

# 《劳动与社会保障法律资讯》

2024年第二期

---

南京市律协劳动与社会保障法律专业委员会



编委会主任：郑建和

主 编：徐兴明

执行主 编：李成龙

编委会委员：徐旭东

俞晓阳

赵 娟

魏晓峰

曹 冉

俞长华

金 磊

## 目录

### 01 新规速递

- 人民法院案例库建设工作新闻发布会

第1页

### 02 司法研究

- 苏州市中级人民法院竞业限制纠纷案件审判白皮书

第13页

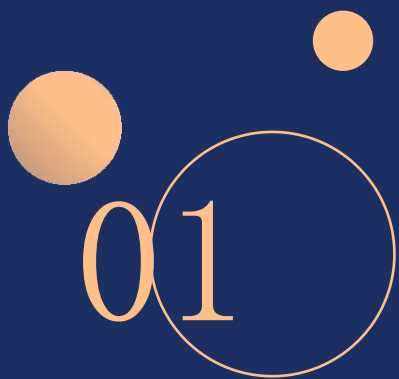
### 03 典型案例

- 苏州法院竞业限制纠纷十大典型案例

第30页

- 最高法、人社部发布涉欠薪纠纷典型案例

第40页



# 新规速递



## 人民法院案例库建设工作新闻发布会

发布时间：2024年2月27日

来源：最高人民法院

**[林文学]：**

女士们、先生们，各位媒体朋友们，上午好！欢迎出席最高人民法院新闻发布会。一个案例胜过一打文件。为不断完善中国特色案例指导制度，统一法律适用、深化司法公开，积极回应司法需求，人民法院全力推进案例库建设工作，取得积极进展。为回应社会的关心关切，本次新闻发布会将介绍人民法院案例库建设的有关情况。我们邀请了最高人民法院副院长杨万明先生，最高人民法院研究室主任周加海先生，中华全国律师协会会长高子程先生，最高人民法院研究室副主任喻海松先生，出席今天的发布会。

首先请杨万明副院长进行今天的发布。

**[杨万明]：**

各位记者朋友，大家好！感谢各位参加今天的新闻发布会。最高人民法院在开展学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想主题教育中，深入调查研究，突出问题导向，推动解决案例指导不规范、不及时、不系统、不一致和难检索等问题，更好满足社会各界和人民群众多元化司法需求，把习近平法治思想落实到审判工作全过程各方面，决定建设人民法院案例库。自2023年7月底开始部署，到前期建设和内部试运行，历时七个月。今天，人民法院案例库正式上线并向社会开放。这是进一步完善中国特色案例制度的重要举措，是最高人民法院推出的新的“公共法律服务产品”。**人民法院案例库的网址是：[rmfyalk.court.gov.cn](http://rmfyalk.court.gov.cn)，也可以从最高人民法院官网首页的“人民法院案例库”图标直接点击进入。大家现在就可以体验一下这个“公共法律服务产品”！**

根据发布会的安排，我先向大家简要介绍人民法院案例库建设的总体情况。随后，由我和最高人民法院研究室周加海主任、喻海松副主任，以及中华全国律师协会高子程会长，共同回答大家关心的问题。下面，我向大家通报一下人民法院案例库建设的有关情况。

## 一、建设人民法院案例库的主要背景

最高人民法院历来重视案例工作，不断优化工作机制，通过案例规范、统一裁判尺度，促进法律正确、统一适用。人民法院发布的案例包括指导性案例、典型案例、公报案例、刊物书籍案例等。例如，指导性案例方面，自 2011 年以来，最高人民法院共发布 39 批 224 件指导性案例；典型案例方面，近十年来，最高人民法院紧扣大局所需、服务国家治理，共发布典型案例超过 2000 件。可以说，上述各类案例在指导司法审判、统一法律适用、细化裁判标准、加强法治宣传、推动理论研究等方面发挥了积极作用。

然而，由于统筹管理、分类管理不到位等原因，一定程度上影响了案例功能的充分发挥。指导性案例，各级人民法院审判类似案件时应当参照。但是，由于编选周期长、总量相对有限，难以充分满足实践需求。其他案例，由于缺乏统一的编写、审核程序和标准，质量和权威性没有充分保障，甚至还存在同案不同判的现象，不仅给司法审判带来困扰，也影响了社会各界学法用法。此外，由于缺乏统筹规划、统一管理机制，各类案例的编发还存在覆盖面有限、系统性不足的突出问题，远不能满足司法实践需求。

