 9 月 2 日离职。双方就武某应否享有年休假存在争议。甲公司主张，武某在甲公司未连续工作满 12 个月，故武某在法律上不具备享受带薪年休假的条件，甲公司无须支付未休年假工资。武某称其入职甲公司前，已经连续工作满 12 个月以上，依法享有年休假。

裁判结果：

法院经审理认为，《企业职工带薪年休假实施办法》第三条规定，职工连续工作满 12 个月以上的，享受带薪年休假。根据武某提交的社保记录情况，武某入职甲公司前连续工作已满一年，依法应当享有年休假。甲公司未提交证据证明已安排武某休年休假，故甲公司应支付武某未休年休假工资。

典型意义：

《人力资源和社会保障部办公厅关于〈企业职工带薪年休假实施办法〉有关问题的复函》规定，《企业职工带薪年休假实施办法》第三条中的“职工连续工作满 12 个月以上”，既包括职工在同一用人单位连续工作满 12 个月以上的情形，

也包括职工在不同用人单位连续工作满 12 个月以上的情形。职工的累计工作时间可以根据档案记载、单位缴纳社保费记录、劳动合同或者其他具有法律效力的证明材料确定。

案例七：用人单位强制或变相强制安排劳动者在非工作时间频繁参加线上活动，应认定为加班，加班时长可结合实际情况酌定

案情简介：

2020 年 7 月 10 日，王某入职某工程公司任工程师，执行标准工时制。后双方就加班工资产生争议。王某主张公司频繁在工作时间之外通过钉钉、企业微信线上开会和培训，且规定如不参与需“自愿捐款”200 元。为此，王某提交了钉钉线上参会记录、聊天记录截图、企业微信录屏以及自行制作的统计表等证据。公司称，根据劳动合同约定，加班需提前申请审批。同时，线上参会通常只需登录账号，员工无需发言甚至聆听，无法证明实际工作。“捐款”规定与参会无关。王某起诉至法院，主张延时、休息日及法定节假日加班费 8.5 万余元。

裁判结果：

法院经审理认为，王某提交的证据能够证明公司确实在工作时间之外安排了线上会议或培训。公司虽称参会仅需登录且不强制参与、无需付出实际劳动，但相关活动确由公司安排在正常工作时间之外，王某作为员工具有服从的义务，所谓“捐款”规定进一步佐证了公司的强制性安排，活动本身挤占了员工休息时间与个人精力。但王某虽然被安排在下班后参加会议或培训，但有部分会议入会时间大幅晚于会议开始时间；公司亦主张参会通常只需要员工登录，不需要发言，甚至聆听。如简单以会议开始、结束时间作为加班时长计算，对用人单位则显失公平。综合上述情况，酌定某工程公司应向王某支付延时、休息日及法定节假日加班费 1.9 万元。

典型意义：

本案系“隐形加班”情形的认定，明确即便不需要持续高强度脑力或体力付出的线上活动，只要由用人单位强制或变相强制安排的非工作时间，明显构成了对劳动者休息权的侵占，应认定为加班。同时，在加班时长的认定上，应根据实

际情况进行酌定。

案例八：劳动者请假需按照用人单位制度履行请假手续，无正当理由拒绝补正且未返岗的，用人单位可依制度规定处理

案情简介：

2020年9月1日至2021年1月31日，徐某连续休病假5个月。2021年1月26日，徐某又向公司提交一份诊断证明，继续请病假1个月，诊断证明显示：建议休息、清淡饮食、不适随诊。因徐某提供的诊断证明未写明休息时长，公司告知徐某病假不予审批，要求其重新提交诊断证明，并多次催促其返岗。徐某未重新提交诊断证明，亦未及时返岗，并回复公司“暂时因身体原因无法返岗，如果不批，公司可单方解除劳动合同”。2021年3月1日，公司以徐某多日旷工、严重违反规章制度为由与其解除劳动合同。

裁判结果：

法院经审理认为，徐某向公司提供的诊断证明仅载明“建议休息”，未写明其病休时间，对此公司要求徐某重新开具载有病休时长的诊断证明，结合其病情以及以往请病假所依据的诊断证明，该要求并无不当，徐某拒绝补开诊断证明无正当理由。在公司两次催促徐某返岗的情况下，徐某亦未按照公司的要求予以返岗，应视为旷工。故公司与徐某解除劳动关系合法，无需支付违法解除劳动合同赔偿金。

典型意义：

用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定，全面履行各自的义务。劳动者如因病不能提供劳动，应按照规定履行请假手续。如劳动者不能正常提供请假手续，或提供的请假手续存在瑕疵，应按照用人单位要求予以补正，或进行合理解释说明。如劳动者拒绝补正或未给出合理解释，亦不到岗提供劳动的，用人单位有权依照规章制度予以处理。

安徽省高级人民法院、安徽省人力资源和社会保障厅、 安徽省总工会联合发布劳动争议典型案例

Typical Labor Dispute Cases Jointly Issued by Anhui Provincial High People's Court,
Department of Human Resources and Social Security of Anhui Province,
and Anhui Federation of Trade Unions



安徽省高级人民法院、安徽省人力资源和社会保障厅、安徽省总工会联合发布劳动争议典型案例表明：（1）连续订立二次固定期限劳动合同后，用人单位不得无故拒绝与劳动者订立无固定期限劳动合同。（2）企业经营中的业务调整属于正常市场风险，不能当然等同于劳动合同法第四十条第三项规定的“客观情况发生重大变化”，更不能将经营风险直接转嫁给劳动者。（3）不掌握用人单位商业秘密的劳动者不属于应当承担竞业限制义务的主体，用人单位不能无差别地与劳动者签订竞业限制协议，不当限制劳动者的就业自由。（4）调岗未能协商一致，用人单位未实际调岗的，劳动者不得以此主张被迫解除劳动合同。（5）劳动者享有劳动合同解除权，但行使权利须履行提前通知、妥善交接等法定义务。在用人单位关键岗位工作的劳动者未依法提前通知即离职，且拒不办理工作交接，给用人单位造成实际损失的，应当承担相应赔偿责任。（6）社会保险费的缴纳属于法律规定的强制义务，依法足额缴纳社会保险费，是企业应尽的社会责任，任何企业和个人不得通过协议约定的方式减免或规避缴费义务。

Typical labor dispute cases jointly issued by Anhui Provincial High People's Court, Department of Human Resources and Social Security of Anhui Province, and Anhui Federation of Trade Unions indicate that: (1) After signing two consecutive fixed-term labor contracts, employers shall not unreasonably refuse to sign an open-term labor contract with employees. (2) Business adjustments in the course of enterprise operations constitute normal market risks and cannot automatically be equated with “major change in objective circumstances” under Article 40(3) of the Labor Contract Law, and operational risks cannot be directly transferred to employees. (3) An employee who does not have access to the employer's trade secrets is not a proper subject for non-competition obligations. An employer may not impose a non-competition agreement on employees without differentiation, thereby unduly restricting their freedom of employment. (4) If the employer and the employee fail to reach an agreement on a job transfer, and the employer does not actually carry out the transfer, the employee shall not claim constructive dismissal on that ground. (5) Employees have the right to terminate their labor contracts, but the exercise of this right must comply with statutory obligations, including giving advance notice and

properly completing work handover. Where an employee in a key position of the employer leaves without giving advance notice as required by law and refuses to complete work handover, thereby causing actual losses to the employer, the employee shall bear corresponding liability for compensation. (6) The payment of social insurance premiums is a statutory obligation. Paying social insurance premiums in full and on time in accordance with the law is a social responsibility that enterprises must fulfill. No enterprise or individual may reduce or avoid the obligation to pay premiums through contractual agreements.

安徽省高级人民法院、安徽省人力资源和社会保障厅、安徽省总工会 联合发布劳动争议典型案例

案例一：连续订立二次固定期限劳动合同后，用人单位不得无故拒绝与劳动者订立无固定期限劳动合同

【基本案情】

张某入职G公司后，连续订立9次一年期劳动合同。2021年6月28日合同到期前，G公司通知张某续签劳动合同，张某要求订立无固定期限劳动合同。G公司告知张某只能订立一年期劳动合同，双方未能就续签劳动合同达成一致意见。2021年7月1日，G公司作出《终止劳动合同决定书》，终止与张某的劳动合同。张某申请仲裁要求G公司支付违法终止劳动合同赔偿金。经仲裁裁决，G公司不服，诉至法院。

【裁判结果】

法院经审理认为，根据劳动合同法第十四条第二款的规定，在连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有过失或者不能胜任工作等用人单位可以依法解除劳动合同的情形下，劳动者提出订立无固定期限劳动合同，用人单位应当订立。张某与G公司已连续订立9次固定期限劳动合同，G公司不同意与其订立无固定期限劳动合同，作出终止劳动合同决定，构成违法终止，应当支付赔偿金。遂对

张某的主张予以支持。

【典型意义】

无固定期限劳动合同能够为劳动者提供长期的职业保障，有利于促进劳动关系和谐稳定。在劳动者没有劳动合同法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形下，劳动者与用人单位连续订立二次固定期限劳动合同后，可以依法要求与用人单位订立无固定期限劳动合同，用人单位不得拒绝。

案例二：用人单位滥用客观情况发生重大变化情形辞退劳动者，构成违法解除

【基本案情】

王某于2021年8月入职J公司，双方签订了三年期劳动合同，约定工作地点为“公司业务或项目所在地”。2023年初，王某被J公司派至T市项目担任管理员。2024年初，J公司以项目到期，客观情况发生重大变化为由，与王某协商解除劳动合同。王某认为J公司在省内外仍有适合其工作的岗位可以调整，不同意协商解除。后J公司通知解除与王某的劳动合同。王某申请仲裁要求J公司支付违法解除劳动合同赔偿金。经仲裁裁决，J公司不服，诉至法院。

【裁判结果】

法院经审理认为，王某与J公司在劳动合同中明确约定工作地点为“公司业务或项目所在地”。在T市项目到期后，双方可以依据劳动合同约定协商变更工作地点。J公司未就变更工作地点或岗位调整与王某进行协商，仅以项目到期，客观情况发生重大变化为由，将王某予以辞退，属于违法解除劳动合同。遂判决J公司向王某支付赔偿金。

【典型意义】

企业经营中的业务调整属于正常市场风险，不能当然等同于劳动合同法第四十条第三项规定的“客观情况发生重大变化”，更不能将经营风险直接转嫁给劳动者。确因客观情况发生重大变化，致使劳动合同不能履行的，用人单位应首先就变更工作地点或岗位与劳动者进行充分协商，履行协商变更的法定义务。用人

单位未经协商程序直接解除劳动合同的，构成违法解除。

案例三：非负有保密义务的劳动者，不受竞业限制条款的约束

【基本案情】

刘某于 2022 年 10 月入职 Y 公司，从事课程营销及管理工作。2023 年 5 月 10 日，Y 公司与刘某签订了《保密与竞业限制协议》，约定刘某在离职两年内，不得入职与 Y 公司经营同类业务的其他企业。2024 年 3 月，刘某从 Y 公司离职。同年 9 月，刘某入职 Z 公司工作。Y 公司认为刘某在新单位仍从事相同业务，违反了竞业限制义务，申请仲裁要求刘某继续履行竞业限制协议，并支付违约金。经仲裁裁决，刘某不服，诉至法院。

【裁判结果】

法院经审理认为，刘某与 Y 公司虽签订了《保密与竞业限制协议》，但刘某在该公司从事课程营销及管理工作，不属于高级管理人员、高级技术人员。刘某因工作原因接触到的部分用户资料具有一定的公开性，并非不为公众所知悉、具有商业价值并经企业采取相应保密措施的技术信息、经营信息等商业信息，不属于商业秘密。因此，刘某不属于负有保密义务的人员，竞业限制条款对其不产生效力。遂判决刘某无需履行竞业限制协议、无需向 Y 公司支付违约金。

【典型意义】

竞业限制制度是平衡用人单位商业秘密保护与劳动者就业自由的具体体现，主要目的在于保护用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项，规制不正当竞争，而非限制劳动者在同一行业间的正常流动。不掌握用人单位商业秘密的劳动者不属于应当承担竞业限制义务的主体，用人单位不能无差别地与劳动者签订竞业限制协议，不当限制劳动者的就业自由。

案例四：调岗未能协商一致，用人单位未实际调岗的，劳动者不得以此主张被迫解除劳动合同

【基本案情】

李某于 2021 年 2 月入职 X 公司，双方签订的劳动合同约定工作岗位为传菜

岗。2025年3月14日，X公司通知李某去勤杂岗工作，李某明确表示不同意，仍继续在原岗位工作。后双方经协商未就调岗达成一致，3月18日，X公司通知李某岗位不作调整。但李某收到通知后未再上班，亦未请假，并于3月21日向X公司发出《被迫解除劳动合同通知书》。因X公司拒绝支付经济补偿，李某申请仲裁。经仲裁裁决，李某不服，诉至法院。

【裁判结果】

法院经审理认为，X公司未与李某协商一致即进行调岗，李某可以提出异议，但在用人单位明确表示不再进行调岗后，劳动者应继续在原岗位工作。此时，双方的劳动合同履行未发生根本性变化，李某的合法权益也未受到侵害，李某称被迫解除劳动合同理由不能成立，X公司无需向李某支付经济补偿。遂判决驳回李某的诉讼请求。

【典型意义】

用人单位享有企业用工自主权，可以根据生产经营需要依法调整劳动者岗位；劳动者应正确对待正常的岗位调整，合理反映诉求，共同维护良好的用工秩序。在双方未能协商一致，用人单位不再进行岗位调整的情况下，劳动者以此主张被迫解除劳动合同，缺乏依据，不应得到支持。

案例五：劳动者离职时拒绝办理工作交接造成公司损失的，应当承担相应赔偿责任

【基本案情】

赵某2023年6月入职K公司，在K公司从事研发工作，属于某核心项目课题组重要成员。2023年11月初，赵某提出离职，11月9日起即未到岗工作。经K公司多次催告，赵某仍未返回公司办理技术资料、项目进度等工作交接，导致该核心项目研发受阻、周期延长。K公司申请仲裁要求赵某赔偿相应损失。经仲裁裁决，赵某不服，诉至法院。

【裁判结果】

法院经审理认为，劳动者有权单方解除劳动合同，但应提前30日以书面形

式通知用人单位并妥善办理工作交接。赵某作为核心技术人员，离职后拒不办理工作交接，造成K公司项目延误、研发成本增加等实际损失，应当承担赔偿责任。结合赵某岗位性质、离职情节、工资水平以及造成的实际损失等因素，遂判决赵某赔偿K公司相应的损失。

【典型意义】

劳动者享有劳动合同解除权，但行使权利须履行提前通知、妥善交接等法定义务。在用人单位关键岗位工作的劳动者未依法提前通知即离职，且拒不办理工作交接，给用人单位造成实际损失的，应当承担相应赔偿责任。

案例六：用人单位应负担的社会保险费缴纳义务不能通过约定转嫁给劳动者

【基本案情】

2014年7月，彭某入职M公司。2017年9月，M公司与彭某签订《目标责任书》，其中关于社会保险部分约定，社会统筹部分单位承担固定数额900元，之后随年份调整，不足部分由个人承担，从工资中扣除。M公司后按此方式为彭某缴纳社会保险费。2024年6月，彭某认为M公司变相克扣工资，请求裁决M公司支付工作期间被扣除的社会保险费用差额。

【处理结果】

仲裁委经审理认为，M公司从彭某的工资中扣除了应由公司承担的社会保险费用4万余元。根据社会保险法第十二条的规定，用人单位应当按时足额缴纳社会保险费，不得自行减免或规避缴费义务。M公司通过签订《目标责任书》约定由劳动者承担单位缴费部分，并从工资中扣除，实质是变相克扣工资，违反了法律强制性规定。遂裁决M公司支付彭某工资差额4万余元。

【典型意义】

社会保险费的缴纳属于法律规定的强制义务，依法足额缴纳社会保险费，是企业应尽的社会责任，也是构建和谐劳动关系的基础。国家对企业和社会保险费的缴纳义务和缴纳比例作了明确规定，任何企业和个人不得通过协议约定的

方式减免或规避缴费义务。

案例七：虚假报销构成严重违反规章制度的，用人单位可以依法解除劳动合同

【基本案情】

2023年6月，杨某入职H公司，签订了三年期劳动合同，约定岗位为销售。工作期间，杨某多次通过虚假报销方式骗取公司费用。2025年5月，杨某向H公司提交《关于租房情况说明》，就其于2023年12月起不合规租房、骗取报销费用等行为作出深刻检讨。2025年7月，H公司在征求公司工会意见后，向杨某送达《解除劳动合同通知书》，以其存在弄虚作假、骗取报销费用等行为违反公司规章制度且情节严重为由，解除劳动合同。杨某认为H公司系违法解除劳动合同，请求裁决H公司支付赔偿金。

【处理结果】

仲裁委经审理认为，H公司规章制度已经职工代表大会审议通过，并在办公系统向全体职工进行公示告知，且内容不违反法律、行政法规的规定，可以作为处理劳动争议的依据。杨某私自篡改租房合同、伪造微信支付金额及收款方，多次通过虚假报销方式骗取租房费用，不仅严重违反用人单位规章制度，也有违基本劳动纪律和职业道德，给企业用工管理带来消极影响。因此，H公司解除劳动合同具有事实和法律依据，属于合法解除，遂裁决驳回杨某的仲裁请求。

【典型意义】

劳动者在全面履行劳动合同时，除了要遵守劳动合同约定以及用人单位依法制定的规章制度外，还应做到诚实守信、勤勉工作、遵守职业道德等。虚假报销行为违反企业财务管理制度，属于典型的违规行为，甚至可能构成违法犯罪。劳动者违反规章制度的，用人单位可以根据劳动者过错程度、造成的后果等因素，依照规章制度进行处理。构成严重违反规章制度的，用人单位可以依法解除劳动合同。

案例八：“工会+”统筹联动 高效化解涉众欠薪纠纷

【基本情况】

2025年9月，Z市M区总工会接到“12351”职工维权热线转办件，反映M区某企业存在拖欠众多职工薪资问题。经了解，该企业六名合伙人之间长期存在经营管理纠纷，企业经营陷入严重困境，自2025年5月开始，拖欠多名职工劳动报酬。

【处理过程】

区总工会接到“12351”热线转办事项后，第一时间与来电人取得联系，在行业主管部门协调下，约谈企业负责人及其他合伙人。因该企业表示无力支付，区总工会及时启动总工会与法院、检察院劳动者权益保障协调配合机制，安排法律援助律师帮助职工依法维权，并将该企业拖欠劳动报酬线索移送至区检察院。2025年11月起，区总工会多次联合区法院、区检察院、行业主管部门组织职工代表、企业全体合伙人进行协商，最终达成调解协议。该企业六名合伙人按合伙份额共同筹资支付了39名职工被拖欠的工资44万余元，欠薪纠纷得到实质性化解。

【典型意义】

总工会通过建立“12351”热线专人跟踪督办机制，确保职工诉求“接诉即办”。针对职工“讨薪难”问题，利用“工会+”统筹联动制度优势，及时联动法院、检察院、行业主管部门等协同处置，助力问题解决，切实将“12351”热线打造成为职工维权的“暖心线”和“连心桥”。

案例九：“12351热线+工会法律援助+裁审全程跟踪” 助力快递员追索劳动报酬

【基本情况】

2025年10月21日，F市N区总工会接到B省总工会“12351”职工服务热线紧急转办件：快递员张某反映，其于2024年7月入职L公司，专职从事快递件派送与揽收工作，L公司与其签订的是《劳务合同》。2025年6月，其因病请假并提出结算工资时，L公司以需要扣除卫生费、服装费等名义克扣部分工资，导致其被迫提出解除劳动关系，但L公司拒绝向其支付拖欠的工资和经济补偿。

【处理过程】

区总工会接到任务后迅速响应，及时指派法律援助律师为张某提供免费法律服务。维权过程中，援助律师认为双方签订的书面协议虽名为《劳务合同》，但内容及实际履行均符合劳动合同关系特征。张某根据援助律师指导，提交了考勤记录、管理制度、工资发放流水等证明双方之间存在劳动关系的关键证据。最终，张某关于欠付工资及经济补偿的诉求，依法得到仲裁与法院的支持。

【典型意义】

针对新就业形态下用工模式，总工会组织运用“12351 热线+工会法律援助+裁审全程跟踪”模式，以及“接诉即办”机制，筑牢劳动者维权第一道防线。用人单位以“劳务合同”等名义掩盖劳动关系，试图规避用工责任时，作为广大职工利益的代表，总工会通过及时提供法律援助等方式填补了劳动者个体维权能力的不足，有力维护了新就业形态劳动者的合法权益。

湖北省高级人民法院发布劳动争议十大典型案例

Ten Typical Labor Dispute Cases from Hubei Provincial High People's Court



湖北省高级人民法院劳动争议十大典型案例表明（1）新业态的用工形式是否属于劳动关系，重点审查用工的实质，具有人格、经济、组织从属性等，认定存在劳动关系，防范以“合作/承包”的名义规避劳动关系。（2）外卖员的劳动关系认定中，以劳动管理强度为核心，全职骑手符合三从属性，认定存在劳动关系。（3）自带工具送货员劳动关系认定，应紧扣用工事实，管理从属性优先于工具归属，破除“自带工具等于否定劳动关系”。（4）快递末端网点用工中，新业态并非一律认劳动关系，平衡劳动者保护与企业创新，无人格、经济、组织从属性，不成立劳动关系。（5）关联企业混同用工（以实际管理定主体），谁实际管理，谁是用人单位；工资代发不改变用工主体。（6）名义外包或派遣的，实际由用工单位直接调度、考核、扣款，用工单位不得以此形式规避责任。（7）平衡用工自主权与劳动者权益，合理调岗合法有效。

The ten typical labor dispute cases from Hubei Provincial High People's Court indicate that: (1) whether the employment form of new business models constitutes a labor relationship depends on examining the substance of the employment arrangement, particularly whether there are attributes of personal, economic, and organizational subordination, to determine the existence of a labor relationship. It is essential to prevent any attempts to circumvent labor relationships under the guise of “cooperation/contracting”. (2) In determining labor relationships for delivery riders, the intensity of labor management is key; full-time riders meeting the three subordination attributes are considered employees. (3) For delivery personnel who provide their own tools, the determination of a labor relationship should be based on the actual employment facts, with managerial subordination taking precedence over tool ownership, thereby overturning the notion that “providing one's own tools negates a labor relationship”. (4) In terms of employment at express delivery terminal outlets, not all new business model arrangements are recognized as labor relationships. Balancing worker protection and enterprise innovation, where there is no personal, economic, or organizational subordination, a labor relationship is not established. (5) In case of mixed employment by related entities, the entity that actually manages the

worker is the employer; salary payment on behalf of another does not change the employer. (6) In case of nominal outsourcing or dispatching, if the employer actually directs, evaluates, and penalizes the worker, it cannot avoid liability through such arrangements. (7) A balance between management discretion and worker rights means reasonable job transfers are lawful and valid.

