
年度劳动法典型案例分享

罗艾 合伙人

金杜律师事务所



金杜律师事务所
KING & WOOD
MALLESONS



用人单位是否可以依据
规章制度免除加班费支
付义务？

案例

基本案情：蔡某于2017年12月11日入职某影院技术服务公司，担任工程师。双方签订有期限为2017年12月11日至2020年12月10日的劳动合同，其中约定蔡某的月工资标准为12000元。2019年12月6日，蔡某因个人原因离职。离职时，因2018年度累计有休息日加班70小时未调休，蔡某向公司提出要求支付上述70小时的休息日加班费。

公司虽认可蔡某存在上述加班事实，但认为，根据公司《人力资源管理手册》的规定，加班倒休周期为当年1月1日至12月31日，特殊情况可延长至次年3月31日，逾期未倒休，视为放弃相应权利，公司将不予支付加班费，且蔡某入职时已在《人力资源管理手册》上签字表示认可，故不同意向蔡某支付上述加班费。双方就此发生争议，蔡某于2020年2月提出仲裁申请。

仲裁请求：要求公司支付2018年度休息日加班费9655元。



案例

仲裁委观点：本案争议的焦点在于，公司能否因规章制度的规定而免除其加班费支付义务。

《中华人民共和国劳动法》第四十四条第二项规定，休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，用人单位应支付不低于工资的百分之二百的工资报酬。从该条规定来看，用人单位在安排劳动者休息日加班之后，应当及时安排劳动者补休，未安排补休的，则应支付相应的加班费，而非劳动者不“申请”补休则“过期作废”。

此外，《中华人民共和国劳动合同法》第二十六条第一款第二项规定，用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的，该劳动合同无效或部分无效。同理，用人单位利用规章制度的规定，免除自身法定责任，排除劳动者权利的，即使该制度已向劳动者公示或告知，亦因显失公平而对劳动者不具有约束力，故蔡某的仲裁请求应予支持。



思考



未经批准的加班不视为加班，公司能否以此为由不支付加班费？





劳动者重大过失造成用人单位损失应承担的责任范围？

法律规定



《工资支付条例》

16: 因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的，用人单位可按照劳动合同的约定要求其赔偿经济损失。经济损失的赔偿，可从劳动者本人的工资中扣除。但每月扣除的部分不得超过劳动者当月工资的20%。若扣除后的剩余工资部分低于当地月最低工资标准，则按最低工资标准支付。



案例

基本案情：邱某于2019年4月1日入职某建筑设计公司，担任会计并兼任财务主管，月工资6000元。公司未建立规范的财务制度，平时对外付款流程为出纳出示付款申请单，交由邱某审核确认后，再由出纳与邱某共同操作U盾协作完成付款。2019年6月13日，公司出纳的QQ账号接到与公司经理姓名一致的QQ账号发来的付款信息，出纳向邱某出具付款申请单，告知邱某公司经理指示付款，两人均未通过其他途径向公司经理核实确认，随后两人操作U盾对外付款42万元。付款后邱某得知公司经理未发送上述付款信息，向出纳发送付款信息QQ账号系伪造。公司向公安机关报案后损失未能追回。2019年6月19日，邱某签署财务主管失职检讨书，自认失职，并表示愿意赔偿公司的经济损失。2020年4月，双方未能就赔偿金额达成一致，公司提出仲裁申请。

仲裁请求：要求邱某赔偿因其重大过失造成的经济损失20万元。



案例

仲裁委观点：《北京市劳动合同规定》第三十条第三项规定，严重失职、营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的，用人单位可以解除劳动合同；第五十条规定：“因劳动者存在本规定第三十条第（二）项、第（三）项规定的情形，被用人单位解除合同，且给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任。”因此，劳动者在工作中由于故意或重大过失等原因给用人单位造成经济损失，应承担赔偿责任。确定劳动者赔偿责任时，应结合权利义务相一致的原则，根据劳动关系的从属性、劳动者的工作性质、薪酬待遇、用人单位的经营利益以及双方的过错程度和对风险的承受能力等因素综合考虑。公司遭受诈骗，对外付款损失42万元，实施欺诈行为的主体应为主要承担赔偿责任人，但在付款过程中，邱某作为会计及财务主管，应具备职务所需的专业知识技能并负有岗位所需的审慎义务，其仅凭出纳的口头告知公司经理要求付款即审核汇款行为，不符合会计工作的审慎性要求，存在重大过失，对其失职行为造成的损失应承担赔偿责任。公司无健全的财务管理制度，对受诈骗产生的损失也应承担相应责任。同时，考虑到邱某非涉案付款行为的发起人，以及邱某的收入情况，故酌情裁决邱某赔偿公司损失2万元。





