

广东省高院、人社厅首次联合发布劳动 争议典型案例

一、某环保公司与程某劳动争议案

——用人单位发出聘用通知后拒绝建立劳动 关系构成预约合同违约

（一）基本案情

2022年6月8日，程某收到名为“某环保公司-电子offer”的电子邮件，内含聘用通知，内容包括工作地点、入职时间、试用期期限、工资等内容，程某签名同意。2022年6月29日，某环保公司电话告知程某不签订劳动合同，双方由此发生争议。

（二）裁判结果

广州市中级人民法院审理认为，某环保公司发送的《聘用通知》表达了其与程某在将来一定期限内订立合同的意思表示，对该公司具有法律约束力。某环保公司拒绝签订劳动合同，构成对预约合同的违反，应当承担违约责任。故结合程某已放弃其他工作机会以及《聘用通知》载明的试用期工资金额等因素，酌定某环保公司应向程某赔偿1.5倍的试用期月工资。

（三）典型意义

用人单位在与劳动者正式订立劳动合同前发出的聘用

通知对用人单位具有法律约束力。劳动者接受聘用要约后用人单位拒不履行缔约义务的，劳动者有权请求用人单位承担违约责任。本案对督促用人单位规范招工行为、依法诚信履约有积极意义。

二、某科技公司与陈某劳动争议案

——用人单位应合理合法行使用工管理权

（一）基本案情

陈某因其幼儿住院向某科技公司申请育儿假未获批准后，根据公司要求变更请假类型为事假，并提供了幼儿的住院材料。某科技公司没有批准事假，并以陈某无故旷工三天为由解除劳动合同。陈某遂申请劳动仲裁，请求某科技公司支付违法解除劳动合同的赔偿金等。

（二）裁判结果

东莞市中级人民法院审理认为，陈某以其未满6个月的幼儿住院为由申请休育儿假，符合《广东省人口与计划生育条例》第三十条的规定。在休假未获批准的情况下，陈某又根据公司要求变更为请事假。某科技公司明知陈某幼儿住院，仍以请假不符合规定为由按旷工处理，并以此为由解除劳动合同，既不合情也不合法。某科技公司单方解除劳动合同缺乏正当事由，依法应支付违法解除劳动合同的赔偿金。

（三）典型意义

用人单位行使用工管理权既要符合法律规定，也要符合社会常情常理。本案有利于引导用人单位合理行使用工管理权，构建和谐劳动关系和生育友好型社会。

三、某食品公司与雷某劳动争议案

——用人单位不得通过对赌协议将经营风险转嫁给劳动者

（一）基本案情

雷某为某食品公司的销售经理。2022年3月，某食品公司与雷某签订《对赌协议》，约定未完成原销售计划所产生的亏损由雷某承担，并以现金的形式从雷某工资中扣除。该公司据此扣发了雷某的应发工资。雷某遂申请劳动仲裁，请求某食品公司返还扣发的工资。

（二）裁判结果

深圳市中级人民法院审理认为，《对赌协议》约定将某食品公司的亏损由雷某的工资来弥补，实际是把企业经营的风险转由劳动者承担，侵犯了劳动者获得劳动报酬的基本权利，故《对赌协议》的约定无效，判决某食品公司向雷某支付扣发的工资。

（三）典型意义

用人单位作为市场经济主体，应当自行承担经营风险，不得通过扣发劳动者工资弥补经营损失。本案对保障劳动者获取劳动报酬的权益、引导企业树立正确经营理念具有积极意义。

四、某客运公司与梁某劳动争议案

——劳动者给用人单位安全生产经营造成现实危险的可解除劳动合同

（一）基本案情

梁某是某客运公司司机。2022年6月2日，梁某作为当班驾驶员驾驶大型普通客车执行班车任务时，载客人数超出核定人数40%以上。6月7日，某客运公司对超载事件责任人进行处理，解除与梁某的劳动关系。梁某认为某客运公司属违法解除，遂申请劳动仲裁，请求支付违法解除劳动合同的赔偿金。

（二）裁判结果

韶关市中级人民法院审理认为，某客运公司制定的《某客运公司车载视频监控系统管理使用规定》第三十条规定：“驾驶员有下列行为之一的，予以解除劳动合同：……（二）载人超过核定人数20%以上的；……”该规定合法合理，且已告知梁某，故梁某应当遵守上述规定。梁某载客人数超出核定人数40%以上，严重违反公司规章制度，且危及公共交通安全。某客运公司以梁某严重违反规章制度为由解除双方劳动关系，符合法律规定，无需支付违法解除劳动关系的赔偿金。遂判决驳回梁某的诉讼请求。

