

目 录

案例一：乘务员执行航班期间吸电子烟危害公共安全，构成严重违纪

案例二：劳动者明知或应知单位规章制度的，受该规章制度制约

案例三：高管擅自转移用人单位大额资金，构成严重侵害用人单位利益

案例四：劳动者不依约报告“利益冲突”的行为，构成严重违纪

案例五：劳动者使用虚假发票套取公司财产，构成严重违纪

案例六：用人单位应对劳动者构成严重违纪承担举证责任

案例七：单位规章制度对劳动者非工作时间、非工作场合的行为不具有普遍适用效力

案例八：网约车司机非故意拒单不认定为旷工

案例九：因正当管理行为造成用人单位损失的，不构成严重违纪

案例十：劳动者合理披露自身薪酬的，不构成严重违纪

案例一

乘务员执行航班期间吸电子烟危害公共安全，构成严重违纪——
王某诉某航空公司劳动合同纠纷案

典型意义

对用人单位以劳动者严重违纪为由单方解除劳动合同行为的正当性评价，一直以来都是类案司法审查的重点与难点。个案审查时，应注重考量用人单位的性质、所处行业特点，以及劳动者所任职位、所负职责等因素，综合评价相关违纪行为的严重程度。本案用人单位系一家航空公司，为广大乘客提供公共服务；劳动者则作为一名乘务员，身处重要岗位。无论从用人单位性质，还是岗位职责来看，对安全生产、严格守纪的要求都非常高。劳动者理应知晓并自觉遵守相关工作规范及安全要求，其涉案行为严重背离了相关职业的基本行为规范，构成严重违纪。

案情简介

王某于2006年8月入职某航空公司，担任客舱某部乘务长。2019年4月执行航班期间，王某被发现在客舱内吸电子烟。2019年7月，某航空公司依据2019年版《客舱服务部空勤人员绩效考核办法》中有关乘务员违反国家法律、法规构成严重违纪可解除劳动合同的规定，解除与王某的劳动关系。

长宁法院经审理认为，王某在执行航班期间在客舱内吸电子烟的违纪事实证据确凿，其作为乘务员，理应较普通主体更清楚知悉安全飞行的各项要求。王某的行为虽未造成严重后果，但性质恶劣，危及公共安全，构成严重违纪行为。航空公司据此解除劳动合同具有事实和法律依据。

案例二

劳动者明知或应知单位规章制度的，受该规章制度制约——谢某诉某科技公司劳动合同纠纷案

典型意义

处理涉违纪解除劳动合同纠纷时，应首先审查用人单位所依据的规章制度的效力及告知程序，合法有效且已经公示或已告知劳动者的规章制度方能作为用人单位违纪处罚的制度依据。本案中，劳动者在第二次入职时虽没有签收《员工手册》，但该劳动者在同一单位的前次入职时已经签收同一版本的《员工手册》。结合劳动者两次入职时的《员工手册》条款行文一致，未有变动等事实，足以推定劳动者对于《员工手册》的内容系应知的，该规章制度业已完成告知程序，对劳动者具有约束力。

案情简介

谢某于2019年8月入职某科技公司，入职时签收了《员工手册》，后于2019年11月离职。2019年12月，谢某再次入职该公司，但未签收《员工手册》。2022年5月，某科技公司以书面形式告知谢某迟到和早退的申报程序及违反后果。后谢某多次迟到，且均未按规定申报并提交调休单。公司遂依《员工手册》先后给予其五次警告，并以其严重违反用人单位规章制度为由书面通知解除劳动合同。谢某认为其未签收《员工手册》，公司不得以此作为处罚及解除劳动关系的依据。

长宁法院经审理认为，谢某违反了公司关于迟到早退主动申报的规定，其虽只在第一次入职时签收了《员工手册》，但该规章制度内容未有变更，应对其有效，某科技公司据此解除劳动合同于法有据。