违反诚实信用是否可以
解除劳动合同？

法律规定



《中华人民共和国民法典》

第七条 民事主体从事民事活动，应当遵循诚信原则，秉持诚实，恪守承诺。



案例一

基本案情： 陈某于2018年11月入职某上海人力资源公司，担任猎头顾问。主要工作内容为每天电话联系10个以上的职位候选人，并将所联系的候选人的信息录入系统。一旦候选人入职成功，陈某则可获得业绩提成。公司向陈某提供手机的SIM卡，用于电话联系候选人。

公司认为陈某未按公司要求电话方式联系候选人，在公司系统内的文字描述中也未注明“信息来源于微信沟通非电话沟通”，且刻意隐瞒其私自变更了工作方式，存在虚构工作内容的不诚信行为。2020年6月1日，公司与陈某解除劳动合同。

诉讼请求： 要求公司支付违法解除赔偿金。



案例一

法院观点： 陈某作为某上海人力资源公司的猎头顾问，应当按照公司的工作要求完成任务。从在案证据看，公司强烈要求猎头顾问们多多打电话，完成既定的电话数量，陈某对此是知晓、认同并接受的。本案中陈某认为客户拒绝电话沟通、希望微信沟通，公司制定的必须以电话方式进行沟通的工作模式不合理。对此，法院认为，尽管微信、QQ的交流方式已成为人们日常生活中常见的沟通模式，但它并不是公司所要求的工作方式，公司规定为客户选择人才须面试或电话沟通，必然有其作为企业一方的自身考量，陈某作为员工并不能擅自改变。倘若陈某54条记录中有40条是微信沟通的内容，陈某则应该在录入信息时载明微信号，以表明是通过微信沟通联系的人员，而陈某记录的却都是电话号码，未能显示采用了微信沟通的方式，**显然陈某所作的是不实的记录，违背了基于诚实信用原则而应承担的合同义务，违背了劳动者的基本准则。公司以陈某违反诚实信用原则，与陈某解除劳动合同，并无不当。** 陈某要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金之请求，一审法院不予支持。



案例二

基本案情：2009年11月26日，李某被某市退伍退休军人安置办公室分配到某铁路局。2010年6月10日，李某被法院以犯聚众斗殴罪判处有期徒刑一年三个月。2010年11月1日，李某与沈阳某旅行服务有限公司签订《劳动合同书》。2012年7月15日，李某与公司签订《劳动合同变更协议》。2019年12月20日，公司以李某2010年被法院以犯聚众斗殴罪判处有期徒刑一年三个月为由，对李某作出开除党籍的决定。2020年9月29日，公司以相同理由，作出解除与李某劳动合同的决定。

公司认为，李某以欺诈的手段签订劳动合同，劳动合同无效。劳动合同的订立和履行均应遵守诚实信用原则，作为劳动者在入职时有义务真实、客观地向用人单位披露与劳动合同履行直接相关的个人情况。法律没有规定用人单位负有核查职工犯罪信息的法定义务，相反我国现行《刑法》第一百条明文规定“依法受过刑事处罚的人，在入伍、就业的时候，应当如实向有关单位报告自己曾受过刑事处罚，不得隐瞒”，如实报告即主动报告，这是劳动者负有的法定义务。李某在入职时对其犯罪记录进行隐瞒，使单位在受欺诈违背真实意思表示的情况下与李某签订了劳动合同，该份劳动合同无效应予以解除。



案例二

法院观点：劳动者的合法权益受法律保护。本案中，公司未提供相关证据证明其与李某签订案涉劳动合同时，曾要求李某如实报告其是否曾犯罪或者受过刑事处罚，也未提供足够证据证明其规章制度中存在劳动者曾因犯罪或者受过刑事处罚不得录用或录用后发现其曾因犯罪受过刑事处罚的可随时解除已签订的劳动合同的规定。即有无前科并非公司与李某签订劳动合同时的必要审查条件，劳动合同并非在违背公司真实意思的情况下订立。因此，公司以欺诈为由主张双方订立的劳动合同无效，因无相应事实及法律依据，该院不予采信。





违反公序良俗是否可以
解除劳动合同？

法律规定



《中华人民共和国民法典》

第八条 民事主体从事民事活动，不得违反法律，不得违背公序良俗。

第十条 处理民事纠纷，应当依照法律；法律没有规定的，可以适用习惯，但是不得违背公序良俗。



案例一

基本案情：2013年3月12日，张某于工作时间内在车间外的公共区域内小便。公司于次日发出书面通知，以张某严重违反规章制度为由，根据《渐进惩处管理规定》，解除与张某的劳动关系。