（三）典型意义

用人单位制定完善的规章制度可以保障企业合法有序

运作。劳动者严重违反用人单位规章制度，对用人单位的安全生产经营造成现实危险或重大经济损失，达到规章制度规定的解除劳动合同条件的，用人单位可以依法解除劳动合同。

五、某学校与卓某劳动争议案

——密切接触未成年人的劳动者有暴力犯罪记录 用人单位可解除劳动合同

（一）基本案情

卓某原为某中学体育老师兼武术教练。任职期间，卓某与他人发生斗殴致人轻伤，被法院认定犯故意伤害罪，判处拘役5个月。卓某服刑完毕后继续回某中学工作。后该学校以卓某有暴力犯罪记录为由解除双方劳动合同。卓某遂申请劳动仲裁，请求认定某中学构成违法解除劳动合同。

（二）裁判结果

中山市第一人民法院审理认为，根据《中华人民共和国未成年人保护法》第六十二条规定，密切接触未成年人的单位发现工作人员具有性侵害、虐待、拐卖、暴力伤害等违法犯罪记录的，应当及时解聘。本案中卓某有暴力伤害犯罪记录，某中学有权解除与卓某的劳动合同。

（三）典型意义

以未成年人为主要工作、服务对象，对未成年人负有教育、培训、监护、救助、看护、医疗等特殊职责的机构和单位，实行从业禁止制度，发现相关从业人员存在性侵害、虐待、拐卖、暴力伤害等违法犯罪记录的，不得录用或者应当及时解聘。本案的处理有利于为未成年人健康成长营造良好环境。

六、某足球公司与若某劳动争议案

——用人单位拒不办理外国人工作许可证注销 手续应承担责任

（一）基本案情

若某系巴西国籍，2021年3月1日入职珠海某足球公司担任足球教练，该公司为其办理了《外国人工作许可证》。双方劳动合同到期后，若某选择入职其他公司，请求某足球公司为其注销工作许可证，被某足球公司拒绝。若某遂申请劳动仲裁，请求某足球公司即刻为其办理工作许可证注销手续，并承担其无法入职新公司工作的损失。

（二）裁判结果

珠海市中级人民法院审理认为，根据《外国人在中国就业管理规定》的规定，劳动合同终止或解除后，用人单位有义务为外籍劳动者办理外国人工作许可证注销手续。某足球公司在与若某的劳动合同到期后，拒不为若某办理注销手续，对若某与新用人单位建立合法劳动合同关系、获得相应劳动报酬造成不利影响。遂判决某足球公司即刻办理注销手续并赔偿损失。

（三）典型意义

在劳动关系解除或终止后及时为外籍劳动者办理外国人工作许可证注销手续，是用人单位的法定义务。未履行该义务导致劳动者无法另行就业的，应对劳动者承担相应的赔

偿责任。本案有力保障了外籍劳动者的再就业权利，有利于促进外籍人力资源的有效流动，吸引优秀人才积极投身粤港澳大湾区建设。

七、某印刷公司与秦某劳动争议案

——解除劳动合同的经济补偿应在劳动者离职时发放

（一）基本案情

秦某于2018年10月23日入职某印刷公司工作。双方劳动合同期满后，某印刷公司不再与秦某续签劳动合同。秦某遂请求某印刷公司支付终止劳动合同的经济补偿。某印刷公司主张在平时发放给秦某的工资中，已经提前支付了经济补偿而拒绝支付。双方就此发生争议。

（二）裁判结果

广东省高级人民法院审查认为，《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条所规定的用人单位向劳动者支付的经济补偿，是用人单位在解除或终止劳动合同时应一次性向劳动者支付的经济补助，以保障劳动者解除劳动合同后的基本生活。本案中，某印刷公司主张已提前发放的“经济补偿”，属于工资的一部分，其性质与法律规定的终止劳动合同的经济补偿明显不同。该公司主张其在解除劳动关系时无须再支付经济补偿，于法无据。