案例三

高管擅自转移用人单位大额资金，构成严重侵害用人单位利益——顾某诉某物业公司劳动合同纠纷案

典型意义

作为高级管理人员，在处理单位事务时应时刻将公司利益放在首位，遵守职业道德，对公司及全体股东负有忠实、勤勉义务，不得利用职权谋取个人利益。高管人员因不当履职导致公司权益受损的，用人单位可以对其行使解雇权。本案中，劳动者作为用人单位的高管，在与单位发生矛盾时，利用职权擅自转移用人单位资金，造成单位财产损失，构成严重违纪。用人单位应加强对高管履职的监督与管理，调整高管职务时应及时调整管理权限、变更授权，切实保障公司合法权益不受侵害。

案情简介

顾某系某物业公司三名股东之一，担任公司法定代表人及总经理职务。2019年6月，某物业公司变更公司法定代表人为案外人。后顾某自行前往银行办理某物业公司网银U盘变更手续，并在未告知公司其他股东的情况下，使用网银操作公司账户，向无关案外公司转款32万余元。某物业公司遂以顾某“违规转移巨额资金，属于严重违纪”为由解除劳动合同。顾某认为，其转移资金属于履行职务行为，未损害公司利益。

长宁法院经审理认为，顾某虽主张其变更网银管理权限并对外转账三十余万元系履职行为，但无法对转账行为作出合理解释，该行为有违其作为高级管理人员对公司的忠诚勤勉义务，客观上严重损害了公司利益，公司据此解除与顾某的劳动合同并无不当。

案例四

劳动者不依约报告“利益冲突”的行为，构成严重违纪——某安保系统公司诉陈某劳动合同纠纷案

典型意义

公平的竞争秩序是单位正常开展生产经营活动的根本保障。本案中，劳动者作为销售经理，其与用人单位供应商法定代表人的婚姻关系，存在影响用人单位商品销售、采购行为公平有序开展的可能，构成利益冲突。劳动者未按要求事先上报相关信息，违反规章制度。用人单位一方面应通过制定合法、合理的规章制度，明确界定利益冲突的情形及相应后果，完善报备程序；另一方面，用人单位可以将劳动者主动上报与单位招录时进行背景调查等手段相结合，尽最大可能在源头避免己方利益减损情形的发生。同时，劳动者也应对用人单位秉持忠诚、守信之心，及时、主动履行报备义务，以实现利益共赢。

案情简介

陈某于2012年6月入职某安保系统公司，担任销售经理，其与该公司供应商的法定代表人存在婚姻关系，但未向公司作出书面说明。2019年8月，公司根据《商业行为准则》及《员工手册》的相关规定，认为陈某未报告其配偶在另一家公司担任高管，且可能影响两家公司之间的业务关系，导致潜在利益冲突，故与其解除劳动合同。陈某认为，公司未规定申报程序，且公司对此事早已知晓。

长宁法院经审理认为，公司相关规章制度已明确要求员工应主动对业务往来中可能导致公司利益减损的配偶、亲属关系向公司进行报备。在陈某未能举证证明公司已知晓该情形的情况下，其隐瞒行为属严重违反公司规章制度。公司据此解除劳动合同于法有据。

案例五

劳动者使用虚假发票套取公司财产，构成严重违纪——某技术公司诉万某劳动合同纠纷案

典型意义

劳动者利用虚假发票或虚构事实等方法以报销为由骗取用人单位利益的行为会损害用人单位的财产权益、破坏用人单位的财务管理制度，使用人单位面临财务、税务等方面的风险。本案中，劳动者采用大量存在异常情形的发票向公司报销费用，并通过跨月分拆等隐蔽行为规避用人单位审查，其行为明显存在虚假报销的主观恶意，有悖于诚实信用的基本原则和劳动者对用人单位的忠诚义务，严重违反了用人单位的财务报销制度。劳动者在工作中应恪守诚信义务和职业操守，不得滥用用人单位的信任谋取不当利益。

案情简介

万某于2004年7月1日进入某技术公司处工作。公司发现万某提交报销的出租车发票存在同车连号，不同车连号，发票号码大的乘车时间在前、发票号码小的乘车时间在后等不合理情形，遂于2020年5月以万某工作期间存在多次虚假报销行为为由，认定其行为构成严重违纪，解除与万某的劳动关系。万某认为，其报销的发票均已经过公司审核并支付完毕。