公司认为，张某随地小便的行为即为违反社会公德的行为，且张某放弃同等距离甚至更近的卫生间，而选择在厂区范围内的公共区域随地小便的行为，其主观上的错误是严重且难以理解的，该行为被到访的公司总部高层及客户看到，致使我公司遭到客户投诉，使公司形象、品质、声誉遭受质疑，且总部取消了原定在我公司召开全球会议的资格，在公司内部也造成了恶劣影响。……张某所主张的违法解除的赔偿金显然违背社会的一般价值认知，其直接的后果是对法律公序良俗司法原则的破坏。如果张某的主张获得支持，则相对于公司而言缺乏明显的公平性。

诉讼请求：要求公司支付违法解除赔偿金。



案例一

二审法院认为：就上诉人公司主张其解除张某的劳动合同合法是否能够成立的问题。对劳动者的错误行为，用人单位可以按照适当程序，根据法律法规、公司的规章制度给予惩处。本案中，公司以张某在该公司公共区域内小便，违反公序良俗，符合该公司《渐进惩处管理规定》中“对环境造成破坏和污染”、“给公司造成重大影响”、属于劳动者严重违反用人单位规章制度之情形为由，主张其解除张某劳动合同合法。

对此，**本院认为，张某在公共场合小便确系违反公序良俗之错误行为，应予严厉批评；但根据我国法律规定，违反公序良俗不属于用人单位可以据以解除其与劳动者的劳动合同的法定理由，公司亦未在其与张某的劳动合同中约定、或在该公司规章制度中规定劳动者存在该行为，用人单位可以解除劳动合同；其次，公司主张其根据该公司规章制度解除与张某的劳动合同合法，但其在本案中并未举证证明该行为达到《渐进管理惩处规定》中“破坏和污染公司环境”或者“给公司造成重大影响”之程度。综上，上诉人的上诉理由不能成立，一审法院认定事实清楚，适用法律正确，应予维持。**



案例二

基本案情： 江阴市公安局行政处罚决定书载明：现查明：2019年3月下旬以来，翟某为迫使王某某与妻子离婚，遂采用打电话、发短信等方式多次骚扰王某某。后又于2019年4月8日通过微信向王某某发送不雅照片，干扰了王某某的正常生活。江阴市公安局以上述事实为由决定对翟某行政拘留四日。

2019年4月12日，公司告知工会翟某违反了《劳动合同法》第39条规定及《员工奖惩制度》2.1.3规定，决定解除劳动合同，2019年4月15日，工会复函，同意解除双方的劳动关系。2019年4月24日，公司以翟某危害他人家庭被拘留影响恶劣，损害公司形象，严重违反了公司相关规章制度为由决定解除与翟某的劳动合同。

诉讼请求： 要求公司支付违法解除赔偿金。



案例二

一审法院观点： 民事行为应该尊重社会公德，符合公序良俗，维护社会公共利益，树立正确的婚恋观，是社会公德、家庭美德和个人品德的必然要求。本案中，根据公安机关查明的事实，翟某为了迫使王某某与妻子离婚，采取了打电话、发短信、发送不雅照片的方式持续多次骚扰王某某，干扰了王某某正常生活，影响了他人合法存续的婚姻关系，危害了王某某的家庭，该行为不仅违背了善良风俗，而且违背了一名劳动者应遵守的基本职业素养，也违背了公司员工奖惩制度中的规定。翟某主张其行为属于私生活问题，并没有违反公司规章制度，公司对其道德要求过高，且《员工奖惩制度》2.1.3规定是处分的规定，并不是开除的依据。该院认为树立正确的婚恋观是基本的道德要求，并非社会的苛求，《员工奖惩制度》2.1.3规定的处分情形包括了开除，故翟某的上述主张缺乏依据，该院依法不予支持。

二审法院观点： 翟某的行为虽然属于私活问题，但由于严重违背了公序良俗，且遭受行政处罚，造成较大的社会负面影响，故可以推定会对公司造成名誉损害的事实成立，违背了公司员工奖惩制度中的规定。……