原文链接:

湖北省高级人民法院发布劳动争议十大典型案例

基本案情

2023年11月，冯某与某代理公司签订《配送业务承包服务协议》，约定冯某承包某买菜平台发布的配送业务，标准为2.5元/单。承包业务量据实结算，因特殊原因发生浮动的，以实际结算时系统出具的标准为准。还约定承包服务费的性质不属于工资等劳动报酬的性质，双方不是劳动关系，而是承包服务关系。另约定某代理公司不对冯某进行劳动管理，不限制冯某的人身自由，冯某可根据自身情况选择全职或兼职从事承包项目。

入职后，冯某在某代理公司站点从事配送工作，该站点负责人根据某买菜平台的管理规则对配送人员进行协调管理。工作期间，冯某还需参加早会，平时也需要进行“人脸识别”打卡。冯某报酬由某信息公司或某支付公司账户发放。冯某提交的聊天记录、系统截图及《某买菜平台骑手薪资》，显示冯某所属站点及身份信息、住址等内容；系统截图显示冯某的名字、某代理公司名称、订单数量、日程等信息；《某买菜平台骑手薪资》载明有薪资构成、冲单奖励、保险、处罚等规定。

此后，因某代理公司站点被撤销，冯某诉请确认与某代理公司、某信息公司、某支付公司之间存在劳动关系，并要求经济补偿。

裁判结果

人民法院认为，网络买菜配送员主张与平台合作企业之间存在劳动关系的，应当根据用工事实，综合考虑劳动者对工作时间、工作量的自主决定程度，劳动过程中受管理和控制的程度，劳动者是否需要遵守有关工作规则、劳动纪律和奖惩办法，劳动者工作的持续性，劳动者能否改变和决定交易价格等因素，依法作出认定。

本案中，冯某与某代理公司签订的《配送业务承包服务协议》虽载明双方之间为承包服务关系，但冯某从事的买菜配送业务是某代理公司网上统一安排，冯某接受网络平台分配的配送业务，某代理公司根据冯某的业务量支付劳动报酬，冯某对交易的单价没有决定权。

某代理公司通过设立站点，安排站长对冯某等配送业务员进行劳动管理，双方之间具有劳动关系项下的管理、支配等从属性，故应当认定冯某与某代理公司之间存在劳动关系。而某信息公司、某支付公司系依据某代理公司的委托向冯某发放劳动报酬，冯某从事的工作不是某信息公司、某支付公司的业务范围，两公司也没有对冯某进行管理，冯某与某信息公司、某支付公司之间不存在劳动关系。

典型意义

伴随新业态经济的持续发展，依托互联网平台的新就业形态从业规模不断扩大，劳动者与平台及平台合作企业之间的法律关系日趋复杂。配送骑手作为新就业形态下的核心从业群体，其与相关主体之间是否构成劳动关系，在理论与实践中长期存在争议。

在商业模式层面，有的平台及合作企业采取与骑手签订冠以“合作”“服务”等名称的民事协议，要求骑手注册为个体工商户以改变其法律身份，将配送业务进行多层外包，或将骑手的收入拆分为“服务费”“冲单奖”“季度补贴”等方式规避劳动法律的适用。

然而在协议实际履行过程中，相关企业可能超出民事协议的约定范围，对骑手实行具有强从属性与支配性特征的劳动管理。鉴于骑手与相关企业在市场地位、经济实力等方面存在不对称，骑手在合同订立过程中缺乏实质意义上的议价能力，若仅依据双方民事协议的表面约定，以尊重意思自治为由对法律关系性质进行形

式化认定，则可能背离实质正义，造成法律适用上的不公。

因此，人民法院在审理此类案件时，应当确立并贯彻实质审查原则，综合考量工作安排、劳动报酬、管理方式、收入结算、奖惩监督等反映用工形态的实质要素，并结合新就业形态的独特用工场景，综合判断双方之间是否存在较强的从属性与支配性关系，进而认定劳动关系是否成立，从而为选择差异化、适当的法律保护路径奠定坚实的事实与法理基础。

基本案情

2021年11月，许某在某外卖平台授权的代理商某物流公司全职从事外卖配送工作，由某物流公司站点进行管理。次月，某物流公司与某科技公司、许某签订《共享经济平台综合服务用户服务协议》，约定某物流公司与许某系民事承包关系，许某不接受某物流公司的任何管理，某物流公司也不向许某支付工资，而是支付任务合作服务费。

许某入职后自主通过平台APP操作接单或者接受系统派单并完成取单、送单等工作，其使用自有交通工具，但送餐须按要求统一着装、佩戴头盔。站点按照早中晚三个时间段进行排班，上线要求07:00以前，下线要求20:00以后，许某的工资待遇依照其送单量按月计算，由第三方公司代发。

许某从业期间，每月上满27天且每天上班8小时才有冬季补贴，有事需向站长周某请假。许某的工资明细表显示，全勤有奖，冬季有补贴，超时、投诉或差评被考核扣款。2023年5月，许某将其工作性质自行换成兼职配送员。此后，许某以某物流公司未为其缴纳社保为由离职，引发本案诉讼。

裁判结果

人民法院认为，劳动关系的核心特征为“劳动管理”，即劳动者与用人单位之间是否具有人格从属性、经济从属性、组织从属性。本案中，虽然某物流公司与某科技公司、许某签订的《共享经济平台综合服务用户服务协议》约定某物流公司与许某不属于劳动关系，但因劳动关系具有人身属性，不适用当事人之间的约定，应根据本案事实并结合双方在人格、经济、组织上是否具有从属性进行判

断。

从人格从属性来看，某物流公司利用给许某注册的 APP 账号进行管理，许某的上下班时间由某物流公司站长统一调配，公司统一安排培训学习，有事需向站长请假。

从经济从属性来看，某物流公司掌握许某从业所必需的数据信息等重要生产资料，制定外卖平台配送服务费结算标准和办法，如工资待遇按接单量计算，全勤有激励、冬季有补贴，超时、被投诉、差评均有扣款等。许某在某物流公司从事全职外卖配送员期间所获得的报酬也是其重要的收入来源。

从组织从属性来看，许某通过某物流公司注册的 APP 账号获取外卖配送员 ID 号进行身份标识，许某从事的工作也是某物流公司的业务组成部分，上班时统一着某外卖平台工服，以某外卖平台名义对外提供服务。

许某从事全职外卖配送员工作期间的人格从属性、经济从属性、组织从属性均符合劳动关系的认定标准，双方存在事实劳动关系。遂判决许某与某物流公司自 2021 年 11 月至 2023 年 4 月存在劳动关系。

典型意义

人民法院在认定外卖配送行业劳动关系时，判断的核心应回归劳动管理的强度，以此为基础审查是否符合确立劳动关系的情形。外卖配送员的身份可区分为全职与兼职两种类型，二者的本质差异在于自由度，亦即劳动管理强度的不同层级。

对于全职外卖配送员的劳动关系认定，不应拘泥于合同形式或报酬支付方式等表象，而应综合考量是否存在排班或考勤制度（如每日最低工作时长要求、请假是否需要审批），是否存在系统强制派单，是否允许在其他平台自由接单，报酬结构中除接单结算外是否包含季度奖、全勤奖等具有考核性质的收入项目等因素，拨开商业模式的形式面纱，避免被各类规避手段所干扰。具体而言，应紧扣用工事实，综合判断建立劳动关系的主体，并在认定中优先考虑将经营外卖配送业务的平台合作企业作为劳动关系的相对方。

基本案情

2023年2月，任某通过某物流公司张贴的招聘信息入职从事送货员工作，双方未签订劳动合同。任某的劳动报酬由运输费用和安装费用两部分组成，其中大部分劳动报酬为运输费用，由某物流公司根据任某运送货物种类不同计件、按月支付，少量安装费用由品牌方通过某APP直接支付给任某。

每月由某物流公司主管刘某安排任某工作，任某每天刷脸进入某象APP查看刘某按片区划分的货物，用自己的车辆运输至用户指定地点并安装，车辆的运营成本由任某自行承担。某物流公司的信息员负责登记送货量和客户催单反馈，并组织任某等送货员进行业务培训。

任某将货物送至用户完成安装后，如获得用户反馈服务态度不好等差评，某物流公司会根据差评内容进行相应扣款。主管刘某在微信工作群里要求员工七点半到工作现场，任某每天工作时间四小时以上，每月可以休息两天，请假需在微信工作群里发信息。2025年1月，任某受伤，此后未再回某物流公司工作。某物流公司诉请确认与任某之间不存在劳动关系。

裁判结果

人民法院认为，某物流公司与任某符合用工主体资格，任某从事的送货员工作系某物流公司经营范围的组成部分。虽然某物流公司对任某没有进行严格的上下班打卡考勤管理，但任某需要服从工作安排、遵守公司的上班时间规定、请假规定、奖惩制度等体现了人格从属性；任某的主要收入来自某物流公司分配的运输任务对应的工资，在经济上对某物流公司具有高度依赖性，体现了任某在人格和经济上的从属性。故任某与某物流公司之间符合劳动关系成立的条件，应当认定存在劳动关系。

典型意义

在平台经济用工语境下，快递员、配送员等从业人员大多自带运输车辆等生产工具。有的企业利用这一特征，结合按计件方式支付报酬，刻意营造承揽关系的外观，以此掩盖真实存在的劳动关系。

对此，有必要明确一个基本立场：劳动者是否自带生产工具，并非判断劳动

关系成立与否的独立要素。不能以劳动者自带工具为由，简单否定劳动关系存在。人民法院应坚持“事实优先”的劳动关系认定原则，从用人单位对劳动过程的支配管理强度、劳动者对工作时间安排及任务执行的自主决定程度、劳动者对利益分配有无决定权、劳动者受用人单位规章制度约束的程度等，综合判断双方劳动从属性的强弱，进而准确判断劳动关系是否成立。

基本案情

2022年12月，某快递公司与罗某经营的某快递公司分部（快递末端网点）签订《快递业务合作协议》，约定双方为独立经营主体，罗某自行雇佣人员、承担经营成本。2025年2月，魏某受罗某招聘担任快递员。

入职后，魏某注册快递人员专用APP账号，自行配备运输车辆，费用自理。其劳动收入主要由派费收入、揽收寄件费纯收入、取件费收入三部分构成，其中派费收入一部分由某快递公司通过系统直接支付，一部分由罗某结算；揽件费由魏某与客户议定，具有较强的自主性；取件费收入系魏某完成平台推送的揽件业务后由总公司支付。2025年6月，因罗某与某快递公司产生纠纷，魏某APP账号被终止服务。魏某遂诉请确认2025年2—6月与某快递公司存在劳动关系。

裁判结果

人民法院认为，某快递公司与罗某签订的《快递业务合作协议》明确约定双方为独立经营主体，罗某自行雇佣人员、承担经营成本。

其一，某快递公司对魏某的工作过程未进行直接管理，魏某在工作安排上具有较高的自主性，双方之间不具备人格从属性特征。

其二，魏某的派件收入不完全由某快递公司决定，其自行承担运输车辆等经营成本，收入与个人经营能力直接挂钩，经济上不依赖于某快递公司，双方之间不具备经济从属性特征。

其三，魏某系罗某自行招聘的人员，某快递公司未对魏某进行直接用工管理，双方之间不具备组织从属性特征。

遂判决魏某与某快递公司之间不存在劳动关系。

典型意义

新兴行业的演进往往遵循“先分散后整合、从无序到规范”的路径。值得注意的是，并非所有新业态下的用工模式均可纳入劳动关系范畴。判断是否成立劳动关系，仍需回归法律规定及其内在精神，依据具体案件事实，综合考量用工合意、收入性质、管理控制程度等要素，并以人格从属性、经济从属性、组织从属性三项特征为基准进行实质判断。

若劳动者自行承担经营成本，其收入具有自主盈利性质，工作时间可自主安排，且工作任务具有可替代性（如允许他人代为完成），则应认定不成立劳动关系。司法实践中，应避免“一律认定”的简单化处理，防止不当增加市场主体的创新成本，最终在法律适用上实现形式逻辑与实质正义的有机统一。

在此基础上，劳动关系和谐稳定的实现，本质上是在劳动者权益保障与企业发展活力之间寻求动态平衡，这既是劳企共赢的基础，也是经济社会健康发展的关键。在平台经济与共享经济快速发展的时代背景下，人民法院应当立足司法本位，准确理解并适用法律精神，既避免因形式审查而牺牲公平，亦避免因机械裁判而抑制创新。

核心在于，通过司法实践平衡保护劳动者合法权益与促进新业态发展之间的张力，最终为构建规范有序、公平合理、互利共赢的新型用工关系体系，提供具有前瞻性与操作性的司法保障。

基本案情

罗某于2024年10月入职某建设公司，工作岗位为铆工，未签订劳动合同。入职后，罗某加入某建设公司“钢结构”微信群，并在群内进行日常工作对接。案外人刘某在微信群内发布每月考勤记录，罗某等员工进行考勤工时核对。同时罗某请假、补录工时等也通过微信与刘某进行沟通。

工作期间，罗某的工资由某钢构公司通过银行转账发放。某建设公司与某钢构公司的大股东均为丁某乙，分别持股95%、90%；两公司的高管中均包含丁某丙，职务分别为财务负责人及监事；两公司的经营范围有部分重合，均包含罗某工作所涉及的金属件制造，某建设公司经营地点在某钢构公司厂内。

2025年3月，刘某在“钢结构”微信群内发布关于职工签订劳务合同及缴纳社保事项的通知并提醒全体群成员，通知落款处为某钢构公司。同年6月，罗某在进行钢构件铆接过程中受伤。某建设公司将罗某送医，该公司法定代表人丁某甲向罗某转账1047.5元用以报销相关费用，并向罗某承诺发放先前扣留的4月份工资。

嗣后，罗某诉请确认自2024年10月起与某建设公司存在劳动关系；某建设公司支付未签订劳动合同双倍工资，某钢构公司对此承担连带责任。

裁判结果

人民法院认为，某建设公司与某钢构公司属关联企业，在股权结构上两公司的大股东均为丁某乙，分别持股95%、90%；在公司管理上，两公司的高管中均包含丁某丙，其在两公司的职务分别为财务负责人及监事，且在涉及职工签订劳务合同及缴纳社保事务上两公司共用一份通知；在业务经营上，两公司的经营范围存在重合，均包含罗某工作所涉及的金属件制造，某建设公司经营地点在某钢构公司厂内。

两公司均未与罗某签订劳动合同，导致劳动者难以确定用人单位，应根据用工管理行为，综合考虑工作时间、工作内容、劳动报酬等因素确定劳动关系。罗某加入某建设公司“钢结构”微信群，在群内进行日常工作对接、服从工作及开会安排、进行考勤工时核对，应认定罗某系由某建设公司进行用工管理。

罗某工资虽然由某钢构公司通过银行转账支付，但罗某受伤后系由某建设公司法定代表人丁某甲与罗某沟通报销医疗费用问题，且工资相关的考勤工时系由某建设公司记录，故罗某实际工资核算及发放系由某建设公司决定。因此，应认定罗某与某建设公司成立劳动关系。罗某入职后某建设公司未与其签订书面劳动合同，应支付相应双倍工资。

混同用工中，关联公司共同承担的是支付劳动报酬、福利待遇等责任。未签订劳动合同双倍工资系矫正用人单位不履行订立书面劳动合同义务行为的惩罚性赔偿，不属于上述共同承担责任的范围，故某钢构公司对此不承担连带支付责任。

典型意义

关联企业混同用工常常引发劳动争议。有的关联企业利用股权关联、人员交叉、经营重合等组织特征，通过不签订书面劳动合同、拆分用工管理与工资发放主体等方式，模糊劳动关系归属，进而规避用人单位的法定责任，制造劳动关系认定障碍。

对此，人民法院应当以用工管理行为为核心，综合考虑工作时间、工作内容、劳动报酬支付、社会保险费缴纳等因素确定劳动关系的主体。劳动关系的根本特征在于劳动者对用人单位存在人格与经济上的从属性，而用工管理行为正是这种从属性的最直接体现。

以本案为例，某建设与某钢构公司虽存在股权、高管、经营地点的高度关联性，且罗某的工资系由某钢构公司发放，但其日常工作对接、考勤核对、请假审批均由某建设公司通过专属工作群完成，受伤后也由该公司法定代表人处理善后事宜。

上述事实足以证明某建设公司是实际行使用工管理权的主体，据此认定双方存在劳动关系。厘清了“工资发放主体”与“实际用工主体”的区别，明确了混同用工中劳动关系认定的核心逻辑即以实际控制与支配为准，而非以合同或支付形式为准，从而有效防止用人单位利用主体拆分规避责任。同时，对关联企业形成制度性警示：应规范自身用工行为，明晰用工主体与责任边界，依法履行劳动合同订立、用工管理等法定义务，从源头上减少混同用工引发的劳动争议，推动构建和谐稳定的劳动关系。

基本案情

某功夫馆成立于2007年，法定代表人为陈某，于2013年6月启用位于某镇蒿口村的新馆后，于2023年5月注销。

某行道院成立于2018年11月，住所地（经营场所）亦为某镇蒿口村十组，法定代表人亦为陈某。

明某于2013年6月进入某功夫馆位于某镇蒿口村的新馆从事保洁工作，工资按月发放，未缴纳社保。自2021年4月起，明某的工资改由某行道院发放，

工作岗位、地点未变，亦未缴纳社保。2024年7月，明某要求上班时被拒，引发本案。

裁判结果

人民法院认为，明某从入职到离职工作地点从未改变，均在某镇蒿口村十组，即某功夫馆新馆地址和某行道院经营场所。2018年11月某行道院成立后，系利用某功夫馆新馆开展业务，经营场所、经营范围、法定代表人也未发生变化，事实上已与明某建立了劳动关系，可以认定某功夫馆、某行道院构成混同用工。

缴纳社会保险是用人单位的法定义务。某功夫馆和某行道院均未依法为明某缴纳社保，导致明某无法享受养老保险待遇，应当共同承担赔偿责任。某功夫馆注销时未予清算，应由陈某承担责任。遂判令某行道院和陈某共同赔偿明某的经济损失4万元。

典型意义

关联企业混同用工的认定，在审查路径上与公司法上的法人人格混同存在本质区别。前者不从“法人人格混同”角度进行审查，而是侧重于劳动关系层面的混同。

这一区分具有重要的规范意义：即便两个单位财务独立、不构成公司法意义上的人格混同，只要在劳动关系层面存在对劳动者的交叉管理，如用工管理主体交替、指挥支配关系共享等，仍可认定构成劳动法意义上的混同用工。

本案采用穿透式审判思维，在查明劳动者的工作地点始终如一，两个用工单位的经营场所、经营范围、法定代表人亦为同一等事实的基础上，认定符合关联企业交替用工的情形，判令两用工单位共同承担责任，防止和规制用工单位“换壳避责”，损害劳动者合法权益。

基本案情

2025年3月，某物流公司与某人力资源公司签订《劳务合作协议》，约定某物流公司将部分运输岗位的劳务外包给某人力资源公司，某人力资源公司负责日常人事管理（包括发放报酬、缴纳保险），某物流公司负责工作任务分配和现场

管理，并按 80 元/人/月标准向某人力资源公司支付管理费。

嗣后，某物流公司发布招聘新能源货车司机的信息，胡某应聘成功并与某人力资源公司在某物流公司驻地签订《劳务合同》，约定胡某为某人力资源公司提供劳务服务，并载明“乙方（胡某）无需遵守甲方（某物流公司）的规章制度”。合同签订时，某人力资源公司的名称未事先填写（空白）。

