

虹口区 2018 年涉解除、终止类劳动争议仲裁白皮书

暨十大典型案例

一、涉解除、终止类劳动争议特点

构建和谐劳动关系是建设和谐社会的重要内容，而劳动关系的解除、终止是构建和谐劳动关系的重中之重。2018 年全年，虹口区劳动人事争议仲裁委员会（以下简称区仲裁委）审结劳动争议案件 1741 件，其中涉解除、终止类劳动争议 707 件。虹口区人民法院劳动争议团队（以下简称区法院）审结劳动争议案件 575 件，其中涉解除、终止类劳动争议 148 件。综观此类劳动争议案件：

（一）涉解除、终止类劳动争议案件占总体劳动争议案件比重高

涉解除、终止类劳动争议案件占总体劳动争议案件比重高，区仲裁委占比 40.6%，区法院占比 25.7%。在 2018 年区法院审结的该类案件中，用人单位单方解除的纠纷占比达到 76%，具体解除理由包括严重违纪（占 43%，其中旷工更是高达 21%），无理由解除（占 8%），不胜任工作（占 6%），试用期不符合录用条件（占 2%）；而劳动者单方解除的纠纷占比为 12%，具体解除理由包括劳动者主动辞职（占 7%），用人单位未足额支付或拖欠工资（占 2%），未缴纳社会保险费（占 2%），未提供劳动条件等（占 1%）。另外，有 12%的纠纷系因用人单位与劳动者协商一致解除或劳动合同到期终止而引发。而在

用人单位单方解除的案件中，劳动者主张违法解除的比例较高，达到用人单位解除纠纷的 64.5%。

(二) 涉诉用人单位中民营企业占比高达 87%

2018 年区法院审结的涉解除、终止类劳动争议纠纷中，民营企业占比 87%，外企占比 8%，国企占比 5%。民营企业尤其是中小微企业，受经营规模小、用工人少及外来从业人员多等因素的制约，部分企业仍然存在不规范用工现象，该类企业为节约用工和经营成本，往往呈现出管理粗放、混乱的状态，导致劳动争议频发。相对而言，国企和外企的管理较为规范，涉解除、终止类劳动争议案件的占比较小。且市场经济形势直接影响到民营企业的经营状况，进而影响企业组织结构的稳定性，企业转型升级、关停并转、整体搬迁或是裁撤分支机构过程中，易引发大量纠纷，甚至引发群体性劳动争议诉讼。

(三) 涉诉案件中劳动者工资低于上海市平均工资的占比为 49%，超过市平均工资三倍的占比为 8%

涉解除、终止类劳动争议案件中劳动者普遍收入都较低，高收入的劳动者占比较低。高收入的劳动者尤其是担任公司高级管理人员或高级技术人员的劳动者对维护自身权益较为警觉，在理性维权、收集证据等方面也占据优势。

(四) 诉讼请求复合化趋势明显，诉请为两个以上的案件占比 78%

涉解除、终止类劳动争议案件中，劳动者除要求支付违法解除赔偿金、解除补偿金外，往往还会主张多项诉请，如未订立劳动合同双倍工资差额、未休年休假工资、加班工资、年终奖、工资差额等。诉讼请求的复合化，增加了此类案件的调处难度。2018年度区仲裁委涉解除、终止类劳动争议案件的调解率为四成，2018年度区法院涉解除、终止类劳动争议案件的调解率仅占三成。

（五）用人单位胜诉率相对较高

根据区仲裁委2018年审结的涉解除、终止类劳动争议案件统计，裁决结案占比四成，其中认定用人单位构成违法解除的比例为44%；根据区法院2018年审结的该类案件统计，判决结案占比近七成，其中认定用人单位构成违法解除的占比仅为29%，用人单位的胜诉率较高。一方面，用人单位在制度健全、用工规范方面逐步完善，另一方面，在劳资关系中处于弱势地位的劳动者，在收集证据、理性主张诉请方面有所欠缺。当然，还有部分用人单位法律意识淡薄，忽视人力资源管理，解除劳动关系非常草率，这种情况下用人单位的败诉便在所难免。

