



# 依法解决劳动争议 维护和谐劳动关系

□ 本报记者 罗莎莎

解决劳动争议的首要意义在于保护劳动者的合法权益。劳动争议往往涉及劳动者的工资、工时、福利、保险等切身利益,通过依法解决争议,可以确保劳动者的权益得到切实维护,防止其受到不法侵害。为进一步提高劳动争议案件处理质效,合力维护劳动关系和谐与社会稳定,近日,江苏省人力资源和社会保障厅联合江苏省高级人民法院共同发布全省2024年度劳动争议典型案例,通过典型案例为全省各地仲裁机构、人民法院在办案中予以参照,《法治日报》记者从中选取部分,以飨读者。



漫画/李海英

## 竞业限制应有边界 自由择业依法保护

洛某系某体育公司普通员工。2020年10月双方签订劳动合同,约定“乙方(洛某)自离职之日起最多2年内,未经甲方同意,不得在与甲方生产经营同类产品或者提供同类服务的其他企业单位或者社会团体内直接或间接任职,也不得自己从事同类产品的生产经营或者提供同类服务”,同时约定违反竞业限制需支付违约金10万元。2023年1月洛某提出离职并入职另一家体育公司。某体育公司申请劳动仲裁,要求洛某继续履行竞业限制条款并支付违约金10万元。

盐城市劳动争议仲裁机构认为,竞业限制的范围、地域、期限虽可以由用人单位与劳动者约定,但竞业限制的对象应当是在用人单位因职务关系接触或者有可能接触重要商业秘密的特定人员。本案中,洛某为普通员工,不属于高级管理人员、高级技术人员、洛某的工作岗位、工作内容并不接触商业秘密,某体育公司亦未提供证据证明洛某属于其他负有保密义务的人员。故某体育公司要求洛某履行竞业限制条款并支付违约金,没有事实和法律依据,裁决驳回某体育公司的仲裁请求。

法律设立竞业限制制度的初衷在于通过适当限制劳动者自由择业权以保护用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项,规制不正当竞争行为,而非限制人力资源合理流动。然而,一些用人单位无差别地与劳动者约定竞业限制,侵害了劳动者的合法权益。因此,判断劳动者是否负有竞业限制义务,不能仅凭约定,而应对竞业限制条款进行实质性审查,在保护用人单位商业秘密等合法权益的同时也要防止滥用竞业限制损害劳动者自由择业权。本案对劳动者是否属于竞业限制的适格主体进行审查,依法平衡保护商业秘密与自由择业、竞业限制与人才流动的关系,对于维护公平竞争市场秩序具有积极意义。

## 保障劳动者育儿假 营造良好用工环境

张某在某公司工作,2021年4月,其妻子生育一女。2023年5月,张某请休育儿假,某公司批准其休5天。当月,张某以家中突发变故致幼女生病无人照看为由,再次申请5天育儿假。某公司以订单任务紧为由不准假,双方多次协商均无果。张某自5月22日起未到岗,陪护女儿前往医院治疗。某公司认为,劳动者未获准假不出勤属旷工,公司规章制度规定旷工3天即可解除劳动合同。5月24日,某公司以张某严重违反规章制度为由解除劳动合同。张某申请劳动仲裁,要求某公司支付违法解除劳动合同赔偿金。

南京经济技术开发区劳动争议仲裁机构认为,劳动者享有休息休假的权利。符合法律、法规规定生育子女的夫妻,在子女3周岁之前夫妻双方每年分别享受10天育儿假。本案中,张某的请假事由具有正当性,虽在请假流程上有所欠缺,但应当区别于无故旷工行为。某公司未举证证明存在因订单任务紧而不准假的情形,故仲裁裁决某公司支付张某违法解除劳动合同赔偿金。

育儿假制度是我国新增的生育配套支持措施,用人单位应当依法保障劳动者育儿假权利,妥善处理用工管理权和劳动者休假权利保障之间的关系,不得随意剥夺或者变相限制劳动者休假权利,通过建立和完善企业内部规章制度,营造公平、公正、人性化的用工环境,助力构建和谐的劳动关系和生育友好型社会。