胡某从事货运驾驶中，日常工作调度、劳动管理等由某物流公司负责。2025 年 4 月，某物流公司发布考核通报，对胡某“擅自进入主干公路”的行为扣款 200 元，并在交给某人力资源公司的工资核算表中予以体现。

次月，胡某在工作中手指受伤，此后继续在某物流公司工作至 2025 年 6 月。因协商办理工伤认定未果，胡某诉请确认与某物流公司自 2025 年 3 月起存在事实劳动关系。

裁判结果

人民法院认为，某物流公司系胡某的实际用人单位，双方成立事实劳动关系。原因如下：

一是案涉《劳务合作协议》并非真实的劳务外包关系。劳务外包关系中承包单位自主安排人员、管理劳动过程，发包单位仅对工作成果进行验收，不直接管理承包单位的劳动者。胡某的工作任务分配、现场管理、日常调度均由某物流公司直接负责，不符合劳务外包的法定特征。

二是案涉各方不符合劳务派遣的法律特征。运输是某物流公司的主营业务，胡某从事的货车司机岗位系其核心业务岗位，并非劳务派遣项下法定适用岗位。案涉《劳务合作协议》未明确派遣岗位和人员数量，某人力资源公司亦未对胡某履行告知规章制度、上岗培训等劳务派遣单位的法定义务，且某人力资源公司无劳务派遣资质，案涉《劳务合同》亦未约定派遣内容，故三方之间不成立劳务派遣关系。

三是胡某接受某物流公司的实际劳动管理，其工作调度、任务分配由某物流公司负责，且需遵守某物流公司的考核奖惩制度，因胡某违规操作，某物流公司予以扣款并在工资中体现，某人力资源公司仅根据某物流公司提供的工资明细代

发报酬，工资数额实际由某物流公司决定；胡某通过某物流公司招聘入职，在某物流公司驻地签订合同，签订合同时用工方信息未明确，其自始至终接受某物流公司的用工管理，并没有与某人力资源公司建立劳动关系的合意。

据此判决确认胡某与某物流公司 2025 年 3—6 月存在劳动关系。

典型意义

劳务外包与劳务派遣作为灵活的用工形式，在满足企业弹性用工需求、优化劳动力市场资源配置方面发挥了积极作用。

然而，实践中有的企业为规避用人单位法定义务和责任，刻意利用劳务外包或劳务派遣的法律外壳，将企业核心业务予以外包，行“直接用工”之实，形成典型的隐蔽性用工关系。不仅侵害了劳动者的合法权益，也扰乱了正常的用工秩序。

从法律认定规则看，劳动关系成立与否的核心在于判断用工单位与劳动者之间是否存在劳动法意义上的管理与被管理关系，而非单纯依据双方签订的合同类型进行形式判断。

因此，人民法院在审理此类案件时，应当揭开合同形式的面纱，直击用工管理的实质，准确识别劳务外包、劳务派遣与事实劳动关系之间的本质差异。对于以“外包”“派遣”为名规避直接用工责任的行为予以否定性评价，依法认定用工单位与劳动者构成事实劳动关系，彰显劳动法规范企业用工、保障劳动者合法权益的立法本意，引导用工单位摒弃以虚假形式规避用工实质，恪守合法用工底线。

基本案情

杨某经人介绍进入某民营医院从事行政工作。2022 年 9 月，某民营医院安排杨某临时顶替护工岗，未告知顶岗期限，仅告知工资待遇不变，杨某不同意，此后某民营医院同意杨某回家不上班。

2022 年 12 月，杨某以某民营医院自 2022 年 10 月未按规定缴纳社保以及 2022 年 9 月至 11 月未发放基本工资为由发出《被迫解除劳动合同通知书》，通知双方

劳动关系于2023年1月解除。某民营医院收到通知后，向杨某出具《解除劳动关系证明书》载明：“因本人不服从管理原因，依据医院劳动纪律规定，我单位与你于2022年12月31日解除劳动关系。”某民营医院为杨某发放工资、缴纳社保至2022年9月。双方因支付解除劳动合同赔偿问题发生争议。

裁判结果

人民法院认为，用人单位作为市场主体，根据自身生产经营需要对劳动者的工作岗位、工作地点享有适当调整的权利，但岗位调整应具有合理性。

本案中，某民营医院决定调岗时未告知杨某临时调岗期限，致使杨某无法产生合理预期，也未向其作出详细说明、消除顾虑，反而同意杨某回家不上班；过程中，某民营医院自始至终未告知、提醒杨某的行为违反了劳动规章制度，而是在三个月后直接向杨某出具解除劳动关系证明书。

纵观双方沟通过程，某民营医院的行为对杨某这样的一般劳动者而言构成长期调岗。杨某此前长期从事办公室行政管理岗位，该岗位与护工岗位内容有重大差异，某民营医院在未经充分协商的情况下，将杨某调整为护工岗位不具有合理性。双方产生矛盾后，杨某经某民营医院法定代表人默许和同意后未上班，过程中某民营医院未提醒或要求杨某回原岗位上班。

故某民营医院以杨某不服从管理为由解除劳动关系，缺乏事实依据，应支付违法解除劳动合同赔偿金。

典型意义

用人单位对劳动者实施临时调岗，应当履行调岗期限告知义务，未履行告知义务且未作出合理解释，致使劳动者无法形成合理预期的，应依法认定为长期调岗。长期调岗的合法性审查，应当结合是否基于生产经营需要、是否超出劳动合同约定或双方正常预期、是否具有歧视性或侮辱性、是否对劳动报酬及其他劳动条件产生重大影响、劳动者能否胜任新岗位等因素综合考量。若调岗前后工作内容存在重大差异，且双方未协商一致，则应认定用人单位的调岗行为构成违法调岗。

基本案情

李某于 2023 年 4 月入职某商贸公司，双方签订劳动合同，约定李某的工作为服装销售，还明确约定公司可以根据工作需要合理调整工作岗位。之后，李某在某商贸公司位于某购物中心的专柜工作。

此后，因经营发展需要，某商贸公司通知李某到相距五公里左右的邻店工作，李某的职务、薪资待遇不变，且额外增加绩效奖金，某商贸公司还承诺提供货品及人员支持。但李某表示不同意调岗，对某商贸公司的多次催告均予拒绝，公司遂告知逾期未到岗将视为自动离职。李某拒绝前往新地点工作，仍坚持在原专柜打卡。

此后，某商贸公司告知李某已不再是该公司员工，李某遂以公司单方变更工作地点导致其被迫离职为由要求支付经济补偿，引发诉讼。

裁判结果

人民法院认为，劳动者与用人单位签订劳动合同，应知晓自身与用人单位之间的权利义务关系，依约履行工作职责，否则将承担法律后果。用人单位依法享有自主用工的权利，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。

本案中，李某与某商贸公司签订的书面劳动合同中明确约定了用人单位可以根据工作需要调整工作岗位，即劳动者的工作岗位并非固定不变，而是具有一定灵活性，这也是企业根据自身经营发展需要作出的预告，劳动者予以接受，应是双方真实意思表示，合法有效。

某商贸公司调整李某的岗位，地域上属于同一行政区域，前后两个岗位的距离五公里左右，而且新的岗位与此前的工作相似，不是新的或者具有更高难度的工作内容，并且还增加薪酬，提供人力、物力资源的支持。新的岗位并没有歧视性，应在劳动者可以接受的范围，符合双方的约定。李某对于用人单位依约调整的合理岗位，经多次催告仍无故不到岗，其要求用人单位支付经济补偿的诉请，既与签订的劳动合同相悖，也缺乏法律依据，依法不予支持。遂判决驳回李某的诉讼请求。

典型意义

用人单位与劳动者均应依法签订书面劳动合同，明确约定工作岗位、薪酬待遇等核心内容，劳动合同没有违法情形的，即对双方均具有法律约束力，双方应当全面履行。这意味着，劳动合同既是劳动者权益的保障书，也是用人单位合理预期的依据。

企业用工自主权与劳动者权益保护并非此消彼长的对立关系，而是可以在法治框架下实现有机统一与动态平衡。具体而言，劳动者与用人单位在确定岗位时，应当明确工作内容及其可能发生的变动因素，使双方在订立合同时即形成合理的心理预期。劳动者在能够接受的范围内签订劳动合同，或明确约定后续岗位调整的性质与边界，这既是对自身权益的积极维护，也是满足企业管理需求的必要安排。通过此种方式，劳企双方在尊重与约束之间达成共识，从而实现个体权益保障与用工效率提升的双重目标。

基本案情

秦某于 2004 年入职某公司。2017 年经秦某申请，公司对其调岗。2018 年 3 月，某公司发现包括秦某在内的 7 名员工工作时不符合岗位职责要求，遂依据《员工奖惩办法》《岗位考核管理制度》，对 7 名员工给予警告及绩效考核降 10 分处理。

次月，某公司向秦某送达处理通知书，秦某签收。同年 8 月，某公司以秦某在 7 月份工作时违反作业要求，根据《员工奖惩办法》给予秦某留用察看一年处理。2019 年 2 月，秦某因不满新岗位薪酬标准及某公司此前作出的处理决定，冲到总经理办公室大声指责、打翻办公用品，并且威胁、谩骂，后被公安机关处以警告处罚。2019 年 3 月，某公司根据《员工奖惩办法》关于“一年内受到二次以上处分”、“对其他员工或管理人员施加暴力或威胁，妨碍其工作”可强制性辞退之规定，解除与秦某的劳动关系，并报经公司工会同意。秦某诉请继续履行劳动合同、支付赔偿金等。

裁判结果

人民法院认为，《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条规定：“劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：（一）在试用期间被证明不符

合录用条件的；（二）严重违反用人单位的规章制度的”。

本案中，某公司通过民主程序制定的《员工奖惩管理办法》不违反法律规定，秦某亦知悉。上述办法明确规定了公司可强制性解除劳动合同的情形。秦某多次违反公司规章制度，在对公司的管理处罚有异议时，未采取理性沟通方式，而是对管理者进行威胁、谩骂等，其行为符合强制性解除劳动合同情形。某公司依据单位规章制度，与秦某解除劳动关系，符合法律规定。遂判决驳回秦某的诉讼请求。

典型意义

劳动者对用人单位的管理和处理持有异议，应当通过协商沟通、劳动仲裁、诉讼等合法理性途径寻求救济，采取威胁、谩骂等暴力性或侮辱性过激行为宣泄不满，已超出合法维权边界，构成对用人单位正常管理秩序的侵犯，属于突破劳动纪律底线的严重违纪行为，用人单位据此解除劳动合同应认定为合法解除。

本案判决明确劳动者维权应有合规边界，引导劳动者树立规则意识、依法理性维权，同时督促用人单位完善管理、规范流程，在维护劳动者合法权益与保障用人单位管理秩序之间实现动态平衡。

苏州中院、苏州市人社局联合发布 2025年度劳动争议典型案例

Typical Labor Dispute Cases in 2025 Jointly Issued by the
Suzhou Intermediate People's Court and the Suzhou Municipal
Bureau of Human Resources and Social Security



苏州中院、苏州市人社局联合发布 2025 年度劳动争议典型案例表明 (1) 虚构劳动关系, 伪造工资流水, 不认定劳动关系。(2) 劳动仲裁时效制度的设立初衷是督促权利人及时行使权利, 单位仲裁未提时效抗辩, 诉讼再提不予采纳。(3) 年假是法定权利, 员工手册排除年假条款无效, 法定休息权不得通过内部制度剥夺。(4) 哺乳时间视同出勤、全额发薪。(5) 达退休年龄不中断停工留薪期, 工伤待遇优先保障。(6) 劳动者自愿选择退休, 单位终止合同无赔偿/补偿。(7) 服务期特殊待遇, 诸如购车福利与服务期挂钩, 未履约按比例返还; 违约金过高部分无效。(8) 单位已通知签合同, 劳动者重大过失不签, 无权主张二倍工资。(9) 人才补贴对象应依据政策性文件确定, 补贴对象为劳动者个人的, 用人单位在收取相关部门拨付的补贴资金后应及时向劳动者转交。(10) 同区域搬迁、提供补助, 属合理用工调整, 拒不到岗可辞退。

The Suzhou Intermediate People's Court and the Suzhou Municipal Bureau of Human Resources and Social Security jointly released typical labor dispute cases in 2025, which indicate that: (1) fabricated labor relationships and falsified payroll records do not establish a labor relationship. (2) The purpose of the labor arbitration statute of limitations is to urge the right holders to exercise their rights timely. If an employer does not raise a statute of limitations defense in arbitration, it cannot later do so in court. (3) Annual leave is a statutory right; employee handbook clauses excluding annual leave are invalid, and statutory rest rights cannot be deprived by internal policies. (4) Breastfeeding time is considered as work time and must be fully paid. (5) Reaching retirement age does not interrupt the paid work-related injury leave period; work-related injury benefits take priority. (6) If employees voluntarily choose retirement, the employer terminating the contract owes no compensation/indemnity. (7) Special benefits tied to service periods, such as car purchase benefits, may be recovered proportionally upon breach; Excessive liquidated damages are unenforceable. (8) If the employer has notified the employee to sign a contract and the employee, with gross negligence, fails to do so, the employee is not entitled to double salary.(9) The recipients of talent subsidies shall be determined in accordance with

policy documents. Where the subsidy is granted to individual workers, employers shall promptly transfer the subsidy funds allocated by the relevant authorities to the workers upon receipt. (10) A relocation within the same region with subsidies provided is a reasonable employment adjustment; refusal to report to work may justify termination.

原文链接:

苏州中院、苏州市人社局联合发布 2025 年度劳动争议典型案例

2025 年，全市法院与人社部门持续深化裁审衔接机制，凝聚工作合力，通过信息共享、联合培训、巡回审判等方式统一裁审尺度，依法妥善化解劳动争议，有力维护了劳动关系和谐与社会稳定。

为进一步发挥典型案例的示范引领作用，在“五一”劳动节来临之际，市中院与市人社局联合发布 2025 年度劳动争议典型案例。通过以案释法，引导当事人依法诚信行使权利，督促用人单位规范用工管理，共同构建和谐稳定的劳动关系。

目录

案例一：某废塑材料厂与朱某确认劳动关系纠纷案

——为补缴社会保险虚构劳动关系违法

案例二：某经纪公司与徐某追索劳动报酬纠纷案

——仲裁时效抗辩应在仲裁期间提出

案例三：某科技公司与李某劳动合同纠纷案

——员工手册规定年薪制员工不享受年休假无效

案例四：某电缆公司与单某劳动合同纠纷案

——女职工哺乳假期间应视同提供劳动并支付工资

案例五：蒋某诉某人力资源公司劳动争议案

——劳动者有权主张达到法定退休年龄后至停工留薪期届满期间的工资

案例六：尹某与某机械公司劳动争议案

——自愿选择弹性提前退休不符合支付赔偿金或经济补偿的条件

案例七：某模具公司与王某劳动争议案

——用人单位有权请求劳动者返还未履行服务年限所对应的特殊待遇

案例八：左某与某建材公司劳动合同纠纷案

——劳动者重大过失导致未签订劳动合同的无权主张二倍工资

案例九：朱某与某科技公司追索劳动报酬纠纷案

——用人单位负有保障高技术人才合法权益并转交人才补贴的义务

案例十：房某与某设备公司劳动合同纠纷案

——劳动者不得以用人单位合理搬迁为由拒绝提供劳动

01 某废塑材料厂与朱某确认劳动关系纠纷案

为补缴社会保险虚构劳动关系违法

基本案情：废塑材料厂（普通合伙）成立于2000年9月，初始投资人为朱某等三人，朱某担任执行事务合伙人。2024年2月21日，该厂投资人变更为朱某及朱某配偶魏某，执行事务合伙人变更为魏某。2024年4月1日，废塑材料厂分8次向朱某账户转账，每笔金额1000元，备注为部分月份工资。其后，朱某为办理社会保险补缴事宜申请劳动仲裁，请求确认与废塑材料厂在2012年2月至2024年5月期间存在劳动关系，并提交一份落款日期为2012年2月18日的聘用合同。该合同约定朱某担任供销业务主管，基本工资为每月1000元，超额完成业务部分按每吨50元发放奖金。废塑材料厂认可朱某的仲裁请求。

处理结果：张家港劳动仲裁委经审理认为，尽管双方当事人均确认朱某自2012年2月18日入职并签订聘用合同，且废塑材料厂在仲裁中认可朱某全部请求，但2024年4月1日前，该厂并未实际向朱某支付过工资。2024年4月1日废塑材料厂连续转账8笔并注明是朱某2023年8月至2024年2月期间工资，上述行为明显不符合工资支付的正常规律与管理逻辑。朱某作为废塑材料厂原投资人与执行事务合伙人，其与现任执行事务合伙人魏某系夫妻关系，存在明显利益关联。在此情况下，仅凭双方陈述及签订的聘用合同，不足以证明双方构成劳动关系。朱某在厂内的职责履行具有高度自主性，本质上属于为自身投资事业服务并获取经营收益，缺乏劳动关系的从属性特征。仲裁委对朱某的仲裁请求不予支持，本案仲裁裁决已经生效。

典型意义：劳动仲裁是劳动者维护合法权益的重要途径。劳动仲裁程序的启动应以真实权利义务关系为基础。本案中，当事人意图通过劳动仲裁的合法方式确认虚构的劳动关系，以实现社保补缴，进而达到骗取社会保险的不法目的。仲裁机构经审慎审查发现，双方之间不符合劳动关系本质特征并裁决驳回当事人申请。通过本案处理，劳动仲裁机构与劳动保障行政部门建立线索联系机制，对在办案中发现的骗保违法行为进行严厉打击，本案也警示当事人依法、诚信行使权利，维护仲裁、司法程序的严肃性与公正性，共同构建和谐稳定的劳动关系。

02 某经纪公司与徐某追索劳动报酬纠纷案

仲裁时效抗辩应在仲裁期间提出

基本案情：徐某于2021年9月30日入职经纪公司。2024年6月18日，徐某解除与经纪公司之间的劳动合同。后徐某向相城劳动仲裁委申请劳动仲裁，主张经纪公司支付2022年、2023年、2024年未休年休假工资差额。仲裁阶段，经纪公司未提出仲裁时效抗辩。相城劳动仲裁委裁决经纪公司向徐某支付2022年、2023年、2024年应休未休年休假工资差额。经纪公司不服仲裁裁决，诉至法院，主张2022年度未休年休假工资差额已经超过仲裁时效，不应支持。

处理结果：相城法院经审理认为，经纪公司认为徐某主张2022年应休未休

年休假工资已超过仲裁时效，但该公司在仲裁阶段未提出仲裁时效抗辩，其在法院审理阶段提出仲裁时效抗辩，人民法院不予采纳。据此，法院判决驳回经纪公司的诉讼请求并在判决中明确经纪公司向徐某支付 2022 年、2023 年、2024 年应休未休年休假工资差额合计 5578.39 元。

典型意义：劳动仲裁时效制度的设立初衷是督促权利人及时行使权利，维护劳动关系的稳定。劳动仲裁程序是劳动争议处理的法定前置环节，当事人在仲裁阶段应当积极行使包括时效抗辩在内的各项权利，避免造成仲裁程序虚化和司法资源浪费，不利于劳动争议的高效解决。本案中，法院对用人单位在诉讼阶段才提出的仲裁时效抗辩不予支持，既维护了仲裁程序的权威性和严肃性，也保障了劳动者依法维权的正当程序权利，对于引导当事人在劳动争议处理中规范行使权利、促进劳动争议在仲裁阶段得到实质性解决具有示范意义。

03 某科技公司与李某劳动合同纠纷案

员工手册规定年薪制员工不享受年休假无效

基本案情：2023 年 8 月 7 日，李某入职科技公司，担任研发部机械设计总监，底薪 38000 元。科技公司员工手册第五章考勤管理规定第五节规定，实行年薪制的员工不同时享受年休假福利。2024 年 12 月 16 日，科技公司解除与李某的劳动合同。2024 年度，李某已休年休假 1 天。李某向园区劳动仲裁委申请仲裁，请求科技公司支付 2024 年度未休年休假工资等。科技公司主张，李某日常工作不纳入考勤管理，每月固定薪资 45000 元，属于年薪制员工，不属于享受年休假的员工范围，故无需支付未休年休假工资。仲裁委裁决支持李某的仲裁请求。科技公司不服仲裁裁决，诉至法院。

处理结果：园区法院经审理认为，职工连续工作满 12 个月以上的，享受带薪年假。年休假是劳动者依法享有休息权中的重要组成部分，用人单位员工手册中关于年薪制员工不得享受年休假的约定排除了劳动者的法定权利，应认定无效。对职工应休未休的年休假天数，用人单位应当按照该职工日工资收入的 300% 支付年休假工资报酬。科技公司抗辩李某为年薪制员工故不享受年休假的观点不

能成立。仲裁裁决核算李某 2024 年未休年假工资 3189.24 元在法定标准范围内，法院予以支持。科技公司不服一审判决，提起上诉，二审判决驳回上诉，维持原判。

典型意义：带薪年休假是国家为保障劳动者休息权、促进劳动者身心健康、提高工作生活质量而设立的法定权利。依据《职工带薪年休假条例》规定，职工连续工作 1 年以上的，享受一定期限带薪年休假。实践中，部分企业未充分保障劳动者带薪年休假权利。本案中，科技公司通过制定内部规章制度来排除或限制劳动者的年休假权利，应当认定无效。本案处理有力维护了劳动者的休息休假权，也提示用人单位保障劳动者休息休假权不仅是法律的要求，更是提升员工工作积极性、增强企业凝聚力的重要途径。