总结



最高人民法院关于印发《关于在审判执行工作中切实规范自由裁量权行使保障法律统一适用的指导意见》的通知

三、自由裁量权的行使原则。

(一) 合法原则。……遵循法定程序和正确裁判方法，符合法律、法规和司法解释的精神以及基本法理的要求，……。

(二) 合理原则。要从维护社会公平正义的价值观出发，充分考虑公共政策、社会主流价值观念、社会发展的阶段性、社会公众的认同度等因素，……，确保裁判结果符合社会发展方向。

(三) 公正原则。……。注重裁量结果与社会公众对公平正义普遍理解的契合性，确保裁判结果符合司法公平正义的要求。

(四) 审慎原则。……，在充分理解法律精神、依法认定案件事实的基础上，审慎衡量、仔细求证，同时注意司法行为的适当性和必要性，努力实现办案的法律效果和社会效果的有机统一。





用工管理权与隐私权的 边界？

案例一

基本案情：唐某在某医药公司内部流程上多次提交“休假申请”，申请病假，并上传《疾病诊断证明书》。何某为唐某直属经理，在审核病假时分别向唐某的主治医生，以及唐某同事陆某询问其病情。唐某认为，其病情是私密个人信息，属于隐私，公司及何某向他人泄露其个人信息，侵犯其隐私权。

诉讼请求：确认公司与何某共同侵权，支付精神损害费200000元。



案例一

法院观点：隐私权是自然人对个人生活秘密和个人生活安宁所享有的权利，隐私的内容包含有私密信息，个人疾病属于私密信息范围，唐某的病情并非法律要求必须公开，个人隐私这些信息并不违法，也不违反社会公共道德，因此该信息属于唐某的个人隐私。何某获取其疾病信息是根据其岗位职责，对唐某的病情情况进行核实，其获取该信息的目的和方式并不违法。但陆某虽是唐某同事，但就唐某而言，该病情是属于其不愿公开，且不愿为他人知晓的信息。即使陆某并非社会上的不特定人群，也构成了唐某隐私权的侵犯。何某公布唐某隐私的行为，并无证据证实履行职务行为，因此公司无需承担赔偿责任。个人疾病是属于公民的隐私权，何某取得该信息虽然是属于职务需要，但应按照履行职务的目的，将疾病信息范围控制在必要范围内，现何某将唐某的疾病信息扩散到无必要知道的第三人，侵犯了唐某的隐私，**应承担相应的赔偿责任。**



案例二

基本案情：张某某于2013年入职深圳某小额贷款公司，担任信贷管理部副经理一职。2019年6月24日，公司为了规范员工在工作期间的行为，在办公室内安装了多个高清摄像头，其中一个摄像头位于张某某工位的上方。张某某认为该摄像头能够拍摄到其个人隐私，公司高管又是男性，她所在位置易于走光。为此，张某某购置了两把雨伞，上班时将伞撑开挡住摄像头。

公司通过人事经理两次口头与张某某就打伞行为进行沟通后，又于2019年7月初连续两次向张某某下发书面的警告信，在此情况下，张某某仍坚持在工位上撑伞达十多个工作日。

2019年7月17日，公司以张某某不遵守公司秩序且多次劝阻无效为由，与张某某解除了劳动合同。

诉讼请求：公司支付违法解除劳动合同赔偿金合计33万余元。



案例二

法院认为：关于公司在办公室安装监控摄像头是否侵犯张某某个人隐私问题。从公司《通知》内容可以看到，公司安装监控摄像头的目的是为保证工作场所人、财、物的安全，且安装的区域是多人工作的公共场所，非劳动者的私人生活区域，且安装的位置也通常在墙角上方，公司安装监控摄像头属普遍公司正常行使用人单位监管权，其行为具有一定的合理性，并无不妥之处。张某某主张摄像头位于其头顶，易于拍摄到其隐私。但就其提供的照片等证据来具体分析，无法支持其上述主张。至于张某某所称高管是男性，其所在位置易于走光的问题，因其并未提供直接证据对此予以证明，一、二审法院对此不予采信正确。



最新法律规定



《个人信息保护法》

第十三条 符合下列情形之一的，个人信息处理者方可处理个人信息：

……（二）为订立、履行个人作为一方当事人的合同所必需，或者按照依法制定的劳动规章制度和依法签订的集体合同实施人力资源管理所必需；……



感谢聆听





免责声明

金杜律师事务所 (King & Wood Mallesons) 指由金杜律师事务所成员所组成的国际网络。各成员所独立提供法律服务。每一成员事务所均为一家独立的成员所，任一成员事务所及其合伙人均不得以其他成员事务所的代理人身份行事。任何成员所的任何合伙人或成员无权约束任何其他成员所。详细信息见金杜网站 kwm.com。