（六）裁审衔接较为顺畅，适法统一成效显著

仲裁作为法院处理劳动争议案件的前置程序，“防洪闸”功能得到充分发挥，分流了大部分劳动争议案件，展现了有效预防预警处置的作用，为法院集中精力处理疑难复杂案件提供了坚强后盾。这得益于区仲裁委与区法院长期不懈致力于加强裁审衔接、统一裁判尺度的工作。

2018年，区仲裁委审理的涉解除、终止类劳动争议案件仅有四分之一诉至法院。

二、典型案例

（一）涉诚信类劳动争议

随着社会经济的日益复杂，市场主体对诚信的需求日趋强烈。诚实守信是社会主义职业道德建设的重要规范，是所有从业人员在职业活动中必须遵守的行为准则。在涉解除、终止类的劳动争议案件中，涉诚信问题的案件占据了一定的比例，该类案件有如下几个特点：

1.因劳动者违反诚实信用原则而引起的劳动争议案件占绝大部分，相较之下，用人单位违反诚信原则的案件比较少。因此该类案件用人单位的胜诉率较高。

2.劳动者违反诚信原则的表现形式多样，包括但不限于学历造假、提交虚假病假单、违反竞业限制的规定、对外披露公司保密信息等。

案例一 员工提交的病假单不真实，用人单位得与之解除劳动合同

【案情概要】

虞某于2010年6月入职上海某租车服务管理公司，担任服务代表一职。双方签订过三份劳动合同，最后一份合同是自2017年7月1日

起的无固定期限劳动合同。2018年3月15日至2018年5月9日期间，虞某向公司申请了病假，并提交了相应的三张病假单。然而公司发现，这三张病假单是虚假的，根据公司的规章制度，虞某属于严重违纪，遂以此为由，解除了虞某的劳动合同。虞某不服，提起劳动仲裁，要求公司支付违法解除劳动合同的赔偿金。

区仲裁委经审理后发现，虞某提交的三张病假单，分别显示为“上海交通大学医学院附属瑞金医院”开具的2018年3月15日至3月28日、2018年3月29日至4月11日、2018年4月12日至4月25日的病假单。为了查清事实，区仲裁委向瑞金医院发函调查。根据医院回函显示，该三张病假单并非医院出具，是不真实的。同时，根据公司的《员工手册》，员工自入职之日起旷工累计2天以上的，视为严重违纪。因此，虞某提交虚假病假单，公司根据规章制度的规定与其解除劳动合同，并无不当。最终，区仲裁委作出了对虞某的请求不予支持裁决。

【裁判说法】

员工因患病或非因工负伤，享有停止工作治疗疾病或休息的权利。但用人单位亦有权要求员工提交医疗机构出具的病假单，并有权对病假单的真实性进行审核。本案中，因虞某违反诚信原则，提交虚假病假单、虚构病假事实，严重违反了公司的规章制度，公司与其解除劳动合同，不属于违法解除。

案例二 擅自团建、虚假报销，用人单位得与之解除劳动合同

【案情概要】

姜某于2004年3月入职上海某科技有限公司,担任培训经理一职。双方签订过一份期限自2008年起的无固定期限的劳动合同。2017年9月,公司发现,姜某在未得到公司批准的情况下,擅自组织团队成员前往迪士尼游玩,并且在事后由团队成员以“经理会”的名义申请报销,姜某则审核批准了这些报销。公司认为,姜某的上述行为严重违反了公司规章制度,遂与姜某解除了劳动关系。姜某不服,提起劳动仲裁未获支持后又起诉至法院要求公司支付违法解除劳动合同的赔偿金。

法院经审理后认为,姜某虽表示其组织团队成员旅游得到了公司高层同意,但对此未提供证据证明。并且根据公司的《员工报销政策》,在户外场所举办的团队建设活动的费用报销,应获得上两级经理或副总裁的批准。而姜某作为公司的经理,明知该笔费用并不是“经理会”的实际支出,却仍然审核批准了该报销申请,该行为严重违反了公司的规章制度,公司据此解除劳动合同符合法律规定。最终法院作出了对姜某的诉讼请求不予支持判决。