04 某电缆公司与单某劳动合同纠纷案

女职工哺乳假期间应视同提供劳动并支付工资

基本案情：单某于 2021 年 7 月入职某电缆公司，入职时岗位为人事行政。2022 年 2 月，公司将其岗位调整为“销售+行政+人事”，并明确销售工作不考核业绩。单某于 2023 年 5 月 4 日至 2023 年 10 月 23 日休产假。2023 年 10 月 24 日起，电缆公司单方面通知单某不再兼任行政前台工作，要求其专注销售岗位，并按照当月小时工资的 80%计发单某哺乳假工资。2023 年 12 月 29 日，双方劳动合同终止。单某向山东省青岛市崂山区劳动仲裁委提起劳动仲裁，主张 2023 年 10 月 24 日至 2023 年 12 月 29 日少发的哺乳假工资。仲裁委裁决支持单某的仲裁请求。电缆公司不服仲裁裁决，诉至法院。

处理结果：昆山法院经审理认为，《女职工劳动保护特别规定》第九条规定，用人单位应当在每天的劳动时间内为哺乳期女职工安排 1 小时哺乳时间。根据《江苏省工资支付条例》第二十九条规定，女职工孕期产前检查、产假、哺乳期内的哺乳时间等期间，用人单位应当视同劳动者提供正常劳动并支付其工资。根据上述规定，女职工在哺乳期每天享有 1 小时的哺乳假，该期间用人单位应视同出勤发放工资。本案中，电缆公司按工资标准的 80%计发单某的哺乳假工资违反

上述规定，故判决电缆公司补足单某哺乳期工资差额。电缆公司不服一审判决，提起上诉，二审判决驳回上诉，维持原判。

典型意义：哺乳期是女职工生育后恢复身体和哺育婴儿的关键时期，保障哺乳期女职工的合法权益是劳动法律法规的明确要求，也是用人单位应尽的社会责任。本案中，电缆公司降低单某哺乳假工资标准，实质上侵害了单某依法享有的哺乳假待遇。法院严格依据《女职工劳动保护特别规定》《江苏省工资支付条例》相关规定，明确哺乳时间应视同正常劳动并足额支付工资，有力地维护了哺乳期女职工的劳动报酬权。本案的处理向社会传递了保护女职工特殊时期劳动权益的鲜明导向，为构建生育友好型社会，落实国家生育支持政策提供了司法保障。

05 蒋某诉某人力资源公司劳动争议案

劳动者有权主张达到法定退休年龄后至停工留薪期届满期间的工资

基本案情：蒋某与人力资源公司签订了期限为2021年6月1日至2024年5月31日的劳动合同。蒋某于2024年1月22日在工作中受伤，后未再出勤。2024年1月22日至2024年1月29日，蒋某住院治疗。医院开具的最后一份医事证明书建议蒋某休息至2024年5月13日。2024年2月4日，蒋某达到六十周岁法定退休年龄，未能享受企业职工基本养老保险待遇。后蒋某经过仲裁前置程序后起诉至法院，要求人力资源公司支付工伤停工留薪期工资。

处理结果：昆山法院经审理认为，蒋某虽在停工留薪期内达到法定退休年龄，但停工留薪期工资不同于基于劳动关系作为劳动对价的劳动报酬，其系基于劳动者发生工伤伤害、与用人单位存在工伤保险关系而产生的特定待遇，目的在于保障工伤职工获得医疗救治和生活保障。若用人单位以劳动者达到退休年龄、劳动关系终止为由拒付后续停工留薪期工资，将导致工伤职工因年龄增长而在治疗恢复关键阶段丧失收入保障。经核算，法院依法支持蒋某达到法定退休年龄后即2024年1月22日至5月13日期间停工留薪期工资25461.36元。人力资源公司不服一审判决，提起上诉，二审判决驳回上诉，维持原判。

典型意义：随着我国人口老龄化程度的加深，超龄劳动者在劳动力市场中的

占比逐渐增加，其工伤保障问题日益凸显。本案的处理明确了超龄劳动者在达到法定退休年龄后，其停工留薪期待遇不应因年龄因素而中断。停工留薪期是法律赋予工伤职工的重要保障，其核心在于保障工伤职工在治疗和康复期间的基本生活，与劳动者是否达到退休年龄并无直接关联。法院判决充分体现了对工伤职工合法权益的优先保护原则，对于维护超龄劳动者的合法权益、促进劳动关系和谐稳定具有重要的意义。

06 尹某与某机械公司劳动争议案

自愿选择弹性提前退休不符合支付赔偿金或经济补偿的条件

基本案情：尹某于1965年1月12日出生，2012年6月入职机械公司，机械公司为尹某缴纳了社会保险。尹某与机械公司就退休年龄沟通后，尹某于2025年1月13日向人社部门提交《企业职工基本养老保险退休时间申请书》，其中载明“本人选择退休时间2025年1月12日”。当月，尹某办理了退休手续。后尹某经仲裁前置后起诉至法院，以根据延迟退休年龄的规定，其在2025年1月12日未达到法定退休年龄，机械公司以尹某达到法定退休年龄为由终止双方劳动关系属于违法解除劳动关系为由，主张机械公司支付赔偿金93104.7元或经济补偿46552.35元。

处理结果：吴江法院经审理认为，劳动者达到法定退休年龄的，劳动合同终止。用人单位与劳动者基于此终止劳动合同的，无需支付赔偿金或经济补偿。尹某于2025年1月12日年满六十周岁，其法定退休年龄延迟1个月即2025年2月12日，尹某自愿选择于2025年1月12日起退休并实际办理了退休手续，开始领取养老保险待遇，符合《国务院关于渐进式延迟法定退休年龄的办法》的相关规定，不属于违法解除劳动关系，上述情形不符合支付赔偿金或经济补偿的法定条件。据此，法院判决驳回尹某的诉讼请求。尹某不服一审判决，提起上诉，二审判决驳回上诉，维持原判。

典型意义：本案的处理明确了在延迟退休政策背景下，劳动者在规定范围内自愿选择按照原法定退休年龄（或双方协商一致的年龄）办理退休手续并享受养

老保险待遇的，用人单位据此终止劳动合同不属于违法解除，无需支付赔偿金或经济补偿。本案的判决既尊重了劳动者的自主选择权，也维护了用人单位正常的用工管理秩序，为类似劳动争议的处理提供了指引，有助于促进劳动关系的和谐稳定。

07 某模具公司与王某劳动争议案

用人单位有权请求劳动者返还未履行服务年限所对应的特殊待遇

基本案情：王某于2012年6月入职模具公司，后双方于2020年8月1日签订《员工劳动合同》以及《购车福利协议（首次）》，约定模具公司向王某支付购车福利款11万元，王某承诺履行不低于7年的服务期限，员工在协议未到期情况下由于个人原因离开公司，员工需一次性全额返还福利款项并承担6万元违约金。2023年5月，王某因个人原因选择离职，模具公司要求王某返还购车福利款并支付违约金。经过仲裁前置程序后，模具公司诉至法院。

处理结果：吴中法院经审理认为，购车福利款11万元应当属于模具公司基于王某承诺履行不低于7年服务期限而给予的特殊待遇。依据《购车福利协议（首次）》约定，员工在协议未到期情况下由于个人原因离开公司，员工需一次性全额返还福利款项并承担6万元违约金，上述违约金属于用人单位在劳动法律规定以外要求劳动者承担违约金的约定，依据《劳动合同法》第26条第1款第2项规定应当认定无效。王某在签订协议后未足3年即因个人原因提出离职且不符合《劳动合同法》第38条规定情形，结合《员工劳动合同》《购车福利协议（首次）》约定的服务期限以及尚未履行期限，法院折算确定王某返还模具公司购车福利款项65371元。王某不服一审判决，提起上诉，二审判决驳回上诉，维持原判。

典型意义：用人单位可以通过协议约定将特殊待遇与服务期限挂钩，赋予劳动者带有激励性质的特殊待遇，有利于促进用人单位与优秀人才共同成长。本案不仅明确保障了劳动者的自主择业权利，也兼顾了用人单位因劳动者提前解除劳动合同而遭受的损失，体现了公平原则和利益平衡，对于督促用人单位、劳动者诚信履约并促进和谐劳动关系构建具有典型意义。

08 左某与某建材公司劳动合同纠纷案

劳动者重大过失导致未签订劳动合同的无权主张二倍工资

基本案情：2023年5月，建材公司向左某发出录用通知书，明确了岗位、试用期、工资标准等。2023年6月，左某办理入职手续，建材公司为左某办理用工备案并开始缴纳社保。2023年6月21日，建材公司通过钉钉系统通知左某签订电子劳动合同，左某回复好的，但此后未就合同内容与公司进行沟通，也未完成签订。2024年6月，左某向吴江劳动仲裁委提出仲裁申请，陈述其因劳动合同载明试用期、基本工资与录用通知书不符，故未完成电子劳动合同签订，并要求建材公司支付未签劳动合同二倍工资199719.48元。仲裁委裁决驳回左某申请。左某不服仲裁裁决，诉至法院。

处理结果：吴江法院经审理认为，因劳动者本人故意或者重大过失未订立书面劳动合同，劳动者请求用人单位支付二倍工资的，人民法院不予支持。本案中，左某办理入职后不久，建材公司即通知左某签订电子劳动合同，建材公司作为用人单位已积极主动履行订立书面劳动合同的法定义务。左某同意签订电子劳动合同，但此后未就劳动合同内容向建材公司明确提出异议，也未在离职前完成签订，由此未签订劳动合同属于左某自身重大过失导致，左某据此请求用人单位支付未签订书面劳动合同的二倍工资差额，法院不予支持。左某不服一审判决，提起上诉，二审判决驳回上诉，维持原判。

典型意义：未签订劳动合同二倍工资罚则的立法初衷是督促用人单位及时与劳动者签订书面劳动合同，以明确双方权利义务，保障劳动者合法权益。若劳动者对未签订劳动合同存在重大过失，法院不支持劳动者主张二倍工资的请求。对“重大过失”的认定，应当综合考量用人单位是否主动履行合同签订义务、劳动者对不签合同法律后果的主观认知以及未签订的具体原因等因素进行分析评判。本案判决厘清了未签订劳动合同二倍工资责任的归责边界，引导劳动者积极配合用人单位签订劳动合同，共同维护劳动关系的规范性和稳定性，对于平衡保护双方合法权益具有重要意义。

09 朱某与某科技公司追索劳动报酬纠纷案

用人单位负有保障高技术人才合法权益并转交人才补贴的义务

基本案情：2018年6月，朱某入职科技公司担任副总经理。2021年朱某入选地区产业紧缺人才计划，该人才计划资助对象为产业紧缺人才，人才补贴自认定后分两年等额拨付。朱某经认定获20万元人才补贴，其中第二批次10万元由相关部门拨付至科技公司。2024年6月朱某离职，因科技公司未向其转交第二批次人才补贴，朱某经仲裁程序后诉至法院，主张科技公司支付10万元人才补贴。

处理结果：虎丘法院经审理认为，人才补贴是相关部门为吸引、培养、留住人才，对符合条件的个人或用人单位提供的政策性扶持资金。人才补贴的享受主体应当根据与人才补贴相关的政策性文件确定。本案人才补贴对象为经认定的个人，补贴资金拨付至用人单位系行政程序安排，未改变补贴资金归属劳动者个人的基本属性。因此，科技公司在收取第二批次资助金额后应及时转交给劳动者。据此，法院判决科技公司向朱某支付上述10万元人才补贴。科技公司不服一审判决，提起上诉，二审判决驳回上诉，维持原判。

典型意义：人才补贴是地方政府吸引和留住高层次人才、优化人才发展环境的重要举措，其核心目的在于激励人才在本地创新创业、贡献才智。人才补贴对象应依据政策性文件确定，补贴对象为劳动者个人的，用人单位在收取相关部门拨付的补贴资金后应及时向劳动者转交。本案判决不仅有力维护了高技术人才依法享有的权益，确保了人才政策红利真正落实到人才个人，也向社会传递了尊重人才、保障人才合法权益的鲜明导向，有助于营造良好的营商环境和人才发展环境。

10 房某与某设备公司劳动合同纠纷案

劳动者不得以用人单位合理搬迁为由拒绝提供劳动

基本案情：2013年9月，房某入职设备公司担任操作工，并于2020年8月签订无固定期限劳动合同。2024年1月，设备公司组织年会并宣布基于经营扩大需搬迁至新厂房，两地相距10公里。2024年6月21日、28日，设备公司先后发出搬迁通知，通知所有员工于7月8日起至新工厂上班，并承诺支付车贴和搬迁补贴。2024年7月2日，房某书面告知设备公司自7月2日后不去新工厂上班。基于员工手册规定旷工3日以上解除劳动合同，设备公司于7月12日向房某发出《解除劳动合同通知》并通知工会。房某向园区劳动仲裁委提起劳动仲裁，要求设备公司支付违法解除赔偿金。仲裁裁决驳回房某请求，房某不服仲裁裁决，诉至法院。

处理结果：园区法院经审理认为，设备公司因生产经营需要进行厂区搬迁，并要求全体员工至新厂区工作，属于企业经营自主权和用工自主权。新旧厂区在同一行政区域内，相距10公里左右，工作地点变更未超过合理范围。同时，设备公司提供通勤补助，尽量降低对劳动者的影响，未显著加重劳动者履行劳动义务负担，劳动者应当继续履行劳动合同。房某明确告知设备公司不去新工厂上班且实际未再出勤，符合员工手册关于旷工3日以上解除劳动合同的规定，且已履行通知工会程序，设备公司解除劳动合同符合法律规定，法院判决驳回房某的诉请。房某不服一审判决，提起上诉，二审判决驳回上诉，维持原判。

典型意义：企业由于产业升级、扩大经营等因素实施搬迁，是企业顺应经济社会发展的合理举措。企业基于自身原因整体搬迁，搬迁未导致劳动合同无法履行，且已通过给予交通补助、提供交通工具、调整上下班时间等合理措施降低给劳动者工作生活带来的不便，劳动者不得以企业实施搬迁为由拒绝提供劳动。本案坚持维护劳动者合法权益与促进用人单位发展相结合的司法理念，依法平衡劳动者、用人单位双方利益，对服务构建、发展和谐稳定的劳动关系具有典型意义。



2026年“五一”国际劳动节成都市劳动争议典型案例 Typical Labor Dispute Cases for May Day 2026 from Chengdu



成都中院、成都市总工会、成都市劳动人事争议仲裁院发布的典型案例表明：

(1) 剥夺劳动条件变相辞退属于违法解除，旨在遏制“软裁员”，明确单位提供劳动条件的法定义务。(2) 以就业为目的、接受管理、连续用工，在校生可成立劳动关系。(3) 岗位地点不变、非真实意思离职，工龄连续算。(4) 录用条件未公示、考核缺失、理由矛盾，属违法解除。(5) 高管违约入职竞品公司，退还补偿金及支付违约金。(6) 薪酬岗自身延误流程，单位无过错，不支持经济补偿。恪守诚实信用，遏制滥用解除权恶意维权。(7) 堵门阻运营，属严重违纪，划定维权边界，禁止以维权名义破坏经营秩序。

The typical cases released by Chengdu Intermediate People's Court, Chengdu Federation of Trade Unions, and Chengdu Labor and Personnel Dispute Arbitration Commission indicate that: (1) Depriving an employee of working conditions to force resignation amounts to unlawful termination, aimed at curbing “soft layoffs” and affirming the employer's statutory duty to provide working conditions. (2) A student may establish a labor relationship if working for employment purposes, under management, and continuously. (3) If the workplace remains unchanged and departure was not genuinely intended, continuous service years are counted. (4) If hiring criteria are not publicized, assessments are missing, or reasons are contradictory, termination is unlawful. (5) Senior executives who breach their contract by joining a competitor must return severance and pay liquidated damages. (6) If a compensation payroll employee delays the process without employer fault, no economic compensation is due. Good faith must be upheld to curb abusive termination claims. (7) Blocking a workplace entrance and disrupting operations constitutes serious misconduct, establishing boundaries for rights protection and prohibiting disruption of business operations in the name of protecting rights.

原文链接：

2026年“五一”国际劳动节成都市劳动争议典型案例

案例一：用人单位剥夺劳动者基本劳动条件变相解除劳动合同的，应认定为违法解除

——某科技公司与付某劳动争议纠纷案

基本案情

2021年10月13日，付某入职某科技公司，从事视频剪辑及视频运营工作。2024年12月某科技公司安排其至招商部从事非原岗位工作，2025年2月10日向其发送调岗通知书，将付某调岗至客户管家岗位，单方变更劳动合同内容。付某次日回函对调岗提出异议，要求协商一致并明确相关劳动待遇。

某科技公司于2025年2月11日至13日，连续实施解除付某视频号运营者身份、拔除工作电脑网线、取消门禁及考勤打卡权限、移出工作群等行为，致付某无法进入工作场所开展工作。付某当即发函主张公司以事实行为违法解除劳动合同。

裁判结果

高新法院经审理认为，某科技公司在付某提出调岗异议后，短期内连续实施取消门禁及考勤打卡权限、移出工作群、拔除网线等多项行为，导致其客观不能进入工作场所、沟通工作事项、正常从事岗位工作，客观上彻底阻断付某履职路径，且未举证证明其行为符合规章制度或付某存在严重违纪情形。其行为符合以终止合同为目的、侵害劳动者权益为手段的核心特征，多项行为相互作用导致付某无法工作，双方无协商余地，已构成事实上单方违法解除劳动合同。据此，法院依法判令某科技公司承担违法解除劳动合同的赔偿责任。

典型意义

实践中，部分用人单位为规避违法解除劳动合同的法律责任，不作出书面或口头解除通知，以通过非合理事由剥夺劳动者劳动条件的方式，逼迫劳动者离职，此类行为严重侵害劳动者的劳动就业权益，却因定性标准模糊难以追责。本案厘

清了用人单位变相辞退行为的定性难题，确立了“非合理事由+多项紧密行为+剥夺劳动条件致无法履职”的裁判规则，为类案审理提供了指引。本案的裁判，强化了用人单位提供劳动条件的法定义务，明确了用人单位非因合理事由剥夺劳动者劳动条件的法律后果，对用人单位的不当用工行为作出否定性评价，有利于遏制用人单位变相解除劳动合同的行为，切实维护劳动者的合法劳动权益。

02以就业为目的的在校应届毕业生受用人单位支配性管理，可以认定双方成立劳动关系

——陈某与成都某公司劳动争议案

基本案情

陈某系某高校大学生，于2024年7月1日毕业。2023年8月，陈某经招聘、面试后进入成都某公司，担任办公室文员从事样品采购等工作，并与成都某公司签署了《实习协议》，约定成都某公司同意接收陈某实习，实习时间为12个月。后双方签署《劳动合同》，约定劳动合同期限为2023年8月至2024年8月，其中试用期从用工之日起至2023年10月止。陈某每周出勤5天至6天，成都某公司按月向陈某支付工资。2024年7月30日，成都某公司作出《解除通知书》，通知陈某于当日解除双方自2023年8月至今的用工关系。陈某诉请确认与成都某公司自2023年8月至2024年7月存在劳动关系。

裁判结果

成都中院经审理认为，虽然陈某系在校应届毕业生身份，但法律并未明确规定排除在校应届毕业生与用人单位建立劳动关系的主体资格。陈某系通过招聘、面试进入成都某公司，而非以实习为目的进入成都某公司。陈某入职后，成都某公司与陈某签订了书面劳动合同，前述事实足以证明双方具有真实建立劳动关系的意思表示。成都某公司对其进行工作安排、考勤管理，陈某在成都某公司持续工作接近一年，成都某公司按月向陈某支付工资，前述事实足以证明陈某系以就业为目的进入成都某公司工作，而非以实习为目的勤工俭学，符合原劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条规定的确认劳动关系的构成要件，应当认定双方存在劳动关系。据此，法院依法判令双方于2023年8月至

2024年7月存在劳动关系。

典型意义

在校应届毕业生就业关系民生福祉、经济发展和国家未来，应妥善认定大学生在校期间与用人单位建立的法律关系，以维护在校应届毕业生的合法就业权益。本案明确，以稳定就业为目的的在校应届毕业生可以成为建立劳动关系的一方主体，结合在校应届毕业生与用人单位之间的管理从属性、业务关联性，进而依法认定在校应届毕业生与用人单位之间存在劳动关系，保障在校应届毕业生的合法劳动权益实现，为促进大学生高质量充分就业贡献司法力量。

03 非因本人原因变更劳动关系主体且基于非真实意思表示出具离职申请，不影响劳动者工龄连续计算

——李某与某运输公司劳动争议案

基本案情

2017年8月起，李某先后与甲公司、乙公司、丙公司、丁公司签订《劳动合同》，均约定李某到某运输公司从事服务外包站点驾驶员工作。虽历经多次劳动合同主体变更，但李某的工作岗位、工作地点、工作内容等均未发生变化。2025年8月1日，丁公司外包合同到期，李某的劳动关系转移至戊公司，李某向丁公司出具了一份“个人原因”离职申请，后继续在原岗位工作，并与戊公司重新签订了《劳动合同》。2025年11月，戊公司以李某不能胜任工作为由，解除了与李某签订的劳动合同，计算赔偿金的工作年限仅为3个月。李某遂提起仲裁申请，请求戊公司从2017年8月起计算工作年限支付赔偿金。