针对上述问题，最高人民法院决定对案例统筹管理并建设人民法院案例库，收录经最高人民法院审核认为对类案具有参考示范价值的权威案例，包括指导性案例和参考案例，进一步提升案例的检索精度、认可程度、指导力度和应用广度，最大限度发挥案例的实用效能，更好服务司法审判、公众学法、学者科研、律师办案。

## 二、建设人民法院案例库的重要意义

习近平总书记强调“一个案例胜过一打文件”，生动、深刻阐释了案例的重要功能。案例是人民法院的重要“法治产品”。权威、规范的案例能够统一法律适用标准、提高办案质效、增强人民群众对公平正义的获得感。建设人民法院案例库，具有多方面的重要作用和意义。

第一，建设人民法院案例库是促进法律正确、统一适用的重要举措。正确、统一适用法律，是审判机关的天然职责；促进法律正确、统一适用，是最高人民法院履行对下监督指导法定职责的必然要求。建设人民法院案例库，经过最高人民法院统一审核把关，编发对类案办理具有参考示范价值的权威案例，逐步覆盖

各类案由和罪名、各种疑难复杂法律适用问题，能够给法官办案提供更加权威、更加规范、更加全面的指引。法官在审理案件时必须检索查阅案例库，参考入库同类案例作出裁判。这对于促进统一裁判规则和尺度，避免“同案不同判”，保障法律正确、统一适用无疑具有重要意义。

第二，建设人民法院案例库是深化诉源治理的重要抓手。习近平总书记强调，我国国情决定了我们不能成为“诉讼大国”，法治建设既要抓末端、治已病，更要抓前端、治未病。人民法院处理涉诉案件，既是化解各种社会矛盾纠纷的过程，更是参与社会治理的重要方式。人民法院案例库收录具有参考示范意义的权威案例，可以更加充分地发挥司法裁判的评价、引领、教育功能，从源头上预防和减少矛盾纠纷，是质量和效益更高的司法审判工作。案例是活的法律。人民法院案例库对社会开放，有助于人民群众通过生动鲜活的案例更好地学习法律、运用法律，增强法律意识、明悉行为边界，同时强化自我保护；发生纠纷后，可以借助已经生效的类似权威案例了解裁判规则、预测诉讼结果，从而减少不必要的起诉、上诉和申诉。借助权威案例，各类调解组织也可以更好地做当事人的引导、说服工作，尽可能促成调解。这样可以起到“发布一案、教育一片”的效果，真正把“抓前端、治未病”落到实处。

第三，建设人民法院案例库是深化优化司法公开的重要载体。习近平总书记指出，要加大司法公开力度，回应人民群众对司法公正公开的关注和期待。最高人民法院高度重视司法公开工作，切实加大裁判文书公开力度，持续优化裁判文书公开机制，不断提升裁判文书公开质效。在继续办好、优化中国裁判文书网的同时，建设人民法院案例库，收录体例规范、要素齐全、便于检索的参考案例，不仅为广大司法法律界人士提供更加精准、权威的办案参考和研究素材，也有效回应了人民群众对更深层次司法公开的现实需求。可以说，人民法院案例库是针对需求侧创新提供的新型“司法供给”和“法治产品”。

第四，建设人民法院案例库是提升法官司法能力的有效途径。进入新时代，社会主要矛盾发生变化，人民群众对民主、法治、公平、正义、安全、环境等方面的要求日益增长。近年来，得益于法治中国建设的不断加强，法官的能力素质有了明显提升，但同经济社会快速发展、法治建设不断深入、人民群众新的更高司法需求相比，差距仍然很大，总体还是跟不上、不适应。要当好法官、办好案

件，必须持续学习、终身学习。建设人民法院案例库，也是最高人民法院切实强化法官司法能力建设的务实举措。建设人民法院案例库，将具有规则意义、典型意义的好案例汇聚起来，集中全国法院的审判经验和智慧，打造一个规范、权威而且不断充实、更新的案例库，能够为全体法官学习提升提供一部包罗万象、与时俱进的“活教材”，有助于促进法官不断提升司法能力和裁判水平。