【裁判说法】

根据《劳动合同法》第三十九条的规定,劳动者严重违反用人单位的规章制度的,用人单位可以解除劳动合同。本案中,公司的《员工报销政策》明确规定:“经理有责任审查并确保所有报销政策的合规性。”此外,公司的《员工手册》也明确规定:“员工如有下列情形,视

为严重违反公司的规章制度：任何形式的欺骗、弄虚作假、篡改、伪造公司记录包括但不限于未按规定提供票据报销、提供虚假信息或者虚假病休假证明等。”姜某擅自组织团队成员游玩，并在事后以“经理会”的名义审核批准报销，已经严重违反了公司的报销政策，构成营私舞弊、虚假报销的行为，公司基于此解除劳动合同于法不悖。

案例三 假冒他人代开病假单，用人单位得与之解除劳动合同

【案情概要】

李某于2015年11月1日入职上海某医药保健公司，担任医务室主管职务。双方签订了一份期限自2015年11月1日至2017年7月31日止的劳动合同。2016年8月8日至19日期间，李某因患急性阑尾炎住院治疗。出院后，李某一直通过微信发送病假单图片的形式向公司请假。然而公司发现，病假期间，李某在朋友圈中晒出了其旅行的照片，并且地点显示为国外。随后公司向医院进行核实，经医院证实李某的病假单的确不是本人所开。后公司又向李某进行核实，其承认病假是亲属假冒其本人去医院开具的。2017年5月11日，公司向李某出具了解除劳动合同通知书，解除了与李某的劳动关系。李某认为公司为违法解除，提起劳动仲裁，要求公司支付违法解除劳动合同的赔偿金。

区仲裁委经审理后认为，李某提交的病假单是找人代开的，显然不符合病假单的出具需要患者面诊的前提条件。根据双方签订的劳动合同第36条第11项规定：“提供虚假、失实、失效或者非合法途径、手

段取得的证明材料（学历、履历、资格证书、执业证书等）、事假单、病假单等情况的，乙方（用人单位）可以解除劳动合同。”因此公司因李某违纪解除劳动合同，并无不当，最终，区仲裁委作出了对李某的仲裁请求不予支持裁决。

【裁判说法】

员工有因病休假的权利，但用人单位亦有对病假证明进行审核的权利。本案中，李某身处国外，却让他人假冒其名义开具病假单，此种情况下开具的病假单显然是虚假的，与实情不符。李某找人代开病假单的行为有失诚信在先，故用人单位根据双方劳动合同的约定对李某做出违纪解除并无不当。

案例四 伪造销售业绩、违规开具发票，用人单位得与之解除劳动合同

【案情概要】

沈某于2012年1月入职某钢丝绳有限公司，担任销售总监一职。2016年12月，公司发现，沈某为了拼凑销售业绩提前开具增值税发票(金额高达780多万)，后因无法收回货款违规使用红字发票进行冲抵，并为了掩盖事实，擅自挪放公司货品，给公司带来损失1.6万元。据此，公司以沈某严重违反国家票据法和公司规章制度为由与沈某解除了劳动关系。沈某不服，遂提起劳动仲裁，要求公司支付违法解除劳动合同的赔偿金。

区仲裁委审理后认为，沈某提前开具增值税发票、违规使用红字发票进行冲抵的行为严重违反了《会计法》、《发票管理办法实施细则》和《增值税暂行条例实施细则》等法律法规关于发票开具时间以及明确禁止提前确认销售收入的规定。且公司的《员工手册》亦载明：“个人造成公司经济损失达人民币一万元以上的；徇私舞弊、损害公司利益的，公司可以在不事先通知的情况下辞退员工。”因此，公司据此解除与沈某的劳动关系并无不当。故区仲裁委作出了对沈某的仲裁请求不予支持 的裁决，该案经过一审、二审的诉讼程序均对此处理结果予以维持。