裁决结果

成都市劳动人事争议仲裁委员会经审理认为，李某自2017年8月起工作场所、岗位、地点等均未发生变化，但劳务外包模式下与李某签订劳动合同的用人单位却频繁变更，在此情况下李某基于非真实意思表示出具“个人原因”离职申请具有高度盖然性，不能成为戊公司主张李某工龄不应连续计算的合理理由。在戊公司未举证证明甲、乙、丙、丁公司已向李某支付了相应经济补偿的情况下，根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第十条的规定，李某于2017年8

月起在甲、乙、丙、丁公司的工作年限应当合并计算为在戊公司的工作年限，赔偿金的工作年限自 2017 年 8 月起计算。

典型意义

本案系劳务外包模式下将用工拆分为多个短期合同，以达到降低用工成本和规避无固定期限劳动合同订立的典型案件。部分单位采取劳务派遣或者劳务外包的用工模式，利用自身的主导地位，频繁更换劳动者的劳动合同主体，并在劳动关系转移过程中要求劳动者签署“个人原因”离职等免责声明，希望以此分散劳动者的工作年限，达到降低解除劳动合同赔偿金标准等用工成本的目的。这种做法违背了行政法规和司法解释有关规定的精神，也不符合当前“强监管、重实质、反规避”的劳动用工政策与司法趋势。本案给予该行为否定性评价，旨在平衡劳资力量，遏制优势滥用，强化劳动者权益保障，筑牢民生底线。

04 入职时未明确约定录用条件，用人单位以“不符合录用条件”为由解除劳动合同关系的，应认定为违法解除

——陈某与某科技公司劳动争议案

基本案情

陈某于 2025 年 7 月 10 日入职某科技公司，担任销售经理，与公司约定试用期 6 个月。2025 年 8 月 12 日，某科技公司制定《销售人员工作手册》，明确试用期销售人员不设定销售任务，试用期销售人员以《试用期销售月度考核表》得分进行试用期考核评估。2025 年 10 月 31 日，某科技公司以陈某“自入职以来，至今无销售业务量产生，不符合试用期销售经理岗位录用条件”为由，通知陈某解除双方劳动合同。陈某因此提起劳动争议仲裁申请，请求裁决某科技公司支付违法解除劳动合同赔偿金。

裁决结果

成都市劳动人事争议仲裁委员会经审理认为，某科技公司未提交《试用期销售月度考核表》，证明已经依照《销售人员工作手册》的规定对陈某进行了试用期考核评估，未实现对考核行为及效力的有效举证。且某科技公司《销售人员工作手册》关于试用期销售人员不设定销售任务的规定，与无销售业务量产生的解

除劳动合同理由相互矛盾。故某科技公司以陈某不符合录用条件为由解除与其劳动合同的行为于法无据，应当向陈某支付违法解除劳动合同赔偿金。

典型意义

试用期“不符合录用条件”制度的核心绝非单向赋予用人单位单方解除权，而应通过明确录用条件防范企业滥用试用期解除权。本案明确了试用期解除行为合法性的“三重刚性要件”：明确的制度依据如录用条件及标准、充分的客观证据如用人单位的考核过程及结果、正当的实施程序如明确告知。合法性判断不取决于单位主观善意或经营需求，若用人单位存在录用条件未公示、考核流程不规范、解除理由未明确告知等制度缺失、考核缺位或程序瑕疵情形，又以“不符合录用条件”为由解除劳动关系，将承担违法解除劳动合同的法律责任。

05 应受竞业限制的劳动者违反竞业限制协议，应返还竞业限制补偿金并支付违约金

——某电池公司与袁某劳动争议案

基本案情

某电池公司系一家在全国范围内生产研发动力电池领域具有较大影响力的高科技企业，袁某曾系该公司的副总裁，掌握该公司的商业机密和技术秘密。双方在解除劳动合同时签订《保密竞业协议》，约定袁某在离职后两年内，不得以任何形式参与可能与某电池公司构成竞争关系的企业或其他经济实体，如有违反，袁某应支付 100 万元的违约金并退还已经支付的竞业限制补偿金。某电池公司按约定向袁某支付竞业限制补偿金共计 38 万余元。后某电池公司发现袁某连同该公司原管理人员、技术人员创办某工业公司从事电池开发，该公司的股东某科技合伙企业的经营范围包括电池销售和制造。故某电池公司诉至法院，后袁某不服一审判决结果提起上诉。

裁判结果

成都中院审理认为，袁某作为负有竞业限制和保密义务的高级管理人员，应当按照约定履行竞业限制义务。某电池公司与袁某离职后新组建或入股的多家企业在业务上均涉及为新能源汽车提供动力电池技术，在电池制造、销售上可能构

成竞争关系，前后企业在实际经营内容、服务对象、产品受众上均存在重合，故袁某的行为属于《中华人民共和国劳动合同法》第二十三条规定的违反竞业限制约定的情形。因双方在《保密竞业协议》中就返还竞业限制补偿金事宜有明确约定，法院基于尊重双方意思自治的原则，并综合考虑某电池公司支付补偿金的情况、袁某的收入水平、违约的具体行为和主观过错，认定袁某返还补偿金 38 万余元并支付违约金 90 万元。

典型意义

本案对民营企业商业秘密自我保护和有效维权方面提供了重要参考示范。民营企业可以在保密或竞业限制协议的内容约定上进行深挖，将竞业的范围、地域、期限、情形、违约责任、是否退还已收取的竞业限制补偿金等内容作详尽约定。民营企业应完善企业内部制度建设，防范管理漏洞，以完备的制度规定和协议约定培养关键岗位、关键工序的高技能人才，降低员工流动泄密的可能性，推进产业队伍建设。

本案还提示警醒掌握商业秘密、具有竞业限制义务的核心人员，违反竞业限制约定将导致严重后果，不仅要支付竞业限制违约金，还应返还用人单位已支付的竞业限制补偿金。负有竞业限制义务的人员应强化守约意识，明确竞业限制的惩罚性后果，提升保守商业秘密的自觉性，守约是对劳动者就业权的平衡保护。

06 因本人原因怠于履职导致用人单位未及时足额支付劳动报酬，劳动者又据此解除劳动关系主张支付经济补偿，人民法院不予支持

——李某与某建材公司劳动合同纠纷案

基本案情

李某于 2023 年 6 月 26 日入职某建材公司，从事人力资源岗位工作，负有工资核算与审批提交等薪酬管理职责，劳动合同约定月工资标准 8000 元，每月 15 日发放上月工资。2024 年 7 月 18 日，李某在办公系统发起 6 月工资审批流程（含其本人在内的 16 人工资），审批流程于 7 月 22 日完成，某建材公司于当日向李某发放 6 月工资。同日，李某以公司“未及时足额支付劳动报酬”为由，向某建材公司送达《劳动合同解除通知书》解除双方劳动关系，并主张经济补偿。

裁判结果

天府新区法院经审理认为，李某以某建材公司未按合同约定于15日发放工资为由离职，但李某作为负有制作、提交工资审核表义务的员工，相较于其他普通员工，对于公司是否能够发放工资、何时发放工资有更为明确的认知。根据某建材公司提供的证据，李某于2024年7月18日才通过系统提交工资审批，应当允许公司在合理的期限内完成审批处理、财务核对等流程。且某建材公司亦非故意拖延发放工资。因此，对于李某诉请要求某建材公司支付解除劳动合同经济补偿12000元的主张，不予支持。

典型意义

本案对规范劳动者行使劳动合同单方解除权、规制恶意维权行为具有典型指导意义。劳动合同的履行应当遵循诚实信用及权利义务一致性原则。《中华人民共和国劳动合同法》第三十条规定的“及时足额支付劳动报酬”是用人单位的法定义务，但并不意味着劳动者可据此滥用单方解除劳动合同权要求用人单位支付经济补偿。

对于负有薪酬核算、审批职责的劳动者而言，应当恪守职业道德，及时完成本职工作。因劳动者自身未履行职责导致工资迟延发放，用人单位并无主观拖欠恶意，则不构成用人单位的法定过错，劳动者据此主张经济补偿不予支持。该案明晰了诚实信用原则在劳动关系中的适用边界，有效遏制了滥用劳动合同单方解除权谋取不当利益的行为，对引导劳动者依法理性维权、平衡劳资双方权利义务、构建和谐稳定用工秩序具有重要示范价值。

07 劳动者以维权为名实施扰乱生产经营秩序的行为，用人单位有权解除劳动合同

——唐某与某物流公司劳动争议案

基本案情

某物流公司《某集团员工手册》经职工代表大会表决通过，其中明确严重扰乱生产秩序、扰乱工作岗位正常秩序造成严重影响的，公司可予以辞退。唐某与某物流公司签订的劳动合同明确约定该手册及相关规章制度对唐某具有约束力。

双方就调岗事宜产生争议后，唐某将其私家车停放于某物流公司仓库大门前，公司经劝离无果后报警，公安机关介入后唐某才驶离，致使一条货物运输线受阻，公司货车无法正常卸货，只得临时改为人工卸货，当日该站点出站准点率大幅下降，严重影响物流配送运营秩序。某物流公司以唐某严重违反公司规章制度为由，作出解除劳动合同决定，并向其送达《解除劳动关系通知书》。唐某以某物流公司违法解除劳动合同为由要求支付违法解除劳动合同赔偿金。

裁判结果

新都法院经审理认为，本案中，《某集团员工手册》经职工代表大会表决通过，符合民主程序要求，且双方劳动合同明确约定该手册及相关规章制度对唐某具有约束力，可以作为处理双方权利义务的依据。根据监控录像、站点出站率数据等证据，唐某因调岗争议将私家车停放于公司仓库大门前，影响货物运输和站点正常作业秩序，造成公司出站准点率大幅下降，严重扰乱企业正常生产经营秩序，已构成严重违反用人单位规章制度。某物流公司依据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条第二项解除与唐某的劳动合同，事实清楚、依据充分，不构成违法解除，对唐某要求支付违法解除劳动合同赔偿金的诉讼请求不予支持。

典型意义

劳动者维权应当坚守法律边界。劳动者与用人单位发生争议时，可以依法表达诉求，但不得采取影响企业正常生产经营秩序的方式进行对抗，否则构成劳动者违反基本劳动准则。本案明确，劳动者以维权为名实施扰乱生产经营秩序的行为，造成企业运营受到明显影响的，用人单位有权依据合法有效的规章制度解除劳动合同。人民法院依法认定某物流公司的解除行为合法，既明确了劳动者维权的合理边界，也体现了对企业正常生产经营秩序的司法保护。

08 法院工会联动，“示范判决+调解”属地化解经济补偿纠纷

基本案情

曾某等 14 人系某食品公司员工。2023 年 11 月，某食品公司的企业用房需进行搬迁。2024 年 7 月，某食品公司下发停产搬迁工作管理办法，分类发放停工搬迁期间的工资待遇。曾某等 12 人因搬迁导致其工资待遇减少、工作条件丧

失，提出被迫解除劳动合同，请求某食品公司支付经济补偿。其中张某等 2 人因在停工搬迁期间不服从某食品公司的用工管理被解除劳动合同，请求某食品公司支付赔偿金。

化解过程

该集团案件为因企业用房搬迁引发的劳动争议集团性诉讼，人数众多、影响面广。成华法院受理后积极落实属地纠纷化解，同步委托区总工会专业调解员开展纠纷调处。为妥善处理纠纷，保障诉非尺度统一，成华法院与成华区总工会分工协作，由成华法院负责案件事实审查、法律适用的研判，成华区总工会负责征询劳动者与用人单位的调解意愿，对有调解意愿的劳动者，在成华法院的指导下围绕计算标准、补偿方式拟定调解方案。成华区总工会主动与职工代表取得联系，建立调解微信群，逐一了解职工诉求与调解意愿，在微信群中分享典型案例，引导劳动者依法维权提出合理诉求。成华法院对张某一案作出示范判决后，成华区总工会再与企业、劳动者进行沟通调解。最终，企业与曾某等 12 人达成调解方案，张某等 2 人由成华法院依法作出判决。现判决均已生效。

典型意义

该批集团案件由法院专业化审判团队与区总工会专业调解组织合力联动处置，由法院赋能调解组织，实现审调结合、审调分流。一是依托专业调解组织，切实推进纠纷调处。成华法院自 2020 年起将区总工会纳入特邀专业调解组织，专项从事劳资纠纷调处工作。法院在受理案件后第一时间委托区总工会开展调解。依托区总工会“职工维权调解中心+专职调解专干”，搭建起与劳动者、企业的良性对话窗口，切实推进纠纷的调处化解。二是示范判决引领，集中化解系列纠纷。通过发现案件的共性特征，发挥首案判决的示范作用，充分适用“示范判决+调解”机制，在调解方案确认前先作出示范判决，引导更多的员工形成合理预期，达成调解。

**案例调研：社保缴费基数不足或年限不足是否构成《劳动合同法》
第三十八条规定的被迫解除劳动合同的情形？**

**Case Study: Does Underpayment or Insufficient Duration of
Social Insurances Constitute a Ground for Terminating Employ-
ment Contracts under Article 38 of the Labor Contract Law?**

上海保华律师事务所 高暄琪



2025年9月，最高人民法院发布的《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（二）》正式生效。《解释（二）》第十九条明确规定“用人单位与劳动者约定或者劳动者向用人单位承诺无需缴纳社会保险费的，人民法院应当认定该约定或者承诺无效。用人单位未依法缴纳社会保险费，劳动者根据劳动合同法第三十八条第三项规定请求解除劳动合同、由用人单位支付经济补偿的，人民法院依法予以支持。”

长久以来，通过双方协议、员工自愿放弃声明的形式不为员工缴纳社会保险费用的操作是企业规避社保缴纳义务的常见手段；也广泛存在即使为员工办理了各规定险种的缴纳，但是并未足额缴纳、或者部分月份欠缴的情形。《劳动合同法》第三十八条第（三）项原文为“用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：（三）未依法为劳动者缴纳社会保险费的”。那么在企业已经缴齐险种的情况下，缴费基数不足未足额缴纳，或者缴费年限不足即部分月份未缴纳是否构成此条“未依法为劳动者缴纳社会保险费”，劳动者是否可以据此提出解除劳动合同并要求企业支付经济补偿金？本篇作者将通过10个行政区域的成文口径和案例，探讨截止目前各地对未足额、足月缴纳社会保险费用是否构成“未依法缴纳社会保险”的司法口径。

In September 2025, the *Interpretation (II) of the Supreme People's Court on Issues Concerning the Application of Law in the Trial of Labor Dispute Cases* officially took effect. Article 19 of the *Interpretation (II)* clearly stipulates that if employer and employee agree or the employee voluntarily waives social insurance, it shall be deemed invalid by the people's courts. If the employer fails to pay social insurance for the employee in accordance with law, the employee may request termination of the employment contract under Article 38 (III) of the *Labor Contract Law* and claim economic compensation and the court shall support such claim.

For a long time, to reach agreement or to waive the social insurances contribution has been the common practices among the employment relationship. Even if the employer has paid social insurances for the employee, there are cases where the contribution base is insufficient or some months are not paid. Article 38 (III) of the *Labor Contract Law* stipulates: "(Under any of the following circumstances on the part of the employing unit, an employee may terminate the labor contract:) (III) Failure to pay social insurance for the employee in accordance with law." Hence, is the failure to fully pay social insurance, or insufficiency in contribution duration will be considered as "failure to pay social insurance in accordance with law" under this clause? Can employees thus terminate the labor contract and claim economic compensation under this clause? This article will analyze judicial practices and cases across 10 administrative regions to explore current judicial calibers.

1、北京：裁审部门成文口径认为未足额、足月缴纳社保不构成被迫解除劳动合同的情形，实践案例中存在裁判结果冲突。

《北京市高级人民法院、北京市劳动人事争议仲裁委员会关于审理劳动争议案件解答（一）》第 71 条规定：“劳动者提出解除劳动合同前一年内，存在因用人单位过错未为劳动者建立社保账户或虽建立了社保账户但缴纳险种不全情形的，劳动者依据《劳动合同法》第三十八条的规定以用人单位未依法为其缴纳社会保险为由提出解除劳动合同并主张经济补偿的，一般应予支持。用人单位已为劳动者建立社保账户且险种齐全，但存在缴纳年限不足、缴费基数低等问题的，劳动者的社保权益可通过用人单位补缴或社保管理部门强制征缴的方式实现，在此情形下，劳动者以此为由主张解除劳动合同经济补偿的，一般不予支持。”该文件规定的意思表示清楚，不支持以未足额、足月缴纳社保解除劳动合同经济补偿

笔者检索了北京司法实践中的案例，发现大多数案例执行了北京高院和北京市劳动仲裁委的文件口径，认为未足额或者足月缴纳社保不构成被迫解除劳动合同的情形。例如北京市第一中级人民法院的(2021)京 01 民终 242 号二审判决中，法院认为“本案中，张某主张某公司欠缴其 2012 年 3 月至 2015 年的养老、失业等社会保险费，但某公司自 2015 年 3 月起已按相关规定为张某建立社会保险关系，张某以上述理由要求支付解除劳动合同经济补偿金，缺乏法律依据，一审法院未予支持，并无不当。”再如北京市第二中级人民法院的(2018)京 02 民终 10009 号二审判决，判决书载明：“一审法院认为…公司已为季某建立社保账户且险种齐全，对于存在缴纳年限不足、缴费基数低等问题的，劳动者的社保权益可通过用人单位补缴或社保管理部门强制征缴的方式实现，在此情形下，劳动者以此为由主张解除劳动合同经济补偿的，一般不予支持；本院认为…一审法院据此对季某提出的有关解除劳动合同补偿金的诉讼请求未予支持，亦无不当。”又如北京市第二中级人民法院的(2019)京 02 民终 1005 号二审判决，法院认为：“关于解除劳动合同经济补偿，马某虽主张某公司未为其缴纳社会保险，但现已查明某公司委托万某公司为马某缴纳了社会保险，马某可据此享有社会保险的保障。关于马某所主张的未足额缴纳社会保险事宜，需要通过社会保险行政部门予以查实，如经查实后确实存在，可通过补缴的途径予以解决。据此，一审法院判决某公司向马某支付解除劳动合同经济补偿不当，本院予以纠正。”

但是近年北京部分案例显示部分法院的裁判口径发生变化，认为未足额缴纳社保构成可以被解除的情形。比如北京市第二中级人民法院的(2023)京 02 民终 1416 号二审判决，法院认为：“本案中，陈某以公司未足额缴纳社保为由解除劳动关系，未足额缴纳社会保险属于未依法缴纳社会保险的范畴，陈某据此主张解除劳动合同经济补偿金具有事实和法律依据，一审法院认定的金额，并无不当。公司关于未足额缴纳社会保险不属于未依法为劳动者缴纳社会保险费的上诉主张，本院不予支持。”

2、天津：人社部门规定未足额缴纳社保构成可以被解除劳动合同的情形，但

是实践案例存在冲突，相当数量的案例认为未足额缴纳社保且经社保部门催告未在规定期限内完成补缴才构成可以被迫解除劳动合同的情形。

天津人力资源和社会保障局颁发《天津市贯彻落实劳动合同法若干问题实施细则》第 18 条规定：“用人单位应当依法为劳动者缴纳社会保险费，因用人单位原因导致未缴纳或未足额缴纳社会保险费的，劳动者可以依据劳动合同法第三十八条规定解除劳动合同，并要求用人单位支付经济补偿。”

笔者检索发现，天津确实存在一部分判决认为用人单位未足额缴纳社保直接构成劳动者可以被迫解除的情形。例如天津市第一中级人民法院的(2025)津 01 民终 864 号二审判决：“关于经济补偿金，依据法律规定，用人单位未及时足额支付劳动报酬、未依法为劳动者缴纳社会保险费的，应向劳动者支付经济补偿金。某某公司未及时足额支付王某 2023 年 10 月至 2024 年 2 月期间劳动报酬，2023 年 10 月后未为王某缴纳社保，一审法院认定某某公司应支付解除劳动关系经济补偿 11060 元并无不当，本院予以维持。”