### 三、人民法院案例库建设的进展情况

建设人民法院案例库，是最高人民法院党组的重大决策部署。自2023年7月底人民法院案例库建设工作正式启动以来，最高人民法院先后印发《关于建设人民法院案例库的通知》（法〔2023〕141号）《关于加快推进人民法院案例库建设的通知》（法〔2023〕209号）等文件，不断完善案例库建设的工作机制和具体要求。全国各级法院认真贯彻落实最高人民法院党组决策部署，狠抓落实、全力推进人民法院案例库建设工作。

为拓宽参考案例来源，尽快丰富案例库资源，最高人民法院于2023年12月起面向社会开展参考案例征集工作，邀请社会各界共建人民法院案例库。法学院校、全国律协，专家学者、律师同仁，甚至还有中学教师等非法律界人士，积极向人民法院案例库推荐案例。我们专门邀请全国律协高子程会长参加今天的发布会，就是考虑到律师同仁是推荐案例的重要力量，也是案例库开放后使用案例的重要群体。截至日前，全国法院共收到社会推荐案例245件，其中部分已经审核入库。可以说，人民法院案例库是包括在座各位朋友在内的社会各界共同的“法治产品”。诚挚感谢大家的积极参与和大力支持！

在全国法院和社会各界的共同努力下，人民法院案例库入库案例达到3711件。其中，刑事案例共1453件，占比39.15%；民事案例共1643件，占比44.27%；行政案例共405件，占比10.91%；国家赔偿案例共23件，占比0.62%；执行案例共187件，占比5.04%。首批入库案例有如下特点：（1）基本实现了对常见罪名、多发案由的“全覆盖”。盗窃罪、帮信罪、诈骗罪、故意伤害罪、毒品犯罪等常见罪名，民间借贷纠纷、婚姻家庭纠纷、机动车交通事故责任纠纷等案件体量较大的案由，均收录了一批入库案例。可以说，目前案例库入库案例的总量虽然还比较有限，但在指导常见案件办理、处理常见法律适用问题方面，已基本能满足司法实践所需。（2）注重体现“为大局服务、为人民司法”要求。编发

了一批有利于推动经济社会高质量发展案例，如民营企业产权和企业家权益保护案例、涉案企业合规案例、知识产权保护案例等。针对社会关切，编发了一批事关民生的案例，如惩治网络暴力和电信网络诈骗案例、维护食品药品安全案例、涉彩礼返还纠纷案例、各类劳动争议案例等。为彰显对老幼等特殊群体的司法保护，案例库还设有“涉老年人保护案例”“涉未成年人保护案例”等特色专栏。

（3）高度重视入库案例的“新鲜度”和时效性。优先选取新近案例。例如，去年12月，“两高两部”发布了《关于办理醉酒危险驾驶刑事案件的意见》，对醉酒型危险驾驶罪的定罪量刑标准和有关法律适用问题作了新的规定。为此，案例库专门收录了一批适用最新意见审理的醉驾案例，确保入库案例不过时，能切实发挥指导审判、服务社会的功能。

案例库正式上线并向社会开放，标志着人民法院案例库建设迈出了关键性的一步，但这只是一个新的起点。目前的入库案例虽然实现了常见罪名、多发案由的全覆盖，但距离“覆盖各类罪名、案由，在同一罪名、同一案由下的不同法律适用问题也将有相应案例”的建设目标相比，还有很大的差距。而且，随着经济社会不断发展，新的法律、司法解释不断推出，必将有很多新的法律问题需要明确适用规则，需要及时补充新案例，清理、替换过时案例。因此，案例库的建设必将是一个长期的动态过程，可以说“只有进行时、没有完成时”，我们将持续做好这项具有基础意义的重大工程。

张军院长多次强调，公平正义的感受主体是人民群众，而不是我们法院、法官自己。什么样的案例好，人民群众最有发言权。欢迎社会各界向我们积极推荐优秀案例，也欢迎大家对我们的入库案例“品头论足”，这是促进人民法院案例库“质”“量”齐升的重要保障。人民法院案例库已在平台首页开通了“案例推荐”通道，同时在每个入库案例的下方设有用户评价和意见建议反馈模块，希望大家积极参与，与我们人民法院一道，将人民法院案例库打造成一个“共建共享共用”的权威案例平台。