【裁判说法】

我国《发票管理办法实施细则》第二十六条规定：“填开发票的单位和 个人必须在发生经营业务确认营业收入时开具发票。未发生经营业务一律不准开具发票。”此外，《增值税暂行条例实施细则》第十一条规定：“小规模纳税人以外的纳税人因销货退回或折让而退还给购买方的增 值税额，应从发生销货退回或折让当期的销项税额中扣减；因进货退出 或折让而收回的增值税额，应从发生进货退出或折让当期的进项税额中 扣减。”本案中，沈某作为销售总监，理应对票据法规和财务法规更为 知悉，对其所从事的工作更负有审慎义务。但是事实上，沈某却做出了 提前开具增值税发票、违规使用红字发票进行抵扣等不当行为，不但使 公司提前生产了货物，造成大量的货物积压，也导致公司的财务报表无 法真实、公允的反映公司经营状况，给公司带来严重的审计风险。在这 种情况下，公司与沈某解除劳动合同是合理合法的。

（二）涉高管类劳动争议

近年来的劳动争议案件中，劳动者中的企业高级管理人员和高级技术人员所占的比例呈逐年上升趋势，2018年全年，区法院该类人员涉诉案件数量为16件，占同年涉解除、终止类案件的比例为11%。涉高管类的解除、终止类劳动争议案件具有以下三大特点：

1. 高管类劳动者的薪资水平普遍较高，几乎都在上海市平均工资三倍以上，该类案件的诉讼标的额较大。

2. 高管类劳动者在管理能力、工作经验、学历水平等方面较普通劳动者突出，往往在收集和掌握核心证据方面有优势，诉讼能力较强，胜诉率较高。

3. 涉高管类劳动案件的调解难度相对较高，调撤率更低。

案例五 不符合法律法规关于高级管理人员任职资格规定的，用人单位得与之解除劳动关系

【案情概要】

钱某于2015年4月入职某基金管理公司，担任总经理助理，协助总经理进行公司管理工作，同年10月起兼任综合管理部总监及子公司董事，对公司重要事务实际参与决策，具有投票权，属于实际履行高管职务的人员。2015年12月公司在上海市工商局办理业务时被告知，钱某已被最高人民法院列为失信被执行人，而钱某在入职时并未向公司披

露此信息，且钱某并不具备基金从业人员资格，公司随后与钱某解除劳动关系。钱某不服，提起劳动仲裁未获支持后起诉至法院要求恢复劳动关系。

法院经审理后认为，钱某系公司高级管理人员，不仅所负数额较大的债务到期未清偿，被列入失信被执行人，且不具备基金从业人员资格，公司据此认定钱某缺乏基金公司高级管理人员任职资格的准入条件，影响劳动合同的继续履行而与之解除劳动合同，并无不当。最终法院判决驳回了钱某的诉讼请求。

【裁判说法】

关于公司高级管理人员的任职资格，法律法规有专门规定的应从其规定。我国《公司法》、《证券投资基金法》均规定了“个人所负数额较大的债务到期未清偿”的不得担任公司高级管理人员，《证券投资基金法》还规定高级管理人员应当具备基金从业资格。钱某不符合上述任职资格条件，但在入职时并未诚实向用人单位披露，违反了我国《劳动合同法》第三条规定，订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。用人单位据此与其解除劳动合同并不构成违法解除。

案例六 从事与公司利益相冲突活动的管理人员，用人单位得与之解除劳动关系

【案情概要】

周某任职上海某海运公司的航运部经理，在其负责承租某航运船舶过程中，与公司总经理李某串通，通过李某妻子以及周某妻子作为股东的同行业公司（某新加坡公司）赚取差价。即先用该新加坡公司承租下该船舶，新加坡公司再以更高价格转租给周某所在的上海某航运公司。公司据此以周某利用职务之便，伙同其他高管在公司租赁合同中赚取差价，侵占公司财产，给公司造成重大经济损失为由与其解除劳动关系。周某不服，提起劳动仲裁未获支持后起诉至法院要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金6万元。