在前述案例以外，天津市仍存在相当数量的判例认为在用人单位未足额缴纳社保的情形下，只有进一步经社保部门催告未在规定期限内完成补缴，才构成被迫解除劳动合同的情形，多起案例因此对劳动者经济补偿诉请不予支持。如天津市第二中级人民法院的(2024)津 02 民终 12184 号二审判决中，法院认为：“劳动者主张社会保险费缴费计算不符合法律规定，应当提供社会保险征缴部门或者劳动监察部门出具的限期补缴通知书或者限期整改指令书等证据予以证明。劳动者未举证证明的，对其主张不予支持；劳动者已举证证明且用人单位未在限期内改正的，应当支持劳动者的主张。考量劳动者与用人单位解除劳动关系的理由，应当以解除时情形作为标准。王某蕾向某某传媒公司发送的《关于补缴住房公积金社会保险的函》载明因未足额缴纳社会保险费，提出被迫解除，解除理由并无未足额支付工资。王某蕾与某某传媒公司解除劳动关系时并不存在社会保险征缴部门或者劳动监察部门要求限期补缴或整改的情形。王某蕾与某某传媒公司解除劳动关系时，不存在某某传媒公司因主观故意或者重大过失未足额为王某蕾缴纳社会保险的情形，一审法院对王某蕾要求解除劳动合同经济补偿金的诉讼请求不予支持，并无不当。”再如天津市第三中级人民法院的(2025)津 03 民终 2902 号二审判决，法院认为：“对于未足额缴纳社保一节，田某某 2024 年 8 月向职能部门投诉被上诉人未足额缴纳社会保险费。社会保险缴费基数是否符合规定，涉及职能部门的认定并告知用人单位。田某某在提出被迫解除劳动关系时，尚未取得职能部门的认定，无法认定被上诉人存在故意或重大过失…田某某主张被上诉人支付经济补偿金的诉讼请求，不予支持。”又如天津市第二中级人民法院的(2023)津 02 民终 6843 号二审判决：“因乙公司在收到社会保险限期补缴通知书后，已在社保机构要求的期限内将王某的社保费用补缴完毕且王某于 2021 年 12 月 9 日并未离职，一审认定甲公司、乙公司无需支付王某解除劳动合同经济补偿金并无不当，本院予以维持。”

3、上海：未有明确成文规定，但是司法案例普遍认为未足额缴纳社保不构成被

迫解除劳动合同的情形。

上海裁审部门对此没有明确成文规定，司法实践中上海市一中院、二中院均曾做出未足额缴纳社保不构成被迫解除劳动合同的判决。例如上海市第一中级人民法院的(2023)沪01民终16766号二审判决，法院认为：“某某公司已为张某1按各险种分别缴纳社会保险费，在职期间无证据证明双方曾对缴费基数发生争议，因实践对各险种的基数核定操作也较为复杂，虽张某1以未足额缴纳社会保险费为由解除劳动合同，但难称某某公司存在故意降低基数的恶意，加之其所主张的年终工资未得支持，其主张解除劳动合同的经济补偿亦缺依据，本院难以支持。张某1对社会保险费缴费基数的异议，可依法另觅救济途径。”再如上海市第二中级人民法院的(2023)沪02民终7836号二审判决，判决书载明：“一审法院认为…李*虽主张德邦公司未及时足额为其缴纳社保，但并未提供证据予以证明，且仅以德邦公司缴纳社保存在差额为由要求德邦公司支付解除劳动合同经济补偿金，亦不符合用人单位应支付经济补偿金的法定情形…本院认为…一审判决认定事实清楚，适用法律正确，本院予以维持。”

4、广州（广东）：裁审部门实践案例认为未足额缴纳社保不构成被迫解除劳动合同的情形。

广东地区原对此有成文规定，广东省高级人民法院、广东省劳动争议仲裁委员会关于适用《劳动争议调解仲裁法》、《劳动合同法》若干问题的指导意见（2021年1月1日废止）第二十四条规定：“劳动者以用人单位未足额缴纳或欠缴社会保险费为由请求解除劳动合同并要求用人单位支付经济补偿金的，不予支持。”该规定废止后，目前未发现新的规定。

笔者检索发现广州地区实践案例中，法院裁判口径仍和原文件规定一致，不支持劳动者以用人单位未足额缴纳或欠缴社会保险费为由解除劳动合同并要求支付经济补偿金。例如广州市中级人民法院的(2023)粤01民终55号二审判决，法院认为“陈某提出解除劳动关系的原因是瑞芯公司未及时足额支付劳动报酬、未依法为其缴纳社会保险…根据陈某的社会保险参保证明显示，陈某在瑞芯公司处在职期间社保均连续缴纳。《中华人民共和国社会保险法》第六十三条第一款规定，‘用人单位未按时足额缴纳社会保险费的，由社会保险费征收机构责令其限期缴纳或者补足。’陈某以瑞芯公司未依法为其购买社保为由提出解除劳动合同，不构成被迫解除劳动合同的法定情形。”再如广州市中级人民法院的(2024)粤01民终27723号二审判决，法院认为“对于‘未足额缴纳社保’，某公司已经为杨某建立社会保险关系，对于未足额缴纳社会保险费的情形，杨某可以通过社保部门进行追缴。一审法院认为杨某提出解除劳动关系时并未达到需被迫解除劳动关系的紧迫性和严重程度，不符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定的劳动者被迫解除劳动关系的情形，符合本案的实际情况，本院予以确认。”

5、深圳：裁审部门成文口径和司法判例均认为未足额缴纳社保且未在劳动者提出要求之日起一个月内完成补缴才构成可以被迫解除劳动合同的情形。

深圳地区有较为全面的成文规定。深圳市人大《深圳经济特区和谐劳动关系促进条例》第十五条规定：“用人单位和劳动者应当依法参加社会保险。用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的，劳动者应当依法要求用人单位缴纳；用人单位未在一个月内按规定缴纳的，劳动者可以解除劳动合同，用人单位应当依法支付经济补偿。” 深圳市中级人民法院关于审理劳动争议案件的裁判指引《深圳市中级人民法院关于审理劳动争议案件的裁判指引》第九十四条规定：“用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的，劳动者应当依法要求用人单位缴纳，用人单位在劳动者要求之日起一个月内未按规定缴纳的，劳动者有权提出解除劳动合同，用人单位应支付经济补偿，但经济补偿的支付年限应从 2008 年 1 月 1 日起计算。” 关于《审理劳动争议案件的裁判指引》的说明第 25 条：“《裁判指引》第九十四条是关于劳动者以用人单位未依法缴纳社会保险为由提出解除劳动合同的问题。……本条所称的‘用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费’既包括用人单位根本没有按法定险种为劳动者建立社会保险关系，也包括用人单位没有按法定标准或法定期限为劳动者缴纳社会保险费。同时，本条所称的‘用人单位在劳动者要求之日起一个月内未按规定缴纳’，既包括用人单位在一个月内未依法为劳动者缴纳之后的社会保险费，也包括用人单位在一个月内未依法为劳动者补缴法律法规或政策允许补缴范围内的社会保险费。”

司法实践中，深圳司法部门也遵循上述文件规定。例如深圳市中级人民法院的(2024)粤 03 民终 31619 号、(2025)粤 03 民终 2546 号二审判决，法院认为：“根据《社会保险征缴暂行条例》的相关规定，社保的征缴管理和监督检查工作均是由社保行政管理部门负责，社保行政管理部门有权对用人单位是否足额缴纳社会保险进行核查认定，并有权责令用人单位补缴社会保险。公司已为员工建立社保账户并缴纳社会保险，虽然存在缴纳数额、缴纳年限不足的问题，但员工的社保权益仍可以通过用人单位补缴或社保管理部门强制征缴的方式实现。员工以公司未依法缴纳社保（导致其不能享受退休待遇）为由主张公司支付经济补偿，缺乏（事实和）法律依据，本院亦不予支持。” 再如深圳市中级人民法院的(2021)粤 03 民终 19565 号二审判决，法院认为：“某乙公司在收到孙某的《要求足额缴纳社保的通知书》后并未在一个月内按规定缴纳社保，孙某据此提出解除劳动合同并要求支付经济补偿，于法有据。综上，一审认定某乙应支付孙某经济补偿，有事实和法律依据，应予维持。”

6、浙江：裁审部门成文口径认为未足额缴纳社保且未在指出后予以补正的才构成被迫解除劳动合同的情形，司法实践案例倾向未足额缴纳社保不构成被迫解除劳动合同的情形。

浙江地区未直接规定社保缴费基数不足或年限不足是否可以解除劳动合同并获得经济补偿。浙江省高级人民法院民事审判第一庭、浙江省劳动人事争议仲裁院关于印发《关于审理劳动争议案件若干问题的解答（三）》的通知第六条规定：“用人单位存在未及时足额支付劳动报酬或者未依法为劳动者缴纳社会保险费情形，但在劳动者以前述情形为由提出解除劳动合同前，用人单位已经补正的，

劳动者要求用人单位支付解除劳动合同的经济补偿，能否支持？答：在劳动者提出解除劳动合同前，用人单位已经对未及时足额支付劳动报酬或者未依法为劳动者缴纳社会保险费情形予以补正，劳动者主张解除劳动合同经济补偿的，不予支持。”

浙江省各地的司法判例普遍倾向于认为未足额缴纳社保不构成被迫解除劳动合同的情形。例如杭州市中级人民法院的(2020)浙 01 民终 4798 号二审判决，判决书载明：“对于杨某提出的解除理由，其中吉利易云公司在其在职期间已为其缴纳了社会保险费，而是否足额缴纳不属于劳动人事争议案件受案范围，故上述情形不属于我国《劳动合同法》第三十八条规定的用人单位应支付经济补偿金的情形…本院认为，杨某以吉利易云公司未为其按时足额缴纳社保、公积金，未与其协商调动工作地点且未按照劳动合同约定提供劳动条件及降薪仅发基本工资等为由主动提出解除劳动合同，但前者不属于劳动人事争议案件受理范围…故杨某以上述理由提出解除劳动合同不符合《中华人民共和国合同法》第三十八条规定的用人单位应当支付经济补偿金的情形。”再如，嘉兴市中级人民法院的(2015)浙嘉民终字第 57 号二审判决，法院认为：“有关社会保险费的缴费基数，系由社保机构审核确定，相关争议不属民事案件受理范围，本案不予处理…上诉人以被上诉人违反《劳动合同法》第三十八条规定为由主张经济补偿金，本院不予支持。”又如，宁波市中级人民法院的(2019)浙 02 民终 4667 号二审判决，法院认为：“虽然公司未给魏某交纳 2016 年 9 月至 11 月的社会保险，但魏某 2018 年 7 月提出解除劳动合同时，公司已为魏某交纳了社会保险且已持续一年多，故魏某以未交纳社会保险为由解除劳动合同并要求经济补偿金，无事实依据，不予支持。魏某还提出公司未足额交纳社保的问题，但因缴费基数发生的争议不属于法院民事诉讼的受理范围，一审法院不作处理…本院认为在魏某于 2018 年 7 月提出解除劳动合同时，公司已持续为魏某交纳了社会保险一年有余，此时魏某再以未交纳社会保险为由解除劳动合同并要求经济补偿金，于法无据，不应支持。”

7、江苏：未有成文规定，省内各地司法判例普遍不支持未足额缴纳社会保险可以构成被迫解除劳动合同的情形。

江苏地区未规定社保缴费基数不足或年限不足是否可以解除劳动合同并获得经济补偿，司法实践中的裁判口径较为一致。例如南京市中级人民法院的(2020)苏 01 民终 2313 号二审判决，法院认为：“因某房地产公司已经为朱某缴纳了社会保险费，至于是否足额并不符合上述法律规定的应支付经济补偿金的条件…故一审据此驳回朱某关于经济补偿金的请求，并无不当，本院依法予以维持。”再如苏州市中级人民法院的(2024)苏 05 民终 9464 号二审判决，法院认为：“某公司已为杨某某缴纳社会保险费，杨某某以未足额缴纳保险费为由主张经济补偿，不符合《中华人民共和国合同法》第三十八条规定的情形…杨某某主张经济补偿缺乏事实依据和法律依据。”又如无锡市中级人民法院的(2025)苏 02 民终 2038 号二审判决，判决书载明：“一审法院认为…关于未按实际缴纳社保部分，王某明确为未足额缴纳社保。对此法院认为，用人单位因主观恶意未为劳动者建

立社保账户、未履行缴纳社会保险义务，导致劳动者被迫辞职的，才属于劳动合同法第三十八条第一款第三项‘未依法为劳动者缴纳社会保险费的’规定之情形。根据已查明的事实，在职期间，深圳市某新能源股份有限公司为王某缴纳了社保，亦未有证据反映王某在职期间有就社保事宜向单位提出过异议，且其可以通过用人单位补缴或社保管理部门强制征缴的方式实现相应社保权益，故其据此主张相应经济补偿，亦不予支持…二审法院认为…深圳市某新能源股份有限公司已经为王某缴纳了社会保险，其以深圳市某新能源股份有限公司未足额为其缴纳社会保险要求经济补偿金不能成立。”

8、山东： 中院意见认为未足额缴纳社保且经催告仍未补缴的，劳动者可以据此解除劳动合同要求经济补偿金；但司法实践中不少案例认为未足额缴纳社会保险本身就已符合《劳动合同法》第三十八条第（三）项规定的“未依法缴纳社保”。

山东地区未直接规定社保缴费基数不足或年限不足是否可以解除劳动合同并获得经济补偿。《山东省高级人民法院办公室关于印发劳动争议热点难点问题诉讼指引的通知》四、劳动合同的解除、终止及经济补偿金、赔偿金争议（二）举证责任规定 第9条规定：“劳动者以社会保险费缴费计算不符合法律规定为由解除劳动合同，应当提供社会保险征缴部门或者劳动监察部门出具的限期补缴通知书或者限期整改指令书等证据予以证明。”从该文件看山东中院认为社会保险费缴费不足不能直接作为劳动者解除劳动合同并索要经济补偿理由，需先经过行政部门限期改正程序。

然而在司法实践中，山东广泛存在案例认为未足额缴纳社保本身即构成被迫解除劳动合同的条件，劳动者可以据此提出离职并要求公司支付经济补偿金。例如济南市中级人民法院的(2024)鲁01民终12607号二审案件中，员工因公司部分月份（2009年6月前）未缴纳社保提出被迫解除劳动合同，济南中院认为“因某某超市存在欠缴社会保险费的情形，亦未能提交证据证明刘某才自愿放弃缴纳社保，刘某才以欠缴社保等为由向某某超市提出解除劳动合同关系，符合用人单位应当向劳动者支付经济补偿金的法定情形。”再如枣庄市中级人民法院的(2025)鲁04民终1765号二审判决，法院认为“本案中，奥宇公司存在未为张某足额缴纳社会保险费的情形，张某以此为由解除劳动合同并主张经济补偿金，符合法律规定，应予支持。”

9、成都（四川）： 未有明确规定，司法实践普遍不支持未足额缴纳社会保险可以构成被迫解除劳动合同的情形。

四川地区未规定社保缴费基数不足或年限不足是否可以解除劳动合同并获得经济补偿。从司法实践看，成都法院有大量案例不支持劳动者以未足额缴纳社会保险为由解除劳动合同并索要经济补偿。例如成都市中级人民法院的(2020)川01民终3471号二审判决，法院认为：“何某主张其解除劳动合同系因公司未足额为其缴纳社会保险费…符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定的应当支付经济补偿金的情形。对此，本院认为…未足额缴纳社会保险与未缴纳社

会保险不同，用人单位若存在未足额缴费的情形，劳动者可通过行政救济途径维护其社保权益，但不属于可以提出解除劳动合同的事由。故何某要求公司支付经济补偿金的理由不能成立，本院不予支持。”再如成都市中级人民法院的(2020)川01民终15420号二审判决，法院认为：“唐某主张某汽车公司未足额缴纳社保问题，而劳动合同法第三十八条规定第三项，仅指没有缴纳社保的情况…因此，唐某主张经济补偿金不能成立，本院不予支持。”

10、重庆：未有明确规定，司法判例普遍不支持未足额缴纳社会保险可以构成被迫解除劳动合同的情形。

重庆地区未规定社保缴费基数不足或年限不足是否可以解除劳动合同并获得经济补偿。从司法实践看，重庆法院有大量案例不支持劳动者以未足额缴纳社会保险为由解除劳动合同并索要经济补偿。例如）重庆市第一中级人民法院的(2024)渝01民终5231号二审判决，判决书载明“一审法院认为…社会保险的缴费基数问题是社会保险行政部门的行政职能范围，不属于民事诉讼审查范围。在未有社会保险行政部门作出相关说明的情况下，不能单纯地从社会保险行政部门做出的社保补缴行为来认定，某有限公司未依法为付某缴纳社会保险费…付某解除劳动合同的理由，不符合主张要求经济补偿金的条件，一审法院不予支持…本院…经查，付某提出的上述‘被迫解除劳动合同’之理由均不能成立，故一审判决认定某有限公司无需支付付某解除劳动合同的经济补偿，并无不当。”再如重庆市第一中级人民法院的(2025)渝01民终5120号二审判决，法院认为：“从社保证明可知，某科技股份有限公司已为陈某某缴纳了社保，并不存在欠缴情况。对于是否足额缴纳问题，社保基数系社保部门依法核定，本案中并无证据证明存在缴纳基数不足的情形，故陈某某主张未足额缴纳社保缺乏事实依据…综上，一审法院认定某科技股份有限公司不向陈某某支付经济补偿金并无不当，本院予以维持。”

结语：从案例调研情况来看大部分地区的法院不会直接将缴纳社会保险缴费基数不足或缴费年限不足做为《劳动合同法》第三十八条第（三）项“未依法缴纳社会保险”的情形。但是用人单位仍然要注意以下几点：

1、社会保险为国家强制征缴，行政监管和司法裁判口径不断趋严，用人单位应依法执行国家社保缴费法规政策。最高人民法院司法解释（二）实施后，用人单位与员工关于放弃社保的协议或者声明不再生效，如果员工之前签署协议或者声明自愿放弃社保，现在要求公司补缴自愿放弃的社保的，公司无法再以员工签署自愿声明放弃社保进行抗辩。

2、如果公司收到社保或者劳动监察机关的补缴催告或者限期整改令，请确保在相关部门催告或者整改期限内完成补缴，否则有可能会被视为“未依法缴纳社会保险”，从而被法院认定符合《劳动合同法》第三十八条即劳动者被迫离职的情形。员工要求用人单位补缴的，用人单位亦应及时补缴。

我国劳动关系解雇制度的自治与管制之辨

董保华



“法定解除”与“约定终止”是我国解雇制度中的重要内容，“法定解除”规则更多体现公法的特性，对劳动关系强调国家管制，“约定终止”规则主要具有私法的属性，对劳动关系侧重当事人自治。对我国是否应当维持重管制而轻自治的立法思路的问题，在我国《劳动合同法》修改中引发了激烈的争论。相关法理分析和比较法研究可以证明，无论是解雇的法定事由还是解雇补偿的规则，坚持管制与自治的平衡才是符合我国客观实际的立法导向。我国《劳动法》的解雇制度规范贯彻了管制与自治相融合的理念，故可以为当前我国《劳动合同法》的修改提供有益的借鉴。

一、我国《劳动合同法》修改引发的争议

2016年11月我国正式启动《劳动合同法》修改程序，无固定期限合同制度、经济补偿金制度成为修法的两个重点内容。笔者认为，对无固定期限合同制度和经济补偿金制度的修正应着眼于对我国劳动合同的“解除制度”与“终止制度”进行重新界定，其中，缩小劳动合同法定解除条件的范围、扩大对合同当事人约定终止条件的限制应当成为修法的基本方向。

其实，通过终止、解除劳动合同来实现用人单位解雇劳动者的目的，这种制度安排在我国源于1995年《劳动法》的规定（主要为该法第23条至第26条）。之后2008年的我国《劳动合同法》对我国《劳动法》的相关规定进行了改造。笔者认为，这种改造可以概括为“终止条件法定化”、“终止范围狭义化”两个方面。终止条件法定化，是用解除的规范来改造终止制度。例如，我国《劳动合同法》增加了法定终止的内容（我国《劳动合同法》第44条），并将“劳动合同终止的条件”从列举的劳动合同必备条款中剔除出去（我国《劳动合同法》第17条）；此外，我国《劳动合同法》还将《劳动法》仅适用于合同解除情形下的经济补偿金制度也适用于合同终止的情形（我国《劳动合同法》第46条），使劳动合同的终止制度与解除制度趋于相同。终止范围狭义化，就是劳动合同签订二次后强制签订无固定期限合同（我国《劳动合同法》第14条）。以此扩大适用无固定期限合同的方式来压缩劳动合同到期终止的适用空间，从而用人单位在实施解雇行为时，大部分情况下只能适用严格的法定解除制度。由此，我国《劳动合同法》通过“终止条件法定化”、“终止范围狭义化”实现了“用人单位终止合同制度的解除化”。

笔者认为，前述我国《劳动合同法》在劳动合同解除和终止制度方面实施的改造并不合理，进行修法时，应考虑向我国《劳动法》的制度安排靠拢：一方面，应当对经济补偿金制度进行调整，缩小其适用范围或程度，于更大程度上避免“终止条件法定化”的制度安排，扩大合同当事人约定合同终止条件的空间，从而使劳动合同的终止制度与解除制度重新得到界定，使两者的区别变得更为明显；另一方面，应当取消劳动合同签订两次后强制签订无固定期限合同的规定，扩大到期终止的适用范围，对“终止范围狭义化”的制度安排进行再调整，使用工关系可以通过约定终止期限的方式来体现当事人意志。若此次我国《劳动合同法》修改后“终止条件法定化”、“终止范围狭义化”的制度安排能得到改变，我国目前过于严格