## 试用期内突然被辞 随意解除合同当赔

2024年6月19日,赵某入职某公司从事销售工作,双方在劳动合同中约定合同期限为2024年6月19日起至2025年6月18日止。2024年7月25日晚,某公司主管与赵某面谈,认为其为新人,没有工作经验也没有交通工具,第二天开始就不要上班了。次日,某公司在办公系统发起离职流程。赵某申请劳动仲裁,要求某公司支付违法解除劳动合同赔偿金。某公司辩称,双方在劳动合同中特别约定“试用期内,某公司可以解除劳动合同,提前1天告知即可”,某公司已按赵某的出勤情况足额支付了工资,无需支付赔偿金。

无锡市劳动争议仲裁机构认为,因用人单位作出解除劳动合同的决定引发的劳动争议,用人单位对其决定的合法性负有举证证明责任。本案中,某公司劳动合同中有关试用期内提前一天告知即可解除劳动合同的约定,免除用人单位法定责任、排除劳动者权利,违反了劳动合同法第二十六条第一款第二项的规定,应当认定为无效,不得作为某公司解除劳动合同的依据。某公司亦未提供证据证明其解除劳动合同具有法定事由,故某公司构成违法解除,仲裁裁决某公司支付赵某违法解除劳动合同赔偿金。

试用期是用人单位与劳动者相互了解、选择的期限,但并不意味着用人单位在试用期内可以随意解除劳动合同。劳动合同法第二十一条规定:“在试用期中,除劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形外,用人单位不得解除劳动合同。用人单位在试用期内解除劳动合同,应当向劳动者说明理由。”具体而言,用人单位在试用期内解除劳动合同需要满足一定的条件,如在劳动者被证明不符合录用条件、严重违法违反用人单位规章制度等情形。如果用人单位无正当理由随意解除劳动合同,则构成违法解除,应当根据劳动合同法相关规定向

劳动者支付赔偿金。本案提示用人单位在试用期解除劳动合同要严格依法合规,同时,裁判机构在实务中应当关注用人单位作出免除自己法定责任而排除劳动者权益的行为,依法公平平等保护双方的合法权益。

## 强行要求病假证明 违法解约支付赔偿

郑某入职某科技公司从事技术人员工作。2023年7月3日,郑某突发不适,紧急至某三甲医院住院治疗。住院期间,郑某向某科技公司提供病历材料,但某科技公司称公司规章制度规定请病假需提供三甲医院的病假证明,遂以郑某未提供三甲医院病假证明为由拒绝郑某的病假申请。郑某最终只能请事假进行手术治疗。事假期满后,郑某为继续治疗再次提出病假申请,某科技公司以相同理由不准假,郑某选择继续治疗,未回公司上班。2023年7月31日,某科技公司以郑某未获准假无故旷工3天以上为由解除双方劳动合同。郑某申请劳动仲裁,要求某科技公司支付违法解除劳动合同赔偿金。

苏州市吴中区劳动争议仲裁机构认为,

用人单位有权自主制定请假制度,但该权利的行使有其边界。本案中,考虑到医疗成本、就医便利等因素,郑某提供真实有效的三甲医院病假证明并申请病假,但某科技公司过分强调病假申请条件,坚持要求郑某提供三甲医院病假证明,未考虑郑某当时紧急就医的特殊性,不符合实际情况,其以郑某无故旷工为由解除劳动合同违法,故仲裁裁决某科技公司支付郑某违法解除劳动合同赔偿金。

病假管理是用人单位行使用工管理权的重要内容,为防止恶意利用病假制度虚开病假单或者“没病装病”“小病大养”等泡病假的情形发生,用人单位可以在规章制度中明确病假所需证明材料及审批流程,也可以在劳动者提供的病假证明存疑时进行核查,但其管理权的行使应当秉持善意、宽容、合理的理念。对于患病劳动者确因客观原因无法提供符合规章制度要求的病假材料时,应当结合劳动者的病情、就诊医院医疗水平、就医方便程度、经济条件等因素综合考量劳动者病假申请的正当性,强行要求劳动者至指定医院就诊一定程度影响劳动者的医疗自主权。本案倡导用人单位应当构建透明化、人性化的用工环境,增强劳动者的认同感,激发工作积极性,从而减少劳动争议。