法院经审理后认为，周某系公司管理人员，任职期间其妻入股竞业公司却未向公司披露，甚至积极促成船舶的加价转租之事。公司据此认定周某违背对公司的忠诚义务，其行为会削减公司竞争优势、损害公司经济利益，使周某个人获得不正当利益，故公司与之解除劳动关系，不违反劳动法律的规定。最终法院判决驳回了周某的诉讼请求。

【裁判说法】

我国《劳动合同法》明确规定了诚实信用原则，劳动者对用人单位的忠诚是该原则项下的应有义务。对掌握着公司重要资源的管理人员，要求其履行更高标准的忠诚义务于法不悖。故针对此类劳动者，公司在劳动合同中约定不得从事与其利益相冲突的活动等内容，符合订立劳动合同的合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用原则。若违反该约定用人单位得与之解除劳动关系。

案例七 不按规定向公司披露可能与公司利益产生冲突情况的，公司得与之解除劳动关系。

【案情概要】

张某任职某科技公司的全球销售集团部门经理，负责销售工作。A 公司是该科技公司的重要购买方和渠道商，张某一直代表科技公司负责与该公司的商业合作与谈判工作，双方业务往来密切。后科技公司发现，张某曾担任 A 公司的股东之一 B 公司的股东，之后 B 公司股东变更为张某妻子吴某，且吴某还被 B 公司派往 A 公司担任董事，然张某从未向公司披露以上信息。公司认为张某未履行对公司忠诚的义务、违反了公司制定的商业行为准则，与之解除了劳动关系。张某不服，提起劳动仲裁未获支持后起诉至法院要求恢复劳动关系。

法院经审理后认为，用人单位在其商业行为准则中已明确规定，不按规定向公司披露可能与公司利益产生冲突情况的，视为严重违反公司规章制度，公司有权立即解除劳动合同。其中就包括劳动者本人及家人在公司供应商、客户、经销商或竞争对手公司中拥有经济利益或能够对其施加控制或影响的情况。而张某的妻子在公司的供应商 A 公司处担任董事，张某在职期间有义务向公司披露该事实却未披露。故公司以严重违反规章制度为由解除其劳动关系并无不当。

【裁判说法】

部门经理不在《公司法》概念上的高级管理人员之列，在《公司法》意义上，其并不承担对公司的法定忠诚义务。但不可否认，该类劳动者与一般劳动者不同，是掌握着公司重要资源的管理人员。用人单位基于经营管理自主权制定相关规章制度，要求该类人员对公司忠诚并不违背《劳动合同法》的规定，因此违反该规章制度者用人单位得与之解除劳动关系。

（三）涉特殊身份类劳动争议

本处所述特殊身份类劳动者，指处于孕期、产期、哺乳期的劳动者及处于劳动合同试用期的劳动者。之所以作为一类予以阐述，是因为“三期”妇女及试用期劳动者在劳动就业市场中相对处于弱势，权利受损对生活质量影响较大。

1. 女性怀孕生子不仅是其个人基本权利，也是对社会生产力再生产的保障。由于生理特性所决定，女性在怀孕、生产、哺乳期间需要更多的休息和特殊保护，因此，《劳动法》《劳动合同法》《就业促进法》《妇女权益保障法》《女职工劳动保护特别规定》等法律法规对于女职工在孕期、产期、哺乳期均作出了特别规定，以保障女职工在“三期”期间获得特殊劳动保护。随着法制宣传的普及，用人单位法律意识的加强，实践中女职工“三期”合法权益被侵犯案件数量并不多。2018年区人民法院受理的解除、终止类劳动争议中涉女职工案件73件，涉“三期”劳动争议仅5件，占全年结案数约1%，绝对数量不大。涉“三期”劳动争议多发生在小微民营企业，占比80%。