* 本文发表于《政治与法律》2017年第4期。

的解雇保护制度有望趋于合理化。

然而，这种以加强劳动合同当事人协商自治，提高企业用工灵活性为主要内容的修法导向，却引发了我国劳动法学研究中的激烈争论。对于这样的修改方向，批评者甚至超过赞成者。这些学者对于当前修法导向进行质疑的基本方法是对《劳动法》进行指责。例如，两位均持批评观点的学者，针对我国《劳动法》进行指责的理由却天差地别。一位指责：“《劳动法》的立法自由主义和执法虚无主义塑造了我国企业自由用工的惯性和短期思维”；¹另一位则认为：“《劳动法》是计划经济刚刚打破时制定的，计划经济痕迹非常明显”。²在笔者看来，所谓“自由主义”是批评我国《劳动法》自治过度，而所谓“计划经济”则是认为我国《劳动法》管制过度，那么我国《劳动法》的问题究竟是自治过度还是管制过度呢？通过这些论据截然相反的批评意见，学者们恰恰在不经意间道出了我国《劳动法》融合自治与管制、追求自治与管制适度平衡的特点。笔者认为，当前对我国《劳动合同法》的修改正是要修正该法过于强化国家管制而弱化当事人自治的弊端，赋予合同当事人一定的自由度，以加强灵活用工的方式适应日益变化的市场经济。对此，我国《劳动法》可以为当前修改我国《劳动合同法》提供有益的借鉴。

二、解雇制度中的自治与管制之争

在众说纷纭的背景下，只有从我国《劳动法》《劳动合同法》解雇保护的制度特点入手，才可能对两者在立法导向上的差异进行评价，从而认识当前修改《劳动合同法》中发生的争议。

（一）制度改造引发自治与管制之争

我国《劳动法》、《劳动合同法》对劳动合同均采用了终止、解除并列的制度安排。在我国民法研究者中，对合同的解除与终止历来存在着争议，有学者认为合同的解除只是在合同尚未履行或尚未全部履行的情况下，提前终止合同效力。³以这样的理解来观察，合同解除只是合同终止的下位概念，我国《劳动法》将终止、解除设计为并列关系，显然不同于这种理解。还有学者认为，合同解除要发生恢复原状的效力，合同终止则没有这种效力。⁴劳动合同作为一种继续性合同，解雇时并不发生恢复原状的效力，总体上似乎不宜引入“解除”的概念，我国的制度安排也与解雇等同于解除劳动合同不同。

无论民法学者在解除、终止的概念上有何分歧，他们的基本共识是：作为一种私法性的规范，应当保持某种抽象的特点。主体上的抽象表现为民事主体不必区分强势主体与弱势主体，内容上的抽象往往表现为以某种概括性条款来给双方的约定自由留下空间。然而，劳动合同明显不同于民事合同，因此我国1995年出台的《劳动法》融入了社会法“保护弱者”的理念，在合同解除和终止制度方面对民法相关制度作出了不同程度的改造：一方面，在“约定终止”规范上虽然与民法规范也有区别，但总体上保留了民法给合同当事人留有自由约定

¹ 钱叶芳：《论我国无固定期限劳动合同研究的教义学偏离和制度调整》，载《浙江学刊》2016年第6期。

² 刘诚：《全球经济下行背景下劳动法之选择》，载《探索与争鸣》2016年第8期。

³ 李由义主编：《民法学》，北京大学出版社1988年版，第342页。

⁴ 参见王利明：《违约责任论》，中国政法大学出版社1996年版，第518-519页。

空间的做法，也就是让劳动合同双方自治；另一方面，在“法定解除”规范中则以详细列举的方式，对用人单位与劳动者的解除条件、程序、救济方式作出明确规定，压缩了当事人的合意空间，也就是对劳动合同双方的意思进行管制，构成了明显区别于民法的特殊制度。由此，体现自治的约定终止与体现管制的法定解除相结合，形成了我国《劳动法》中两个相互并列而又有机结合的制度。

我国《劳动法》的这种制度设计与我国台湾地区的制度较为接近。我国台湾地区劳动法学者认为，继续性合同只适用于终止，但劳动契约终止应当区分为依“民法”终止和依“劳动基准法”终止的不同情况。⁵由于受到“公法”制约，依“劳动基准法”终止第11条至第22条。采取一种可称之为“法定主义”的原则，⁶明显区别于传统意义上的“民法的概括条款”特点，形成了一套完全不同于“私法”制度的复杂规则。我国劳动合同的法定解除制度在原理上相当于我国台湾地区有关规定中“依劳动基准法终止”的法理。劳动基准法是公法性质之劳动保护法，本是有关劳动报酬和劳动条件最低标准的法律规范的总称。劳动基准法理论是围绕着公权力提出的一种法理，使社会法中出现了一种特殊类型的强制性规范。一般而言，国家公法属强行法，自治性规范属任意法，任意法本不能与强行法冲突，劳动基准法中却出现一类“相对强制性规范”，即出于对劳动者的保护，在用人单位违反强行法时，仍需视其结果是否对劳工有利而定其效果。对劳工不利者当然无效，对劳工有利者则为有效。⁷劳动基准法作为一种公法性规范，反射在劳动关系上，很大程度上具有行政立法的某些特点，以劳动监察作为主要执法手段，也使劳动关系具有行政管理的特点。

如前所述，我国《劳动法》在以“法定解除”的方式引入公法性的制度安排时，仍以“约定终止”的方式给当事人留下了较大的协商空间，劳动者与用人单位可以通过约定合同期限与约定终止条件来结束双方的劳动关系，因此劳动关系存在较大的灵活性。然而，随着我国《劳动合同法》中以扩大经济补偿金的适用范围为核心的“终止条件法定化”，以及以扩大无固定期限合同为核心的“终止范围狭义化”的改造，约定终止的适用空间被缩小，法定解除的适用范围被扩大，劳动关系原有的灵活性受到较大削弱，且与劳动力的市场化趋势背道而驰。面对我国《劳动合同法》的这一弊端，有一些学者提出辩解认为：“《劳动合同法》对用人单位解雇权的限制，只是针对实践中用人单位利用约定终止这一条款滥用解雇权，取消了约定终止而已。”⁸笔者认为，因为终止权有可能被滥用，就干脆取消这种权利，此种理由显然是站不住脚的。我国《劳动法》和《劳动合同法》在制度设计上之所以会产生前述的较大差异，应从法理上寻求原因，即《劳动法》在解雇制度中引入了“依劳动基准法终止”的公法法理后，还是否有必要保留以及在多大的范围内保留具有私法特征的“约定终止”的适用空间（即我国台湾地区学者所称的“依民法终止”的法理的适用空间）。只有回答了这一问题，才能就我国《劳动合同法》在解雇制度上对《劳动法》所作的改造是否正当合理给出较科学的评判。

（二）先验的价值判断不能证成“高管制”的正当性

⁵ 有学者一般称为“劳动契约的终了”、“依民法规定终了”以及“依劳动法之规定终了”。

⁶ 黄越钦：《劳动法新论》（第四版），翰芦图书出版有限公司2012年版，第212页。

⁷ 黄越钦：《劳动法论》，政治大学劳工研究所1993版，第12-13页。

⁸ 刘诚：《全球经济下行背景下劳动法之选择》，载《探索与争鸣》2016年第8期。

笔者认为,我国《劳动法》与《劳动合同法》之所以在解雇相关制度设计上存在差异,在很大程度上是受到一种先验的价值判断的影响。具体而言,批评这次修法导向的学者一般称自己的研究方法是纯粹的法教义学,他们中有人引用了卡尔·拉伦兹的说法,来阐述他们的研究方法,即“在展开具体研究之前就断定现行法规范和法秩序是合理的,并将规范当作信条予以遵守”。⁹

因此,在他们看来,从先验“正确”的观念出发,我国《劳动合同法》是不可质疑的,任何修法行为必然是不正确的。笔者不禁要问,为什么我国《劳动合同法》是不可质疑的?如果人们更深入地研究这些学者所谓的先验的价值判断的内涵,便会发现他们其实已将劳动合同的“法定解除”规则和“约定终止”规则分别对应于不同的功能和效果,即“法定解除”规则是与劳动关系的稳定、国家对劳动关系的管制、劳动者的保护联系在一起的;“约定终止”规则则与劳动关系的灵活、当事人对劳动关系的自治、用人单位的保护联系在一起。前者对劳动关系及劳动者的“高稳定、高管制、高保护”的功能体现了我国《劳动合同法》的立法目的,是正确的;后者是这次修改《劳动合同法》想要实现的效果,但是因为这些效果在客观上与“法定解除”规则的功能之间存在无法克服的矛盾,所以是错误的。这些矛盾具体体现在以下三个方面。其一,肯定高稳定、强调劳动关系的稳定与灵活的矛盾。对当前修法导向,持批评意见的学者基本是从两个方面进行论证的。一方面,从正面强调稳定的价值意义,“‘和谐’与‘稳定’的法秩序,《劳动合同法》的全部规范由此展开”;¹⁰另一方面,从反面强调这样的立法目标不能再融入增加灵活性的修法目标,“要充分实现劳动力市场的灵活性,只能取消劳动法”。其二,肯定高管制、强调劳动关系的国家管制与当事人自治的冲突。“殊不知劳动法与劳动合同法本来就是管制法。劳动法通常被认为是劳动力市场和劳动关系领域的管制措施。”¹¹其三,肯定高保护、强调保护劳动者与保护用人单位的对立。“在劳动法领域中,我们要讨论的是如何限制企业人力资源管理权以保护劳动者,不存在保护企业的问题,也没有所谓‘倾斜保护’问题。”¹²

笔者认为,我国《劳动合同法》本应是规范劳动合同双方当事人的法律,如果只保护劳动者一方的利益,无论在法理上还是情理上都是讲不通的。从上述论证中可以看到,一些批评者是从一种非常极端的视角来对当前我国《劳动合同法》的修法导向进行批评的。在笔者看来,一些学者表述为矛盾、冲突、对立的元素,其实并非水火不容,这种批评本身说明在一个过分强调公法化的环境中我国《劳动合同法》向《劳动法》所坚持的公法、私法相互融合的社会法方向转变的必要性。有些国家的劳动法可以是纯公法性的,只将基准法的内容置于劳动法规范,而将私法规范规定在民法典的雇佣合同的章节中,从而使劳动法成为民法的特别法。我国劳动法作为社会法项下独立的法律部门,其划分标准是以社会领域为依据的,这一点与大部分国家劳动法不同,由此也决定了劳动法中应具有较强的私法因素,我国《劳动合同法》本应是最集中体现这部分私法内容的法律,将其完全视为公法恰恰是这部法律的问题所在。

⁹ [德]卡尔·拉伦兹:《法学方法论》,陈爱娥译,商务印书馆2003年版,第77页。

¹⁰ 钱叶芳:《论我国无固定期限劳动合同研究的教义学偏离和制度调整》,载《浙江学刊》2016年第6期。

¹¹ 钱叶芳:《论我国无固定期限劳动合同研究的教义学偏离和制度调整》,载《浙江学刊》2016年第6期。

¹² 刘诚:《全球经济下行背景下劳动法之选择》,载《探索与争鸣》2016年第8期。

一些学者批评的“倾斜保护”是笔者在上世纪 90 年代年概括的立法原则，¹³笔者依据这样的指导思想参加了我国《劳动法》的论证和起草。¹⁴我国《劳动法》从立法宗旨到制度安排均体现了这一原则。¹⁵在解雇制度中，约定终止是双方当事人通过协商体现出来的意思自治。我国有民法学者称：“合同之精髓是当事人自由意志之汇合。”¹⁶罗尔斯在其《正义论》一书中指出，契约的安排体现了一种正义，契约的原则就是“作为公平的正义”，它“正是构成了一个组织良好的人类联合的基本条件”。¹⁷劳动法并不是要放弃这一精髓，更不是要去取消这种合同自由，是要将这种合同自由限制在一定的范围内。法定解除体现出的是某种国家管制的特点，以控制底线的方式，对约定终止进行了必要限制。在立法利益的分配上，“倾斜保护”也只是限定在“倾斜”上，仍应以“概括条款”的抽象规范方式，给当事人的协商留出充分的余地。可见，我国《劳动法》是将稳定性与灵活性相结合的典范。在我国《劳动法》的视野中，稳定与灵活，管制与自治，保护劳动者与保护用人单位，这些价值目标并不冲突，以公法与私法相融合为特点的社会法正是要将这种多重元素融合起来，并寻找恰当的平衡点。所以，持前述批评意见的学者所谓的先验的价值判断本身就存在问题，不能成为我国《劳动合同法》改造我国《劳动法》中“自治”规则具有正当性的论据。

（三）客观现实证明“高保护”不能依靠“高管制”

抛开先验的价值判断而回到现实就会发现，前述某些学者所强调的高稳定、高管制便会带来劳动者的高保护的逻辑推理结果其实并不存在。“形塑‘稳定’法秩序的使命主要由不定期合同规则所承担。”¹⁸在这些学者的论述中，与稳定、管制相联系的无固定期限合同可以与保护劳动者的目标划等号。历史上，以这种未经严谨论证即得出的观点为依据，我国曾经两次以“强制续签”的方式，大规模地推进无固定期限合同，但社会现实并没有按照高稳定、高管制便会带来劳动者的高保护的逻辑来发展。我国的历史经验恰恰是：管制未必与稳定相一致，自治未必与稳定相冲突；管制、稳定也未必给劳动者带来真正的保护。

20 世纪 90 年代，原固定工制度向劳动合同制度转变过程中，长期的思维定势使劳动部在我国《劳动法》之外，做出国有企业应当对老职工承担签订无固定期限劳动合同义务的政

¹³ 参见董保华、程惠瑛：《中国劳动法学》，中国政法大学出版社 1992 年版，第 80 页。董保华主编：《劳动法教程》，上海交通大学出版社 1994 年版，第 22-26 页。

¹⁴ 参见董保华主编：《劳动合同研究》，中国劳动社会保障出版社 2005 年版，第 423 页。

¹⁵ 1994 年出台的我国《劳动法》第 1 条以显性的方式提出保护劳动者，同时通过强调“调整劳动系”、“适应社会主义市场经济的劳动制度”，以隐性的方式提出保护用人单位，应当将其概括为“倾斜立法”。

¹⁶ 王家福：《民法债权》，法律出版社 1991 年版，第 266 页。

¹⁷ [美]罗尔斯：《正义论》，何怀宏等译，中国社会科学出版社 1988 年版，第 5 页。转引自王利明：《我国民法典重大疑难问题之研究》，法律出版社 2006 年版，第 435-436 页。

¹⁸ 钱叶芳：《论我国无固定期限劳动合同研究的教义学偏离和制度调整》，载《浙江学刊》2016 年第 6 期。这里所称的不定期也就是无固定期限合同。

策规定，其实是做了“强制续签”的尝试。¹⁹国有企业的老员工一般并不约定终止条件，一旦签订无固定期限合同，完全不适用终止的有关规定，合同解除受到法律的严格限制，劳动关系似乎可稳定存续。然而，几年之后发生的“大下岗”，使渴求稳定的国有企业老员工在无准备的情况下，以很激烈的方式被推向市场，参与劳动力市场竞争。制度安排中最稳定的群体，恰恰成为变动最大的群体。国有企业员工希望通过无固定期限合同保持一种超稳定劳动关系的愿望被彻底打破。与之相对应的是，当时外商投资企业严格执行我国《劳动法》的规定，劳动者在工作满十年的情况下，通过与用人单位协商一致，才签订无固定期限合同，现在这些员工绝大部分稳定工作至正常退休。

由于劳动合同终止制度较难得到适用，劳动合同解除也受到更严格的法律限制，一些参与《劳动合同法》立法起草的负责人甚至再次向劳动者承诺“重拾铁饭碗”。²⁰2008年我国《劳动合同法》将“强制续签”无固定期限合同的做法纳入法律规定中。目前严格执行这一法律规定的主要是国有企业，签订两次合同就转成无固定期限合同，无固定期限合同在国有企业得以再次增多。然而，随着当前“去产能”政策的提出，相当一部分国有企业不得不采取类似当年“大下岗”的措施，受到冲击的恰恰又是制度安排中管制程度最高的群体，高管制同样没有带来高稳定。相反，在“去产能”的过程中，民营企业之所以受到的冲击不大，恰恰是因为我国《劳动合同法》的无固定期限合同制度由于种种原因没有被完全落实，富余劳动力在企业的日常经营中以各种方式得以释放。²¹

通过高管制实现劳动关系的稳定是以劳动关系完全脱离市场竞争为条件的，在市场经济的环境下，无论是哪类企业，都要参与到市场竞争之中。以立法强制的方式来要求用人单位与劳动者签订无固定期限合同，既不允许约定合同到期终止，法定解除又极其严格，使无固定期限合同成为一项福利措施。管制所带来的福利功能总体上与企业的营利要求并不符合，很多签订了无固定期限劳动合同的员工，由于没有失业的紧迫感，不愿意去学习和接受新的知识，致使自己的知识结构老化，也使企业无法跟上科技进步的步伐，企业还由此背上了沉重的包袱。在市场竞争环境中，国有企业一旦被这种负担拖垮，劳动者的稳定也就失去了存在的基础。可见，高稳定、高管制会带来劳动者的高保护的逻辑是以脱离市场竞争为前提的，但显然这一前提并不存在于我国目前的客观现实中。无论一些学者如何强调他们的价值判断具有多么纯粹的法教义学性质，这种脱离实际的先验的价值判断都会与我国市场经济的现实

¹⁹ 劳动部 1994 年 8 月 24 日《关于全面实行劳动合同制的通知》规定：“用人单位与原固定工订立劳动合同时，要考虑到两种用人制度存在的差异。为使固定工制度向劳动合同制度平稳过渡，应根据《劳动法》规定的不同合同期限，对工作时间较长，距离退休年龄 10 年以内的老职工，如果本人有要求，可签订无固定期限劳动合同。同时，应注意保护其他老弱病残职工的利益。”劳动部 1996 年 10 月 31 日《关于实行劳动合同制度若干问题的通知》第 2 条规定：“在固定工制度向劳动合同制度转变过程中，用人单位对符合下列条件之一的劳动者，如果其提出订立无固定期限的劳动合同，应当与其订立无固定期限的劳动合同：（1）按照《劳动法》的规定，在同一用人单位连续工作满十年以上，当事人双方同意续延劳动合同的；（2）工作年限较长，且距法定退休年龄十年以内的；（3）复员、转业军人初次就业的；（4）法律、法规规定的其他情形。”

²⁰ 我国《劳动合同法》公布不久，在劳动部劳动科学研究所举办的一次《劳动合同法》贯彻实施“高峰论坛”上，全国人大法工委行政室副主任、《劳动合同法》起草的主要负责人张世诚面对媒体及几百名听众公开表示：“由于《劳动合同法》对签订无固定期限的劳动合同作出了详细规定，此举将帮助劳动者重拾‘铁饭碗’。”单芸：《劳动部门：警惕用人单位大规模裁减老员工》，载《东方早报》2007 年 8 月 12 日。

²¹ 在这些原因中最主要的两个原因，一是蓝领员工中的迁移习惯，使我国农民工在“民工荒”的引导下，并不追求稳定用工；二是白领员工中的流动习惯，使他们倾向于追求正规，向国有企业、外商投资企业流动。

发生冲突。

此外，当我国企业参与国际竞争时，高稳定、高管制、高保护的逻辑会受到经济全球化的挑战，管制所带来的福利功能与企业的营利要求不符的矛盾会进一步放大。十年前，当全球劳动立法出现放松管制的趋势时，我国劳动合同立法可以说出现了一次加强管制的逆势调整。当前我国的经济下行已经在一定程度上说明，十年前的立法调整并不成功，这也是当前劳动合同立法需要再调整的根本原因。笔者以为，劳动合同立法的再调整，需要吸取十年前的立法教训，制度设计不应以先验的价值判断为依据，而应该结合客观现实进行更为具体的研判。劳动法理论一般认为解雇保护分为解雇理由、解雇通知、解雇待遇三项内容，我国当前无固定期限合同、经济补偿金制度的调整主要涉及解雇理由与解雇待遇两项内容，以下笔者将分别进行讨论。

三、我国解雇理由立法应采用“正当事由说”理论

对于解雇理由的理解，世界上主要有三种理论学说，即“解雇自由说”“解雇权滥用说”“正当事由说”。²²一般认为我国法的制度设计受到“正当理由说”的强烈影响，但笔者认为这种说法并不准确，我国现行法中将解雇理由分为“约定终止”和“法定解除”的制度设计与这三种通行的学说均不符合。

（一）“正当事由说”是以私法规则为基础的理论

“正当事由说”认为，非出于正当事由不得解雇。民法一般规则认为，解除持续性的债权债务关系，本来是不需要原因的，但劳动关系构成了劳动者及其家庭经济上的生存基础，因此构成了这种一般规则的例外，解雇被要求具有某种社会合理性。在私法调整的基础上，德国发展出“社会正当性”的规范，法国提出“实际严肃的理由”。正当事由作为对解雇权的约束，使契约自由受到较大的限制，在恢复个体正义时，融入了社会合理性的考量，然而，这种制度设计总体上仍未脱离所谓“民法的概括条款”基本特点。一般认为，“正当事由说”是一种比“解雇权滥用说”对劳动者保护更为周到的理论，其特点也往往可以通过两者的对比来认识。“解雇权滥用说”虽然也完全肯定解雇自由权，但以滥用之禁止作为解雇自由权的一种抑制，实际上应称为“禁止解雇权滥用说”。权利滥用即权利人在行使权利时，超出权利本身的正当界限，损害社会公共利益和他人利益的行为。²³此种学说以生存权为根据，引入劳动权的概念，对契约自由的原则进行适度的修正。上世纪60年代以前，英国法律对雇主终止劳动契约的规范只存在于普通法中，普通法上贯彻的是雇佣自由原则。1964年英国接受国际劳工组织的建议，同时也呼应了欧盟的要求，做出了制度调整。²⁴英国1996年《雇佣权利法》规定，除某些特别情况外，每一名雇员享有不得被不公平解雇的权利。不公平解雇立法旨在通过司法权限制雇主滥用解雇权。日本也以“解雇权滥用说”作为解雇保护制度的立法依据。

²² 黄越钦：《劳动法新论》（第四版），翰芦图书出版有限公司2012年版，第212页。

²³ 参见汪渊智：《论禁止权利滥用原则》，载《法学研究》1995年第5期。

²⁴ Alison Bone and Marnah Suff: *Essential Employment Law*, WuHan University Press, May 2005, p120.