长宁法院经审理认为，万某明知公司的规章制度将虚假或不实报销规定为严重违纪行为，未能对发票存在的异常情形给出合理解释。万某虽然主张其报销款项已经公司审核并发放，但其利用虚假发票套取公司报销款项的行为客观存在，该行为违反公司规章制度，构成严重违纪。公司据此解除具有事实和法律依据。

案例六

用人单位应对劳动者构成严重违纪承担举证责任——某卫浴公司诉许某劳动合同纠纷案

典型意义

为保护劳动关系和谐稳定，减少用人单位解除劳动合同的任意性，用人单位作出违纪处分时应妥善保管与劳动者违纪行为相关的证据材料，避免发生争议后因举证不能承担不利后果。本案中，用人单位无法提供证据证明劳动者违规转售单位产品，其以劳动者转售公司产品构成严重违纪为由解除劳动关系明显缺乏依据。明确举证责任的负担，不仅能够敦促用人单位规范内部流程，妥善保管经营管理材料，减少相关纠纷，更能有效维护劳动者的合法权益，避免违纪认定的随意性。

案情简介

2019年6月许某劳动关系转入某卫浴公司处，担任销售。某卫浴公司执行的员工及亲属内购公司产品福利政策规定正式产品不得转售，呆滞品和全员营销模式下的产品可由员工向亲友销售。后公司发现在案外人处有该公司的产品出货单客户联，记载的客户名称为许某，且案外人有向许某的支付记录。某卫浴公司据此认定许某违纪转售公司产品，遂以许某侵害公司利益及从事兼职为由解除了双方之间的劳动合同。

长宁法院经审理认为，某卫浴公司有多种销售模式，部分产品允许转售，部分产品不允许转售。公司未能提供证据证明许某存在将禁止转售的产品对外转售的行为。许某转售商品的行为亦不构成兼职。据此，某卫浴公司解除双方的劳动合同，缺乏事实与法律依据。

案例七

单位规章制度对劳动者非工作时间、非工作场合的行为不具有普遍适用效力——某贸易公司诉蒲某劳动合同纠纷案

典型意义

通常，除法律另有规定的、用人单位规章制度可以规范劳动者的情形之外，用人单位制定的规章制度对于劳动者的非工作行为没有规范效力，不能作为约束劳动者业外活动的依据。本案中，聚餐时间为下班后，聚餐地点在单位场所外，在用人单位未提供特别规定的情况下，劳动者在该时间段的行为不受规章制度的制约。对于劳动者业外不当行为所造成的经济损失，用人单位可通过正常法律途径主张。用人单位以违纪为由解除劳动合同时，应当审慎判断劳动者行为的违法程度与违纪认定的适应性，不得任意扩大规章的适用范围。

案情简介

蒲某于2019年3月入职某贸易公司。2021年4月某晚，蒲某与另四名公司员工聚餐时因琐事争吵，并发生轻微肢体冲突，造成同行他人不同程度的人身损伤及其他物损。后民警到场处置调解，未对蒲某采取治安拘留或其他强制措施。事后，某贸易公司认为聚餐系工作关系的延续，蒲某上述行为已严重违反规章制度，遂解除劳动合同。

长宁法院经审理认为，公司关于晚间聚餐应视为工作关系的延续缺乏事实及法律依据，公司相关规章制度亦未有关于员工在工作时间及工作场所以外的行为要求。至于当日发生冲突的起因以及蒲某是否存在违法情节，结合公安机关对当晚事件的认定中并未进行责任划分的处理结果，无法推定蒲某对当日冲突存在主观恶意。某贸易公司解除与蒲某之间的劳动合同，缺乏事实与法律依据。

案例八

网约车司机非故意拒单不认定为旷工——某出租汽车公司诉刘某劳动合同纠纷案

典型意义

解除合同会直接导致劳动者丢失工作岗位及工作收入，属于用人单位对劳动者管理中一种较为严厉的惩戒措施，用人单位在解除劳动合同时应格外慎重，应当重点审查劳动者构成旷工的对应事实，并结合具体情形分析劳动者缺勤原因，准确判断是否构成旷工。具体到本案，劳动者实际仅存在一次故意拒单行为，其余未接单行为均事出有因，不能归咎于劳动者。用人单位在未能充分举证证明劳动者存在故意拒单行为，即劳动者并非无正当理由拒不提供劳动的，不能认定为旷工。用人单位在行使管理权的时亦应注重保障劳动者的合法权益。