2. 试用期制度是《劳动合同法》中的一项重要制度安排，它在一定程度上平衡了试用期中用人单位和劳动者双方的权益。试用期制度产生问题的主要原因在于劳资双方对对方信息了解不够。然而随着我国市场经济的高速发展，试用期制度逐渐显露出一定的问题，试用期内劳动者权益遭到侵害的现象时有发生。2018年区法院受理涉试用期劳动争议12件，其中试用期不符合录用条件解除5件，占比41.67%，严重违纪解除5件，占比41.67%，严重违纪的主要原因是旷工。涉民营企业纠纷11件，占比91.67%。

案例八 “三期”劳动者严重违纪，用人单位得与之解除劳动关系

【案情概要】

王女士2011年11月1日入职上海某电子商务有限公司（以下简称电子商务公司）担任销售主管。2017年4月19日电子商务公司向王女士出具劳动合同解除通知书，该通知载明：“根据您的2017年1月至3月的考勤记录，及对您出勤的实际调查，发现您在前述3个月内托人打卡30余次。……鉴于您屡次托人打卡，故记严重违纪。……鉴于您的严重违纪行为，公司决定对您做辞退处理。……您与本公司的劳动合同与劳动关系将于2017年4月19日解除……”。王女士以电子商务公司违法解除为由，提起劳动仲裁。区仲裁委未予支持。王女士不服遂起诉区法院。

庭审还查明:2017年1月至3月期间王女士和电子商务公司员工赵某有30余次上下班考勤时间完全一致。考勤与监控视频比照,王女士存在40余次考勤时间与实际上下班时间不符,实际情形为上班迟到、下班早退、旷工情况。王女士对考勤机监控视频均不予认可,还认为其托人代打卡是因为处于哺乳期到隔壁关联公司医务室吸奶,部门主管照顾其安排人员为其打卡。

区法院一审判决:王女士要求电子商务有限公司支付违法解除劳动合同赔偿金108,528.20元的诉讼请求,不予支持。王女士又提起上诉,二审判决驳回上诉,维持原判。

【裁判说法】

以往,凡是涉及女职工处于孕期、产期、哺乳期等“三期”的劳动争议案,基本都是用人单位败诉居多。但近年来,少数女职工把“三期”当作“保险箱”,滥用权益,致使其行为违规违纪,这也令人唏嘘不已。根据法律规定,用人单位不得以怀孕、产假、哺乳等为由辞退女职工。但,如果用人单位能够举证证明女职工存在严重违反用人单位的规章制度,严重失职、营私舞弊,给用人单位造成重大损害等过失性情形的,即使女职工处在孕期、产期、哺乳期,用人单位还是有权利行使单方解除权。就本案审理来说,由于用人单位提供了长达三个月的视频记录以及一系列相关证据,事实还是十分清晰的。由于协商不成,最终法院判决,王女士要求用人单位支付违法解除劳动合同赔偿金的诉讼请求,不予支持。

案例九 用人单位依法解除劳动关系后仍应全面履行劳动保护义务

【案情概要】

赵某于2014年3月25日入职上海某国际物流有限公司（以下简称国际物流有限公司）担任进口清关操作。双方签订了期限为2014年3月25日至2015年3月24日的劳动合同，后又续签了期限为2015年3月25日至2018年6月30日的劳动合同。2017年8月29日，国际物流有限公司以“赵某2017年2月8日起病休，经多次沟通，仍不能恢复上班，也不能从事公司安排的其他岗位，至2017年8月29日累计请病假已超过六个月”为由解除劳动合同。赵某向区仲裁委申请仲裁，要求支付解除劳动合同经济补偿金9,871.23元、未提前三十天通知解除劳动合同一个月替代工资2,820.35元、医疗补助费16,922.10元，区仲裁委裁决予以支持后，国际物流有限公司不同意支付医疗补助费16,922.10元，诉至区法院。

庭审还查明：赵某2016年8月6日生产，2017年2月8日起以“腰痛、腰椎间盘突出、侧弯、骨骼螺旋退化”等为由连续病假至8月29日。

区法院一审判决：国际物流有限公司支付赵某解除劳动合同经济补偿金9,871.23元、未提前三十天通知解除劳动合同一个月替代工资2,820.35元、医疗补助费16,922.10元。后二审判决驳回上诉，维持原判。