各位记者朋友们，最高人民法院将继续深入贯彻习近平法治思想，持续抓实抓好人民法院案例库建设工作，推动中国特色案例制度不断健全完善，努力为人民群众提供更优更多的高质量“法治产品”，以审判工作现代化更好支撑和服务中国式现代化！我先通报这些内容。谢谢大家！



**[林文学]:**

感谢杨万明副院长的发布。下面，欢迎各位记者提问，提问前请通报一下所在的新闻机构。

**[总台中国之声记者]:**

刚才情况通报中介绍到，人民法院案例库的入库案例要作为法官办理类似案件的参考。那么请问，在案例库建设过程中，人民法院如何通过案例编选和审查审核工作机制，确保入库案例的质量，确保能够发挥示范指引作用的？

**[周加海]:**

感谢这位记者朋友的提问，感谢各位出席今天的发布会，感谢大家关心支持人民法院案例库建设工作。刚才，这位记者朋友提了一个非常好、非常重要的问题。人民法院案例库开放后，各级法院审理案件必须查阅案例库，参考入库类似案例作出裁判，所以，确保入库案例质量可谓是案例库建设的“生命线”。最高人民法院党组从部署建设案例库之初，就始终强调要牢固树立“质量第一”的意识，要求通过明确案例入库标准、规范案例入库流程、严格审核把关要求、建立用户评价和动态更新机制等，确保入库案例的质量。

一是明确参考案例的入库标准。最高人民法院要求，在案例库建设过程中，选编案例要坚持问题导向，精准聚焦审判工作中需要明确规则、加强指导的司法实践问题，入库参考案例必须在司法理念、法律适用、裁判尺度、工作方法等方面具有典型性、指导性，能够为类案办理提供权威参考；同时，要做实“为大局服务、为人民司法”，注重围绕党和国家中心工作、社会各界和人民群众关切收集、编发典型案例，充分发挥司法裁判的评价、规范、引领功能，有效促进经济社会高质量发展、增进民生福祉。

二是严格参考案例的审核把关。入库的参考案例主要来源于地方法院报送的案例，同时也包括我们最高法院自己办理的案件。各地法院报送案例，必须逐级层报、层层筛选、层层把关。各高级人民法院报送的以及最高人民法院各有关部门选编的案例，先按条线由最高人民法院相关审判业务庭进行审查，审查时要提交法官会议集体讨论，对备选案例的事实认定、法律适用、裁判说理、价值导向等作全面、严格的把关。经审查认为符合入库标准的，报分管院领导同意后再推送研究室审核。研究室在审核过程中，不仅要案例格式是否规范进行形式审核，

还要对案例是否符合入库标准开展实质审核，并通过专家复核再做把关，最大限度确保参考案例的质量。

三是建立用户评价和动态更新机制。入了库并不意味着就进了“保险箱”。为了确保入库案例质量经得起检验，我们还建立了用户评价机制和动态更新机制。案例入库后，法官和社会各界都可以针对有关案例所确立的裁判规则是否正确、是否妥当等发表意见，对确实存在问题的，我们会及时清理出库；如果因为法律、司法解释修改导致入库案例过时，或者针对同一法律适用问题，发现在理念、规则、方法等方面更具引领价值的案例的，我们也会及时更新案例。

还有必要补充的是，我们并没有为了追求稳妥而刻意选编那些没有争议、四平八稳的案例。相反，有些入库案例可能存在一定争议，大家可能会对所涉问题有不同看法。从促进法律正确、统一适用这个基本目标看，越是“同案不同判”的案件，越是疑难、复杂、争议的问题，越需要通过编发权威案例加以统一指导。因此，在建设案例库的过程中，我们始终强调入库案例的品质，注重围绕疑难、复杂、争议问题选编案例，强调入库案例不仅要满足“没有错”这个底线要求，还要切实达到“有价值”的入库标准，这实际是衡量入库案例质量、发挥入库案件效益的应有之义和当然要求。

**[总台央视记者]：**

刚才情况通报中提到，人民法院案例库建设对于弘扬法治理念具有重要意义，也是参与社会治理、特别是诉源治理的重要方式。能否简要介绍一下，案例库收录了哪些社会影响较大的案例？