## 为避债房产归一方 无偿处分撤销协议

□ 本报记者 张淑秋

婚后购买按份共有的房产,婚姻关系存续期间协议约定归一方所有,能否逃避债务?近日,福建省厦门市中级人民法院审理的一起债权人撤销权纠纷对此作出了认定。

2023年3月18日,李某和王某在婚姻关系存续期间签订了一份《财产约定协议书》,约定将原各占二分之一的某处房产100%份额登记在王某名下,视为王某个人财产。2023年5月18日,王某将案涉房产出售并办理过户登记至案外人名下,全额收取了售房款。

李某系王某的债权人,债权形成时间早于《财产约定协议书》签订时间。李某早已就该债权提起诉讼并申请法院强制执行,但未执行到任何财产。李某遂诉至法院,请求撤销其事后知晓的上述《财产约定协议书》,王某立即向李某折价赔偿因出售案涉房屋所得的50%价款(金额以李某的债权为限)。

厦门中院经审理认为,李某的债权在先,协议在后,因房子已对外出售且售房款全归王某,李某无法对房子采取执行措施,该协议书的签订带有明显减损李某财产之目的,属于无偿处分财产的行为,损害了债权人李某的利益。

最终,法院判决撤销案涉协议书,因欠债的金额未超过房子卖价的一半,所以王某应该以李某享有的债权金额向李某折价补偿。

### 法官说法

本案系债权人撤销权纠纷。夫妻双方婚姻关系存续期间通过签订《财产约定协议书》的形式将某一特定共有财产约定归一人所有,实质是为了逃避债务而实施的无偿处分行为,应予以否定性评价。如该无偿处分行为影响到债权人债权的实现,债权人可以依据民法典第五百三十八条请求撤销债务人的无偿处分行为。依据《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉合同编通则若干问题的解释》第四十六条第一款的规定,债权人在撤销权诉讼中同时请求债务人的相对人向债务人承担返还财产、折价补偿、履行到期债务等法律后果的,人民法院依法予以支持。

承办法官表示,所有权人有权对自己的财产进行处分,但为了逃避债务,以无偿或低价等方式转让财产权益,影响债权人债权实现的,债权人有权诉请法院撤销债务人财产转让行为;如果构成拒不履行生效法律文书的行为,还将承担罚款、拘留,直至追究刑事责任的法律后果。本案判决对婚姻关系存续期间通过财产约定恶意逃避债务的行为人敲响了警钟。债务人应秉持诚实守信原则,依法及时清偿债务,不要心存侥幸,最终得不偿失。

## 多次购买假酒索赔 十倍赔偿未获支持

□ 本报记者 潘从武  
□ 本报通讯员 张秀 王煊

连续多次购买假酒后索赔,还要到10倍赔偿吗?近日,新疆维吾尔自治区乌鲁木齐市中级人民法院就审理了这样一起案件。

2024年3月,家住乌鲁木齐市刘某在郭某经营的某烟酒商行购买2瓶茅台酒,通过微信支付酒款5400元。刘某自述当晚宴请朋友时发现2瓶茅台酒疑似假酒,随后向市场监督管理部门举报。经鉴定确为假酒,市场监督管理部门遂对烟酒商行作出处罚。

2024年10月,刘某将烟酒商行负责人郭某诉至乌鲁木齐市新市区人民法院,要求退还货款5400元,并支付赔偿金54000元。

一审法院审理后认为,烟酒商行未履行法定的进货查验义务,销售不符合食品安全标准的食品,属于销售“明知”不符合安全标准的食品,消费者有权要求赔偿,遂判决支持刘某的诉求。郭某不服,上诉至乌鲁木齐市中级人民法院。

二审法院经审理查明,刘某曾多次在乌鲁木齐市购买同款茅台酒,并以假酒举报、索赔,法院认为,消费者权益保护法保护的是以生活消费为目的的购买行为。而刘某短期内多次在不同商家购买同类白酒并全程录像,多次以相同事由索赔,其行为已超出生活消费范畴,实为通过索赔牟取经济利益,不应认定其为消费者,其索赔行为不符合食品安全法关于惩罚性赔偿的适用前提,不予支持。