（三）典型意义

近年来，用人单位以提前每年支付“经济补偿”的方式来逃避经济补偿支付责任的新类型纠纷开始出现。本案通过明确经济补偿的性质和作用，对用人单位规避法定义务的行

为予以纠正，有效地保护了劳动者的合法权益。

八、某研究所与李某养老保险待遇纠纷案

——劳动者对视同缴费年限认定存在异议应向社会保险经办机构请求处理

（一）基本案情

李某于1980年10月作为临时工进入某研究所工作，于1990年1月转为合同制工人，工作至1992年12月离开该研究所，后在其他单位工作至退休。办理退休手续时，社会保险经办机构已经将李某在某研究所工作的1990年1月至1992年11月的合同制工人工龄认定为社会保险视同缴费年限，李某亦已从2014年开始领取养老保险待遇。2020年10月，李某以其在某研究所工作的临时工工龄未被认定为视同缴费年限，导致其退休待遇降低为由申请劳动仲裁，请求某研究所赔偿其工龄损失。

（二）裁判结果

广东省高级人民法院审理认为，本案中用人单位与劳动者对双方劳动关系存续期间并无异议。李某提起本案诉讼，实质是对其退休工龄认定以及养老保险待遇核定存在异议，其诉求依法应向社会保险经办机构提出。故向李某释明后，驳回其起诉。

（三）典型意义

社会保险缴费年限（包含视同缴费年限）的认定、社会

保险待遇的核定以及支付，属于社会保险经办机构的职权范围。本案为劳动者循正确的法律途径主张权利作出了明确指引。

九、某公司与王某劳动争议案

——用人单位解除劳动者的竞业限制义务应 明确告知劳动者

（一）基本案情

王某入职某公司后任商务总监，双方劳动合同约定了竞业限制条款和经济补偿标准，双方劳动合同于2022年6月30日期满终止。王某离职后履行了竞业限制义务，并请求某公司支付竞业限制补偿。2022年9月8日，某公司向王某发送《关于竞业限制事宜的函》的电子邮件，载明：双方劳动关系终止时，某公司未通知王某履行竞业限制义务，无需支付竞业限制补偿。王某遂申请劳动仲裁，请求支付竞业限制期间经济补偿。

（二）裁决结果

广州市劳动人事争议仲裁委员会认为，双方在劳动合同中约定了竞业限制条款，劳动合同终止时某公司并未明确告知王某解除竞业限制义务，而王某离职后实际履行了竞业限制义务。某公司随后向王某发送的电子邮件内容，应视为某公司自2022年9月8日解除王某的竞业限制义务，但该意思表示并不能追溯至劳动合同终止时。遂裁决某公司支付王某2022年7月1日至2022年9月8日期间的竞业限制补偿。

（三）典型意义

依法订立的竞业限制协议对双方当事人均具有约束力，用人单位与劳动者应谨慎约定竞业限制条款并诚信履约。本案提醒用人单位在劳动合同终止后如无需劳动者履行竞业限制义务，应明确告知劳动者，否则应支付竞业限制补偿。

十、某科技公司与叶某劳动争议案

——未特别约定的限制性股票行权收益不应 计入竞业限制补偿计算基数

（一）基本案情

叶某与某科技公司签订《竞业限制协议书》，约定竞业限制期间按叶某离职前十二个月平均工资的50%按月支付竞业限制补偿。叶某离职当天，某科技公司发出《竞业限制协议生效通知书》，告知叶某竞业限制补偿标准以及竞业限制期限。叶某认为，某科技公司授予的限制性股票属于劳动报酬组成部分，应将行权价格收益计入其离职前十二个月平均工资计算基数，故某科技公司实际支付补偿低于双方约定。遂申请劳动仲裁，要求某科技公司支付竞业限制补偿的差额。

（二）裁决结果

深圳市劳动人事争议仲裁委员会认为，双方争议涉及的限制性股票行权收益属于不确定的财产性收益，与企业经营状况和股票价格密切相关，不属于用人单位定期支付的工资范畴，故不应计入叶某离职前十二个月的月平均工资计算基数。遂裁决某科技公司仅需按协议约定的工资标准支付叶某竞业限制补偿差额。

（三）典型意义

限制性股票行权收益属于不确定的财产性收益，不属于工资范畴。本案提醒用人单位和劳动者在约定竞业限制条款

时应就竞业限制补偿的计算标准予以明确，预防纠纷的产生。