**[喻海松]：**

人民法院案例库收录的案例尽可能覆盖社会公众广泛关注，与老百姓切身利益密切相关的领域。我们特别注重发挥案例鲜活生动、针对性强的优势，以案释法，以点带面，有针对性地阐释法律规定和立法精神，促进社会公众通过案例更加方便地学习法律，了解相应领域的裁判规则，从而明悉行为规范，提高诉讼预期，促进诉源治理。

例如，正当防卫是法律赋予公民的权利，是与不法行为作斗争的重要法律武器。但从司法实践来看，涉正当防卫案件的处理，往往存在重大争议，乃至法律之外的压力。为确保正当防卫制度依法正确适用，人民法院案例库收录了相关参

考案例共 34 件，每一个案例都从不同侧面深度诠释了适用正当防卫制度所要注意的问题。比如，入库参考案例“唐某华、杨某祥正当防卫(2024-05-1-179-001)”，面对醉酒后在公共场所调戏、殴打女性的不法侵害人，途经群众杨某祥见义勇为，并与随后赶来的被调戏女性的亲属唐某华一起与不法侵害人扭打。一名侵害人在扭打中受伤，加之醉酒、自伤等原因，送医抢救无效死亡。二审法院坚决认定唐某华、杨某祥的行为系正当防卫，依法宣告无罪。通过这个案例，明确要求司法审判“不能苛求防卫人”，要“立足防卫人在防卫时所处情境，按照社会公众一般认知”判断不法侵害，防止“唯结果论”，避免只要造成不法侵害人死伤，就不敢认定正当防卫。编发这类参考案例，不仅对指导司法机关正确办案具有重要价值，对宣扬“法不能向不法让步”的法治理念、弘扬社会正气也具有重要意义。

又如，此前社会高度关注的“PUA 第一案”，牟某某虐待案（2024-18-01-214-001），也被作为参考案例入库。刑法未对虐待罪中“家庭成员”的范围作出明确界定。为有效保护被害人人身权利，确有必要根据经济社会发展与转型的现实情况，及时明晰虐待罪中“家庭成员”的范围。该参考案例明确，除了传统的、典型的家庭成员之外，与行为人具有共同生活事实，处于较为稳定的同居状态，形成事实上的家庭关系的人，也可以认定为刑法上的“家庭成员”。对稳定同居的人员实施虐待，包括精神虐待，情节恶劣的，可以虐待罪论处。

下班以后还要在线干活，是网络时代大家面临的、带有相当普遍性的新现象新问题。案例库收录了全国首例在裁判文书中明确“隐形加班”的案例，即“李某艳诉北京某科技公司劳动争议案（2024-18-2-490-001）”。该案例明确，如果劳动者在非工作时间线上工作，付出实质性劳动，明显占用休息时间的，应当认定为加班。

未成年人是祖国的花朵，是民族的未来。为彰显对未成年人的“特殊、优先保护”，人民法院案例库专门开设“涉未成年人保护案例”特色专栏，为办理各类涉未成年人案件提供有针对性的案例指引。例如，收录的“李某强制猥亵案（2023-14-1-184-001）”，不仅明确了隔空猥亵构成犯罪，更彰显了人民法院依法严惩侵害未成年人犯罪、强化未成年人权益保护的坚定立场。需要特别说明的是，本案例就是一件社会推荐入库案例。北京一位中学教师在看到我们案例库征集参考案例的公告后，写信推荐了该案例。这位中学教师认为，本案裁判对加

强未成年人网络保护具有很强的指导意义,同时也希望通过此案例的入库提醒广大未成年人增强网络安全意识,提高自我保护能力。在此,我们向这位中学教师表示感谢!也请这位中学教师和社会各界放心,人民法院一定会通过优质高效的案件裁判和审判延伸工作,与有关方面紧密配合、形成合力,全方位持续强化未成年人保护。

总之,人民法院案例库的很多入库案例都非常经典,规则意义强、社会效果好。由于时间关系,我不再详细介绍,欢迎大家注册账号,登录案例库,品读案例,提出意见。

**[新华社记者]:**

我们注意到,去年12月最高人民法院相关部门负责人表示,中国裁判文书网正在不断完善制度机制。能否介绍一下,人民法院案例库与中国裁判文书网二者是怎样的关系?