最终二审法院判决:烟酒行退还5400元,驳回刘某的其他诉讼请求。目前该判决已生效。

### 法官说法

《最高人民法院关于审理食品药品惩罚性赔偿案件适用法律若干问题的解释》将支持食品药品惩罚性赔偿请求的条件统一到“生活消费需要”这一标准之下,超出生活消费需要之外主张惩罚性赔偿,人民法院不予支持。这样既打击和遏制违法经营行为,保护“舌尖上的安全”,同时也防范借维权名义实施敲诈勒索等违法行为。

## 非法采矿破坏生态 定罪判刑赔偿损失

□ 本报记者 曹天健  
□ 本报通讯员 潘涛婷

近日,山东省青岛莱西市人民法院审结一起非法采矿刑附带民事公益诉讼案,被告人受到刑事处罚的同时,赔偿生态环境损害修复费用63万元。

2023年12月,隋某、张某因未取得采矿许可证,擅自莱西市某矿坑处采挖土石渣被行政处罚。此后,两人并未收手,2024年3月12日至4月8日,在仍未取得采矿许可证的情况下,隋某伙同张某,于某继续采挖煤炭4.2万余吨,并运送至平度市销售,非法获利63万余元。经评估,隋某等人非法采矿活动造成的生态环境损害修复费用为63万元。

案件宣判前,隋某、张某,于某主动退缴全部违法所得,预缴罚金,并全额赔偿生态环境损害修复费用。

莱西市法院经审理认为,隋某、张某,于某违反矿产资源法等法律、行政法规有关矿产资源开发、利用、保护和管理的规定,未取得采矿许可证擅自采矿,情节特别严重,均构成非法采矿罪。同时,其行为破坏生态环境,损害社会公共利益,应当承担民事赔偿责任。

鉴于隋某、张某,于某具有自首、主动退赃、预缴罚金并积极赔偿生态环境损害修复费用等情节,且均自愿认罪认罚、真诚悔罪,依法对其从轻、从宽处理,最终以非法采矿罪分别判处有期徒刑2年6个月至1年6个月不等,适用缓刑3年至2年不等,并处罚金(已缴纳)。同时,3人作为附带民事诉讼被告共同赔偿因其行为导致的生态服务功能损失费63万元(已履行)。宣判后,3人均表示服判息诉,目前判决已生效。

### 法官说法

生态环境没有替代品,用之不觉,失之难存。本案中,莱西法院依法对被告人判处刑罚的同时,判令其为受损的生态环境“买单”,既严惩破坏生态环境资源犯罪行为,又贯彻保护和修复生态理念,实现了法律效果、社会效果、生态效果相统一。

## 法规集市

### 劳动合同法相关规定

- **第二十一条** 在试用期中,除劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形外,用人单位不得解除劳动合同。用人单位在试用期解除劳动合同的,应当向劳动者说明理由。
- **第二十三条** 用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。对负有保密义务的劳动者,用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款,并约定在解除或者终止劳动合同后,在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的,应当按照约定向用人单位支付违约金。
- **第二十四条第一款** 竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。竞业限制的范围、地域、期限由用人单位与劳动者约定,竞业限制的约定不得违反法律、法规的规定。

### 人口和计划生育法相关规定

- **第二十五条第二款** 国家支持有条件的地方设立父母育儿假。
- 《江苏省人口与计划生育条例》相关规定
- **第二十四条第二款** 推动实行父母育儿假制度。产假、护理假和育儿假的具体实施办法,由省人民政府制定。

## 预售期房灭失 房源置换后能否索赔

□ 本报记者 徐伟伦  
□ 本报通讯员 卢震

王先生多年前购买了一处房地产开发公司开发的预售期房,后因政策调整,王先生签约的房子意外“消失”。一心想要房子的王先生选择了房源置换方案,并等待了近7年才签订了新预售合同。之后,王先生将开发商诉至法院,索赔这么多年来购房资金占用费及租房损失。近日,北京市西城区人民法院对此案审理后,判决认定房源灭失属于不可抗力,王先生自愿选择置换,不应再主张相应的损失。