无论是“正当事由说”还是“解雇权滥用说”，都以行为人原本享有该权利且行使该权利是正当为前提，其实是建立在对解雇自由权肯定的基础上的，仍保留了私法的性质。两者都强调了司法的事后干预，比较起来，以“正当事由说”作为制度设计的依据，研究者发展出最后手段原则、预测原则和具体案件中的利益权衡²⁵，给出司法干预时一些更为具体的原则。

（二）“法定解除”是更多体现公法特质的解雇保护规则

我国的劳动合同解除实行的是一种“法定理由”制度，这种“法定理由”可以分为正向的可以解除理由与反向的不得解除理由，用人单位须举证证明这两种理由同时存在，才允许解除合同。我国台湾地区学者认为：“法定事由与正当事由仍应予以区别，法定事由系指在劳动基准法或其他法律中明文规定之解雇事由，其要件由法律定之。”²⁶法定事由在传统的私法理论中介入了劳动基准法的公法法理，权利结构也由此转向权力结构。基准法与司法权的事后介入不同，其事先提出一套明确、细致的执法标准，是围绕着公权力提出的一种法理，在使用“劳动基准法”名称的国家（地区）中，基准法的内容在范围上也并不相同。欧美市场经济国家的基准法一般并不包括解雇的内容，²⁷我国的法定解除规则以一种公法的方式，事先明确标准，直接介入到解雇理由中，倾斜保护以一种非常强烈的公法方式得以体现，基本上没有给双方当事人留下协商空间。一些对劳动关系管制程度较高的亚洲国家（地区）“劳动基准法”中虽然也可能含有解雇的内容，但强度完全不同。在这些亚洲国家（地区）的做法中，又可以分为以下两种情况，对比这两种情形可以观察我国解雇制度中公法因素介入的程度。

第一种情况是将“劳动基准法理”与“解雇权滥用说”相结合，日本可以说是这种做法的典型代表。日本虽将解雇纳入基准法进行规范，但也只有不得解雇的禁止性规定。日本劳动基准法对于解雇的规范主要是职业灾害医疗期间、产假期间及该期间结束后三十日内不得解雇与预告期间之规定，我国《劳动合同法》第42条“不得解除”的禁止性规定，便与之相当。这些规定如同最低工资，只是一些底线性的规定。在司法实践中，日本最高法院依《日本民法》第1条第3项的权利滥用禁止原则发展出“解雇权滥用法理”以保障雇佣。依“解雇权滥用法理”，雇主行使解雇权的要件有两个：一是在客观上有合理之理由，二是在社会通行观念上认为相当。日本最高法院强调：“解雇，若客观上欠缺合理之理由，在社会通念上无法认为相当时，乃滥用其权利而无效。”²⁸在解雇理由上，以社会通念作为判定其是否合理之标准仍属于一种私法上的概括性规定，与我国体现公法特质的直接规定法定理由的方式不同。

第二种情况是基于“劳动基准法理”与“正当事由说”相结合而产生的法定事由规则，我国台湾地区可以说是这种做法的典型代表。我国台湾地区学者指出：“以保护劳工为目的之雇主公法上义务透过民法之概括条款而导出雇主的照顾义务，即构成一对劳动关系内容产生影响之桥梁。此等由国家透过劳工保护法之规定而课雇主以公法上义务，对雇主与劳工间

²⁵ [德]雷蒙德·瓦尔特曼：《德国劳动法》，沈建峰译，法律出版社2014年版，第265页。

²⁶ 黄越钦：《劳动法新论》（第四版），翰芦图书出版有限公司2012年版，第212页。

²⁷ 《加拿大劳工（标准）法》只规定了工时、最低工资、年休假、通例假日等内容，美国的立法也与之类似。

²⁸ 王能君：《日本“解雇权滥用法理”与“整理解雇法理”》，载《劳动法学会学报》总第3期。

之劳动契约亦有极大之影响，亦即应自然地构成雇主依诚信原则而生之照顾保护义务的当然内容。”²⁹从这一表述中可以看到，“公法”因素与“私法”因素存在着一定的冲突。“民法的概括条款”导出雇主的照顾义务，是建立在劳动合同当事人之间对应关系基础上的合同附随义务，雇主在承担义务的同时也是享有权利的；但是一旦这种合同附随义务转化为“公法”上的义务，“课雇主以公法上义务”，雇主就变成是对“国家”承担义务。事实上，我国目前的制度安排与我国台湾地区“劳动基准法”最为接近，是将雇主实施解雇行为中应对劳动者履行的照顾义务予以公法化的处理，使这种原本属于私法范畴的合同附随义务具有了公法的特质。

由上面的分析可知，作为“劳动基准法”的内容，我国台湾地区在劳动合同“法定解除”的具体内容上，对解雇行为中的照顾义务仍保留了“依诚信原则而生之照顾保护义务”的“私法”属性。我国法在制度设计时，这种义务更多体现出的是公法义务的特质。按我国台湾地区“劳动基准法”第11条第5款的规定，劳工对于所担任之工作确不能胜任时，雇主可以根据生产经营的需要实行预告解除。至于何谓不能胜任，事实上仍以概括的方式给雇主留下可以自行判断的空间。按我国《劳动合同法》的规定，劳动者不能胜任工作的，用人单位必须完成三次举证，一是证明劳动者不能胜任，二是证明已经培训或调整生产岗位，三是证明培训或调整生产岗位以后仍然不能胜任，之后方可实行预告解除。可见，我国法上的雇主所负的解雇的证明责任相当重，雇主的解雇保护合同义务转化为向行政机关或司法机构证明解雇行为正当性的法定义务，且存在着国家根据公共政策的需要对该法定义务内涵进行调节的可能性，这在弱化立法稳定性的同时可能进一步加重雇主的责任。

（三）“约定终止”规则应主要体现私法属性

我国《劳动法》确立的“约定终止”规则主要包括约定期限与约定条件两项内容，该法倾斜保护的立法原则在“约定终止”规则中体现在两个方面：一是在司法实践中进一步强调了“法定解除”规则具有优先的地位，“约定终止”的内容不得与“法定解除”规则相抵触；二是在约定终止的期限上，用人单位不得提前终止劳动合同，劳动者则只须提前30日便可预告解除劳动合同。笔者认为，我国《劳动法》的倾斜保护原则并没有从根本上改变其“约定终止”规则的私法属性，仍给双方当事人的协商留下了空间，即对于约定终止条件而言，采用了大部分国家民法典中较为抽象的立法技术，以“概括条款”的形式，平等地赋予劳动关系双方当事人同样的权利。

采纳“正当理由”说的国家往往以限制年限或签订合同次数的方式，来限制固定期限合同。近年来，在全球劳动关系领域出现的放松管制的趋势中，放宽固定期限合同的签订次数与签订时间是一项主要的措施。我国《劳动法》对期限为十年以内的劳动合同的约定终止几乎没有限制，与这种放松管制的国际趋势相一致。尽管实际生活中劳动关系当事人双方往往并不平等，掌握签约权的用人单位可通过缩短合同期限来保护自己的利益，哪怕一些员工需要长期使用，用人单位也签订短期合同，但由于立法赋予了劳动者对劳动合同的任意预告解除权，劳动者可以通过行使该项对其极为有利的权利来对抗用人单位在劳动合同签约上的优势，从而使两者形成一种新的平衡，以实现劳动者与用人单位的双向选择。然而值得注意的

²⁹ 黄程贯主编：《劳动法》，新学林出版股份有限公司2014年版，第23页。

是，这种脆弱的平衡仅局限在以固定期限合同为主的用工模式中，一旦超出这种用工模式，原有的平衡便会被打破。

（四）“法定解除”规则与“约定终止”规则应实现综合平衡

笔者认为，在解雇保护上，我国《劳动法》区别于《劳动合同法》的根本之处在于，《劳动法》实现了“法定解除”规则与“约定终止”规则的综合平衡。当我国《劳动法》以倾斜保护作为立法的指导思想时，就是以这种综合平衡作为立法目标的。而我国《劳动合同法》不仅引入两次固定期限合同转为无固定期限合同的制度设计，更是引入了强制续签这样的违反合同法理的制度，意在打破原有的综合平衡。约定终止与法定解除存在着此消彼长的关系，当法定解除规则的适用范围扩张到大大挤压了约定终止规则的适用空间时，解雇就从权利转变为义务。

一方面，“解雇自由说”“解雇权滥用说”“正当事由说”这三种主要学说存在着某种递进关系。“解雇自由说”贯彻得比较彻底的是美国。在美国劳动法领域中，Horace Gay Wood的一段话经常被引用：“对我们来说，以下规则是不可动摇的，即普通的或不确定的雇佣就应被初步认为是任意雇佣（hiring at will），……如果当事人没有共同将雇佣理解为只在某一固定和有限的期间内有效，那么它就是不确定期限的，并可依据任何一方当事人的意志而终止。”³⁰美国法律尊重雇主和员工的意思自治，允许双方通过协商约定解雇条件，“只要解雇行为不属于不当解雇即合法”。³¹“解雇权滥用说”、“正当事由说”都是在“解雇自由说”理论上发展起来的，这两种学说下的立法例都是一种私法性质之劳动保护法。如果说禁止权利滥用原则要求权利行使不超出民法所要求的概括而抽象的“正当界限”，那么“正当理由”则是在保持这种概括性的前提下，对这种抽象的正当性提出衡量的标准，两者都外在表现为对权利使用加以一定限制，从而使其具有社会法特质。然而，诚如约翰·洛克所宣称的，“法律的目的并不是废除或限制自由，而是保护和扩大自由”，立法无论对权利约束是否有具体的原则和标准，其深层次的目标都是为了保护和实现权利。因此，只有作为一种私法意义上的权利关系，雇主的解雇权才能得到完整的尊重。

另一方面，若解雇保护规则仅仅采用“法定理由”的法理时，“用人单位终止合同解除化”就成为了现实，此时用人单位解雇权的性质就发生了根本的转变，这种转变必然导致两个错位。第一个错位是权利与义务的失衡。解雇本是用人单位的权利，只有在符合国家的规定具体标准时用人单位才允许解除合同，很大程度上脱离了私权利中“自由”的特征，解雇对于用人单位已经不是权利。第二个错位是权利与权力的错位。劳动基准法的法理是围绕国家行政权展开的一种法理，国家在这种关系中居于主导地位。我国《劳动合同法》一经公布，赞扬者就认为，《劳动合同法》颁布的意义是形成了“在政府主导下，个别劳动关系调整机制”。³²从用人单位主导，转变为政府主导，解雇这一用人单位的权利，被要求以完全符合公权力的方式来行使。此外，这些学者拒绝对我国《劳动合同法》进行反思时，其论据是欧洲一些国家的最高工时、最低工资标准高于我国，因此这些国家的解雇保护强度可以弱于我

³⁰ Horace Gay Wood, *Master and Servant*, 272 1877. 转引自[美]Daniel Foote:《美国劳动法的放松管制》，杜钢建、彭亚楠译，《国家行政学院学报》2001年第5期。

³¹ 杨浩楠：《论我国解雇保护制度的不足与完善——基于中美解雇保护制度的比较研究》，载《上海财经大学学报（哲学社会科学版）》2016年第1期。

³² 常凯：《劳权保障与劳资双赢——〈劳动合同法〉论》，中国劳动社会保障出版社2009年版，第247页。

国。笔者认为，这些学者完全忽视了对于大部分欧美国家而言，解雇保护根本没有纳入其劳动基准法的范畴，因此不适用基准法的公法性法理。既然解雇保护立法所依据的法理根本不同，自然没有横向比较的空间，比较的结果也就没有说服力。

综上，笔者认为，当前我国对于解雇保护制度的调整，意在恢复“约定终止”规则对“法定解除”规则的平衡作用，其积极意义应当得到充分肯定。更进一步地说，笔者甚至认为，对我国《劳动合同法》中“法定解除”规则本身的管制也应适当放松。

四、经济补偿不应适用于“约定终止”

如前所述，在解雇保护制度中，“约定终止”规则应体现私法的自治理念，“法定解除”规则应体现公法的管制思路。一般说来，经济补偿金制度具有公法的性质，因此经济补偿不应适用于约定终止，目前我国《劳动合同法》将经济补偿统一适用于劳动合同的法定解除和约定解除的规定缺乏合理性和科学性。

（一）经济补偿金的扩大适用使劳动关系失去灵活性

我国《劳动法》将解雇分为“约定终止”和“法定解除”，经济补偿金作为一种解雇保护的措施，主要是与法定解除中非过失性解除制度相联系的（《劳动法》第28条）。我国经济补偿金制度从《劳动法》到《劳动合同法》经历了适用范围上的扩大，劳动合同到期终止，是合同约定的期限届满，合同履行完毕，也是双方当事人均可预见到的合同效力的正常结束，不符合需要帮助的条件，我国《劳动法》中并不要求支付经济补偿。让公法因素更深地影响终止制度，从而将终止制度纳入国家管制，是我国《劳动合同法》的立法重要目标。作为“终止制度解除化”的一项措施，经济补偿金的适用从解除制度扩大到终止制度，合同按约定正常到期，用人单位也被赋予强制的帮助义务，需要支付经济补偿金。不仅如此，《劳动合同法》还强化了不支付经济补偿金的法律责任，即逾期不支付的，劳动行政部门责令用人单位按应付金额50%以上100%以下的标准向劳动者加付赔偿金。

经济补偿金制度与失业保险制度存在着一定的关联，成为调节劳动关系稳定与灵活的重要工具。当经济补偿金义务加重时，由于提高了解雇成本，使劳动关系偏向稳定；当经济补偿金义务减弱时，加大失业保险的作用，由于降低解雇成本，使劳动关系偏向灵活。各国对于解雇保护灵活度的不同要求，也会反映在经济补偿金的性质认定上，由此形成以下三种模式。

第一种模式是社会保障说：有失业保险，无经济补偿。对企业而言，雇主只需在正常生产时定期缴纳失业保险费，发生解雇时，由失业保险来进行失业救济。在经济补偿与失业保险的关系上，采取单轨模式，不设立法定经济补偿制度，这样的制度安排使解雇较为自由，劳动关系有较大的灵活性。

第二种模式是法定违约金说：“失业保险+过错补偿”。按法定违约金说的理论，经济补偿金是违反法律义务而承担的责任形式，补偿金的支付要以雇主违约作为前提。劳动者非因本人意愿结束劳动关系时的帮助义务主要由失业保险承担。这种模式往往与关于解雇理由的三种学说中的“解雇权滥用说”、“正当事由说”相联系，在解雇权滥用或者缺乏正当事由的

情形下，雇主被要求支付经济补偿。作为一种解雇保护的措施，由于赔偿责任法定化、标准化，降低了劳动者的举证成本，经济补偿金主要起抑制违约的作用，在劳动关系上法定制约金说比第一种模式稳定，但比下文所述的第三种模式灵活。

第三种模式是用人单位帮助义务说：“失业保险+经济补偿”。在这种模式下，经济补偿金是雇主在劳动者被动解除劳动合同这一最需要帮助的时候给予劳动者的资助，是国家分配给雇主的法定义务。这种模式往往与关于解雇理由的三种学说中的“正当事由说”相联系，在缺乏实际严肃的理由的情形下，雇主被要求支付较高的经济补偿，在符合实际严肃的理由的情形下支付较低的补偿金。由于解雇时雇主需要承担不稳定状态的补偿金，解雇成本较高，劳动关系缺乏灵活性。

我国《劳动合同法》所确立的经济补偿制度属第三种模式，在劳动关系稳定与灵活上，是偏向稳定的模式。

经济补偿金是通过增加解雇成本的方式来实现解雇保护的，其对劳动关系的稳定作用很大程度上还取决于定量分析。在经济补偿与失业保险的关系上，我国与法国均属“并列模式”，具有可比性。

第一，法国以经济补偿为辅，我国以经济补偿为主。我国的经济补偿标准比法国高得多。对10年以下工龄的劳动者而言，我国的补偿标准是法国的五倍；对工龄长于10年的劳动者而言，就10年以上工龄部分，我国的补偿标准是法国的三倍。以工龄为20年的劳动者为例，在工资不超过社会平均工资三倍的情况下，我国的补偿总额是20个月工资，法国的补偿总额是5个月工资，即我国的补偿总额是法国的4倍。

第二，法国以失业保险为主，我国以失业保险为辅。我国失业保险制度覆盖范围较窄，待遇标准低。法国失业保险适用于所有雇员，我国的2亿多农民工却不能正常领取失业保险金，往往仅能领取一次性失业补助。法国失业津贴标准根据本人工资的57.4%至75%来计算，我国的失业保险金则完全与本人工资无关，一般按最低工资标准的60%至80%确定。“全国失业保险金月平均标准由2002年的252.3元提高到2013年的722.3元，相对当年社会平均工资水平的替代率分别由24.4%下降到2011年的20.4%，总体保障水平在降低。”³³

综上，我国不仅实行的是经济补偿、失业保险双轨制度，而且实行世界上非常少有的以经济补偿为主、失业保险为辅的模式，用人单位在行使解雇权时，成本很高，使劳动关系失去了应有的灵活性。

（二）应重新定位我国的经济补偿制度

我国当前因经济补偿问题引发的争议呈现大幅度增长的趋势，因经济补偿引起的劳动争议仲裁案件数也不断增加，其中绝大部分案件涉及经济补偿。经济补偿问题已经成为引发劳资群体性事件的重要原因之一。笔者认为，既然企业已经缴纳了失业保险费，当企业无过错解雇时就不能要求企业再来实施帮助，帮助义务应当由失业保险来承担。

用人单位在非过错的情形下解雇劳动者，使劳动者失去工作，劳动者的帮助义务应当由谁来承担呢？两大法系主要国家有前述三种模式的制度安排，其基本共识是：应当由失业保险来承担帮助义务，至少需要由其承担主要义务，经济补偿充其量只能起到辅助的作用。失

³³ 郑爱青：《法国劳动合同法概要》，光明日报出版社2010年版，第164-165页。

业保险覆盖广、标准高，经济补偿范围窄、标准低，是基本常识。我国之所以采取相反的制度设计是基于某种历史原因。从1993年4月国务院发布的《国有企业职工待业保险规定》（劳部发[1993]36号），到1998年12月公布的《失业保险条例》（国务院令第258号），我国的失业保险制度是在上世纪末才初步建成的。1994年公布的《劳动法》，其制定时我国的失业保险制度刚刚在国有企业起步实施。在缺乏制度配套的情况下，我国《劳动法》选择经济补偿为主、失业保险为辅体制，显然是受到了客观条件限制。随着失业保险制度的逐步完善，尤其是失业保险费的大量结余，2007年公布的《劳动合同法》，已经有条件来选择一种更合理的失业保障体制。可惜的是，在加强管制、“稳定劳动关系”的思想指导下，我国非但没有调整失业保险、经济补偿之间的畸形配比，反而通过扩大经济补偿的适用范围，进一步加剧了两者的失衡。

当前我国《劳动合同法》的修改，主要着眼于法定解除与约定终止的区别，重新采纳以是否“预知”作为调整经济补偿数额的标准，向我国《劳动法》进行了合理的回归，这只是一个良好的开端，从长远的目标看，应当理顺经济补偿、失业保险的关系。通过扩大失业保险的适用范围，使之承担劳动者在失去工作后的帮助义务；通过对经济补偿金重新定性，缩小经济补偿的范围，即经济补偿只是在用人单位非法解雇的情形下，作为赔偿标准法定化的措施，起抑制违约的作用。只有通过两种制度功能的重新定位，让失业保险真正承担失业风险，才能使我国的相关法律制度建设趋于完善。

五、结语

在结束劳动关系的方式上，以管制与自治这两种制度元素进行配置，三十多年来，在我国大体经历三个时期：改革开放初期分别配置于国有企业与外商投资企业；我国《劳动法》分别配置于解除与终止；《劳动合同法》分别配置于用人单位的解雇与劳动者的辞职。权衡这三种制度安排，笔者认为，我国《劳动法》的规定较合理。劳动关系的动态和谐是在保持国家必要干预的前提下，充分发挥劳动力市场的引导作用，为劳动关系的内部协调创造前提条件。笔者认为，在总结我国的历史经验与教训的基础上，才可能提出更为系统的修法方案。



地址：上海市长宁区定西路988号银统大厦南楼601室

Address: 601, South Tower, YinTong Building, 988 Ding Xi Road, Changning District, Shanghai

邮政编码：200050

Postcode: 200050

www.baohualaw.com