**[杨万明]:**

中国裁判文书网、人民法院案例库都是深化司法公开、促进司法公正的重要载体。二者的功能定位有所不同。裁判文书网重在司法公开,保障人民群众的知情权,让法院裁判接受社会各界的监督。人民法院案例库重在规则指引,为法官办案提供权威、精准的参考和指引,同时为社会各界更好学法用法提供服务。

在人民法院案例库建设过程中,裁判文书上网的力度只会加强,不会减弱。最高人民法院已明确要求,一方面,要加大裁判文书上网力度,上网文书要覆盖各个审判领域、各种案件类型;尤其是最高人民法院、各高级人民法院的裁判文书要更多上网公布。另一方面,要优化文书上网,完善隐名规则,妥善解决文书上网所带来的权利保护、安全风险等问题,促进司法公开工作持续健康、规范、有序发展。总之,人民法院持续推进阳光司法的努力方向不会变,深化优化司法公开的立场态度不会变。

**[中国日报记者]:**

作为全国律协会长,您认为案例库上线公开以后,对律师执业具有什么积极作用?律师队伍参与案例库建设对于推进法治建设具有什么重大意义?

**[高子程]:**

谢谢这位记者朋友的提问。刚才，杨万明副院长、周加海主任对案例库工作整体情况进行了介绍。作为律师，坚决支持、赞赏案例库工作。案例库上线，为律师及时检索权威性公信力兼备的案例提供了便利，有利于维护当事人合法权益，维护法律正确实施，维护社会公平正义。律师参与案例库建设，彰显案例库的开放性、广泛性、客观性、公信力。这对促进司法公开、提升执业技能、提升审判质效、统一裁判尺度、促进公平正义、化解矛盾纠纷，意义重大。主要有以下几个方面。

一是为案件办理提供指引。案例库的入库参考案例是各级人民法院作出的生效裁判，经过征集、报送、审查，并由最高人民法院审核把关发布，在司法理念、认定事实、法律适用、裁判规则等等许多方面具有典型意义和示范价值，对律师和当事人具有十分重要的引导作用和参考价值。案例的借鉴性、指导性明显增强，可以帮助律师精准研判，提供更到位的法律建议，提升代理质效，助力业务发展。二是为业务提升提供素材。案例库具有丰富的案例素材和类型。律师可以通过案例库掌握不同案件类型的诉讼策略、裁判标准、经验教训，为代理案件、业务培训提供参考和启示。特别是，对于一些司法实践中认知不同的法律问题，律师可以通过案例研究，掌握有关知识，丰富实践经验，提升理论素养、专业水准、实践能力，更好发挥职能作用。三是为律师执业提供便利。入库案例格式统一、要素齐全、查找精准。有助于律师进行案例分析、业务调研，及时了解司法实践。为广大律师提供更加鲜活、精准、权威的办案参考、研究素材，提高律师案例检索质效，降低办案成本，提高办案质量。

律师队伍是全面依法治国的一支重要力量，是中国特色社会主义法治工作队伍的重要组成部分。律师参与案例库建设，对推进法治建设具有重要意义。

一是更贴近法治需求。律师为当事人提供法律服务，涉及各阶层、各领域、各群体、各角落，更了解人民群众的法律服务需求。律师参与法院案例库建设，有利于推荐更多群众最关心、联系最密切的典型案件，提高案例针对性、典型性，利于实现法律效果和社会效果的统一。二是丰富案例视角。在同一个案件中，律师与法官的视角有时是不同的。律师履行辩护代理职责，习惯于从当事人角度出发。有律师推荐的案例，可以更好地结合司法实践，从更多视角完善案例内容。三是促进法官与律师交流互鉴。法官和律师作为社会主义法治工作队伍的重要组

成部分，律师是诉讼活动的重要参与者，共同担负着维护社会公平正义的职责使命。律师参与案例的征集和完善，可以更好发挥职能作用，有助于双方凝聚共识，构建法官与律师良性互动关系，对进一步提高审判质效、依法保障当事人合法权益、提高司法公信力提供助力。