2014年,王先生与一家房地产开发公司签订预售合同,购买了该公司开发的一套位于14层的住宅,并支付了2000余万元购房款。两年后,房地产公司给王先生出具一份房源变更告知函,声称因政策变化,项目建筑高度限高降低,原本规划的楼层从15层降为12层。也就是说,包括王先生购买的房子在内的三层楼的房源灭失。

对此,房地产公司为王先生提供了两套解决方案:以相同单价置换为单价更高的二期房源,或是退房退还房款及相应利息。王先生思量之后,选择房源置换。2023年,王先生与开发商再次签订房屋预售合同,并支付了面积增大的差价。

王先生认为,由于房源灭失,开发商未能按时

交付房屋,他和新婚妻子只能租房住,产生了上百万元租金损失,且在第一次签订预售合同至第二次签订合同的时间里,开发商一直无偿占有他2000余万元购房资金。由于双方未约定二期房源置换的具体时间,因此王先生在签订新的房屋预售合同后亦一直未向地产公司主张资金占用费、房屋租金。

为此,王先生提起诉讼,要求开发商作出赔偿。

被告开发商认为,房源灭失系因政策影响的不可抗力导致,王先生自愿选择房源置换,就应该接受长时间等待新房。而且,二期房屋售价较一期房价大幅上涨,王先生用一期房屋价格置换至二期,实际享受了超额利益,再来主张资金占用费、租房租金没有法律依据。

西城法院审理后认为,案涉相关政策的调整具有突发性,无法预见,属于不可抗力范畴,被告开发商就项目三层楼无法建设的后果不存在过错,应免除其无法继续履行预售合同的相应责任。在房源灭失后,开发商提供了退款及房源置换两种解决方案,退款方案在一定程度上可以避免资金占用等损失的扩大,房源置换方案则在一定程度上可以弥补原预售合同无法履行的不利后果,王先生自愿选择房源置换,是对自身权利的处分,

不应再就选择该方案扩大的损失请求赔偿。

据此,西城法院判决驳回了王先生索赔购房资金占用费及租金的诉讼请求。王先生不服一审

判决,提出上诉。二审法院对此案审理后,认为一审判决认定事实清楚,适用法律正确,维持了一审判决结果。



## 因不可抗力无法履约不承担民事责任

承办法官庭后表示,我国民法典第一百八十条规定,因不可抗力不能履行民事义务的,不承担民事责任。不可抗力是不能预见、不能避免且不能克服的客观情况。在合同纠纷中,不可抗力是指合同签订后,非因合同当事人的过失或疏忽,而是基于发生了合同双方都无法预见、无法避免、无法控制和无法克服的意外事件或自然灾害,以致当事人不能依约履行或不能如期履行合同,发生意外事件或遭受自然灾害的一方可以免除履行义务的责任或推迟履行义务。

房屋买卖合同签订后,如果发生不可抗力导致合同无法继续履行,房屋买卖双方均不存在过错,可免除履行合同义务的责任。房屋买卖合同不能继续履行时,房屋买卖双方可以选择解除合同,退还之前已经支付的费用和利息等,或者选择订立新的合同以弥补之前合同不能履行造成的损失。

虽然不可抗力可以免除或推迟房屋买卖合同履行方的责任,但是并未排除义务履行方能够进行采取补救措施的义务。如本案中虽然一期房源无法交付,房地产开发公司不存在责任,但是作为义务履行方可以采取退款或更换新的房源等措施进行补救。如果房地产开发公司承诺退款后不退款,承诺换房或不给房或逾期交房,可能会要承担违约责任或损害赔偿。因此,无论是不是因为不可抗力,买方不存在过错的前提下,卖方应尽力维护买受者权益,根据买方需要,尽快退还房款或者为其更换新的房源。

对于房屋买受者而言,在房屋买卖履行中面临不可抗力等因素导致无法获得房产时,自身要权衡利弊,选择及时退还房款,或是选择房源置换,应注意一旦作出选择就相当于签订了对于房屋买卖双方具有约束力的新的协议,应当依约履行。