案情简介

刘某于2018年3月入职某出租汽车公司，担任网约车驾驶员。某出租汽车公司的《员工手册》规定，年累计旷工达到24小时视为严重违反规章制度，公司有权依法与劳动者解除劳动合同关系。2020年7月，公司以刘某存在五次拒单为由认定其构成无故旷工达到24小时，进而解除劳动合同。刘某认为，其不存在拒单行为。

长宁法院经审理认为，根据公司规定，网约车驾驶员在专车软件上在线接单即为上班，公司通过线上线下方式为其派单，若驾驶员拒单则按旷工处理。但根据法院查明的事实，刘某仅存在一次故意拒单行为。其余四次行为，公司均未能证明刘某故意拒接派单电话，不应认定为旷工。综上，刘某仅有一次旷工行为，累计旷工时长不足24小时，公司系违法解除。

案例九

因正当管理行为造成用人单位损失的，不构成严重违纪——陈某诉某食品公司劳动合同纠纷案

典型意义

用人单位应当建立完善的用工管理制度，制定合理明确的规章制度，尤其是在惩戒措施的具体执行过程中应审慎，充分考虑劳动者行为的正当性及合理性。本案中，用人单位以劳动者作为中层管理人员履行管理职责不当累计两次为由解除劳动关系，而该用人单位的规章制度中并无对管理人员履职不当应如何处理的具体内容。对处于组织架构“夹心层”的中层领导的管理及履职评价，除依据规章制度外，还应结合企业交易习惯、经营方略及商业目标等因素进行综合考量。

案情简介

陈某于2007年8月入职某食品公司工作，后担任公司大客户部负责人。2019年1月，公司认为陈某作为领导负责审批柏某的相关工作申请，未能及时向上级汇报柏某工作中的不当行为，造成公司损失，对陈某书面警告一次。后公司又以经陈某审批通过的预提费用申请超出实际发生金额85万余元，造成公司损失为由，再次对陈某书面警告一次，并以陈某两年内受到两次警告为由，解除劳动合同。

长宁法院经审理认为，第一次书面警告所针对的审批行为具有管理决策的合理性，且陈某在审批流程中并无最终决策权，过错责任不能归于陈某，故第一次书面警告缺乏相应依据。第二次书面警告所针对的陈某审批行为未造成公司任何损失，故亦缺乏依据。据此，法院认定公司系违法解除劳动合同。

案例十

劳动者合理披露自身薪酬的，不构成严重违纪——某茶业公司诉殷某劳动合同纠纷案

典型意义

对于劳动者违反保密制度行为的认定，必须考察其行为的合法性、合理性及可能造成的后果。劳动者对其个人信息享有合法权益，可以自行进行处分，用人单位的规章制度不应当限制劳动者对个人信息的合理使用。涉讼劳动者系普通员工，向他人提供的是个人薪酬信息而非用人单位整体的薪酬制度，并未违反单位规章制度。单方解除劳动合同作为最严厉的处罚措施，须有相当的行为严重性，若用人单位可根据劳动者的任何行为主张解除劳动合同，则显然失当。

案情简介

殷某于2016年4月入职某茶业公司。双方签署的《商业秘密保护及竞业禁止协议》约定，殷某不得泄露公司不公开的财务状况、财务资料和薪酬制度等。此外，殷某签字签收的《员工手册》载明，员工违反保密制度的，公司可以解除劳动关系。后殷某为公司已离职员工提供殷某自身的工资明细，公司遂解除劳动合同。

长宁法院经审理认为，殷某将其本人的工资银行明细提供给案外人用以诉讼，既是员工对其个人信息的合理使用，也是配合审理该案的法院查明案件事实之需要，该行为具有合理性。殷某披露的是自己的薪酬内容，非公司整体的薪酬制度，实际未达到严重违反公司规章制度的程度。某茶业公司据此解除与殷某之间的劳动合同，无事实与法律依据。