【裁判说法】

医疗期是指企业职工因患病或非因工负伤停止工作治病休息不得解除劳动合同的时限。医疗期设置的目的是平衡劳动者与用人单位的权益。劳动者在法定医疗期内享受不被解雇的法律保护，但是，法律保护并不是没有期限的，这也是为了保护用人单位的合法权益。本案中赵某可享受医疗期为6个月，其累计病休已超过规定医疗期，国际物流有限公司可以依法解除劳动合同。国际物流有限公司未提前30天通知劳动者解除劳动关系，应支付赵某一个月替代工资，同时根据《上海市劳动合同条例》规定，国际物流有限公司还应支付赵某不低于劳动者本人六个月工资收入的医疗补助费。

案例十 劳动者隐瞒真实工作经历、不符合录用条件，用人单位得与之解除劳动关系

【案情概要】

张某2018年7月11日参加了上海某教育咨询公司面试，填写了职位申请表。7月23日入职，从事英文使用者经验保护工程师工作，双方当日签订了为期3年、试用期为6个月的劳动合同及试用期协议各一份，试用期协议第三条约定，原告试用期不符合录用条件的，被告有权随时与原告解除劳动关系，或将原告退回派遣或外包公司，且无须承担任何法律责任。试用期录用条件为：1、……；2、……；3、原告所提交、填写的材料，均真实、完整、有效。当月30日教育咨询公司书面形式以张某试用期不符合录用条件为由解除劳动合同。张某认为教育咨询公司侵犯了其合法权益，向区仲裁委申请仲裁，要求支付违法解除劳动合

同的赔偿金 9,000 元。仲裁委裁决未支持张某请求。原告不服遂诉至区法院。

庭审还查明：1、张某提交给教育咨询公司的职位申请表中填写的其工作经历为“2011 年至 2013 年在翻译公司担任英文翻译、2013 年至今在中外合资公司担任英文翻译、培训师”。但是张某的劳动手册记载其 2011 年至 2015 年期间曾先后在上海某科技咨询有限公司、上海某人才服务有限公司、上海某企业管理咨询有限公司、上海普陀区某进修学校、上海某文具用品经营部、上海某文化传播有限公司等处工作；2014 年 1 月至同年 4 月为自由职业，2015 年 11 月至 2016 年 1 月为灵活就业。再根据最高院裁判文书网公布的民事判决书、民事裁定书记载，2016 年 8 月 1 日至同年 10 月 10 日原告就职于上海某股权投资基金管理有限公司担任分析师，2016 年就职于上海某互联网金融信息服务有限公司。

2、教育咨询公司的《员工手册》第 2.1.2 条规定，员工必须保证所提供信息和材料的真实性、完整性和有效性，这也是《劳动合同法》中诚实信用原则的基本要求，否则将承担“不符合录用条件”而产生包括但不限于无补偿的解除劳动关系等不利后果。

区法院一审判决：张某要求被告上海某教育信息咨询公司支付违法解除劳动合同赔偿金 9,000 元的诉讼请求不予支持。张某又提起上诉，二审判决驳回上诉，维持原判。

【裁判说法】

试用期是劳动者与用人单位双向选择的磨合期，衡量试用期内解除劳动关系是否合法，需要平衡用人单位用工自主权和劳动者合法就业权之间的法益。因此，对用人单位的审核要求不宜过苛，但这并不意味着用人单位可以任意为之。和通常情况下的用人单位的单方解除权相比，《劳动合同法》赋予了用人单位在试用期内更大的单方解除劳动合同的权利，即劳动者在试用期内被证明不符合录用条件的情况下，用人单位就可以解除劳动合同。但此时，用人单位需要对其主张的“不符合录用条件”承担举证责任，否则需承担法律后果。本案中，张某在职位申请表中填写的工作经历，是一种工作状态稳定、从事岗位专一的职业经历，但其劳动手册及相应生效裁判文书则反映出张某工作更换频繁，工作状态很不稳定，这明显与其填写的工作经历有很大出入，张某披露的工作经历并不真实、完整。根据双方签订的试用期协议及教育信息咨询公司的《员工手册》，张某不符合录用条件，教育信息咨询公司于2018年7月30日与之解除劳动合同并无不当。

三、对策建议

（一）推进企业用工管理能力建设，加强防范劳动用工风险

企业是社会经济的重要组成部分，良好的用工管理机制与规范的用工管理流程不仅为企业避免了不必要的用工成本和纠纷，还能维护良好的人力资源关系，辅助人才市场的健康流动。我们建议，企业应当建立起事前防范、事中控制和事后救济的综合风险防范机制。事前防范，重点在于招工之时核实劳动者的信息，确保劳动者提交了真实的学历学位

证书、确认劳动者与上一家用人单位已明确解除劳动关系。事中控制，体现在签订并履行合法合规的劳动合同、建立健全企业规章制度与加强激励机制和企业文化建设等，防止因用工管理过程中的疏忽或失当，导致证据缺乏或被认定违反法律规定而最终支付高额赔偿金等。事后救济指的是一旦发生劳动纠纷，企业需格外注意《劳动法》、《劳动合同法》中关于协商解除、企业单方解除以及一些不得解除情形的规定，避免解除不当给自身带来的法律风险。

（二）开展劳动普法宣传教育，引导劳动者依法理性维权

目前出现的一个明显趋势是，劳动者的法律知识和维权热情不对等。在实践中，有的劳动者在签订合同时不注意审查合同内容，纠纷发生后盲目提出明显不合理的诉讼请求；有的劳动者拒绝调解解决纠纷，在诉请被驳回后反复诉讼，滥用诉权；更有劳动者在发生纠纷后采取过激行为维权，激化矛盾。因此，增强劳动者的法律意识，促使劳动者树立正确理性的维权观念势在必行。一是职能部门与新闻媒体等机构要深入开展普法活动，定期发布典型案例，加强舆论宣传，提高劳动者的法律意识；二是企业在用工之余要加强培训工作，不断提高劳动者的综合素质，进一步增强诚实守信意识。三是劳动者要了解和学习劳动领域相关法律知识，提高判断能力，合理合法地选择维权方式，做到理性维权。

（三）建立用工就业诚信档案，全面完善劳动保障诚信评价体系

由于社会诚信的缺失，已经成为制约和谐劳动关系构建的重要阻力。

因此，建议劳动行政部门、工会组织与行业协会等单位，在仲裁与法院诉讼案件等大数据的基础上，联手打造劳资双方的信用评价体系，建立诚信用工和诚信就业档案，将用人单位和劳动者的劳动争议记录纳入其中，并向社会公示，作为劳动者择业和用人单位招聘时的重要参考，以此督促企业依法用工、劳动者勤勉就业。此外，对表现优异、诚信等级高的企业给予一定的奖励，对表现不佳，诚信等级低下的企业实施相应的惩罚措施，督促各类企业自觉遵守劳动保障法律规定，规范用工、切实加大对重大劳动保障违法行为的惩戒力度。

（四）加强各部门合作和沟通，完善基层多方联动争议调处机制

预防和妥善解决劳动争议纠纷，不仅是仲裁部门、法院的重要工作，更需要各部门的通力协作。因此建议，一是与上级部门建立重大案件及时沟通研究机制，对涉案面广、影响大的案件，先行沟通；二是区仲裁委与区人民法院加强裁审联动机制，定期探讨、分析劳动争议案件，统一审理标准和处理方式；三是强化街道基层调解组织的调解作用，有序推进基层先行调解工作，最大限度将矛盾化解在基层；四是与区总工会、企联、工商等部门联动，努力尝试建立区域性和行业性劳动争议调解组织，加大对区示范企业成功经验的宣传和推广力度，尽量使劳动争议在企业内部能得到妥善解决。