最高人民法院面向社会，开展案例征集工作的公告发布以来，广大律师积极参与，律师自发报送若干案例。全国律协作为律师行业自律组织，特别关心支持人民法院案例库建设工作，前期，经与最高人民法院研究室商议，我们组织刑事、民事、行政法等专业委员会的律师，报送若干案例。相关工作仍在持续广泛深入进行当中。下一步，我们将引导行业，在履职实践中，坚决拥护“两个确立”，坚决做到“两个维护”，落实司法部党组“五点希望”，进一步参与到这项工作，组织律师积极参与案例推荐报送，关注案例库学习应用，不断提升执业技能，促进公平正义，助力法治建设。

**[科技日报记者]：**

通过介绍，我们看到人民法院案例库建设取得了阶段性重大成果。那么，下一步人民法院案例库建设的重点方向是什么？

**[周加海]：**

人民法院案例库事关统一法律适用，事关社会各界学法用法。经济社会不断发展，法治建设不断深入，就像杨万明副院长指出的，人民法院案例库建设“只有进行时、没有完成时”，最高人民法院将持之以恒、坚持不懈地抓好这项具有基础性意义的重大工程。下一步，重点做好以下几方面工作：

一是严格入库标准，始终确保入库案例质量。最高人民法院将进一步严格审查审核机制，坚持优中选优、精益求精原则，确保入库案例规范、权威。地方各级法院、最高人民法院各审判业务部门推送案例必须严把质量关，确保每件推送案例都经法官会议认真讨论，必要时提请审判委员会讨论。建立涵括法院内外、理论实务各个领域的复核专家库，案例入库前必须提交相关领域专家进行复核，切实把牢案例审核关。已入库的案例要实时关注评论意见，发现确实存在问题的，要即时清理出库。要跟进法律、司法解释立改废进程，及时补充、更新案例，确保入库案例始终具有指导性、权威性和典型性、时效性。

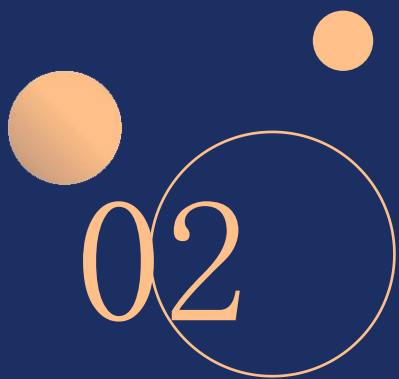
二是坚持问题导向，进一步增加参考案例供给。密切关注社会热点和群众关切，加强重点领域案例编选，特别是涉及普通百姓切身利益、司法实践又亟需指导的领域，针对性增加案例规则供给，充分发挥案例指导“小快灵”的优势。进一步完善社会推荐案例审查机制，实现推荐案例的归口管理和高效办理，确保每一件推荐案例都有登记、有督办、有回音。对于符合入库条件的，及时办理入库，并向推荐人颁发证书。用足用好法答网平台，通过法答网的高频提问挖掘法律适用疑难问题，增强参考案例入库的针对性，提升审判指导质效。

三是优化平台功能，确保案例库用户友好度。建设案例库，不仅要确保案例质量，还要做到方便使用。案例库平台在研发过程中，已经充分考虑法官和社会各界检索、阅览、下载、收藏等需求，并作反复测试和试运行。下一步，我们会继续加大调研力度，充分听取吸收各方面意见建议，不断优化系统功能，提升案例库用户友好度、满意度。也衷心希望大家在使用过程中积极建言献策，共同打造既权威又好用的案例库平台。

案例指导具有针对性、灵活性、及时性、生动性等独特优势，对促进法律正确统一适用、促进深化诉源治理、促进提升法官司法能力等具有重要意义。最高人民法院和地方各级人民法院将以人民法院案例库建设为契机，深入学习贯彻习近平法治思想，不断完善中国特色案例制度，做实公正与效率，努力让人民群众在每一个司法案件中感受到公平正义。

**[林文学]：**

感谢杨万明副院长、周加海主任、高子程会长、喻海松副主任的发布和解答，感谢各位记者的出席。今天的发布会到此结束，谢谢大家！



## 司法研究





# 苏州市中级人民法院竞业限制纠纷案件审判白皮书 (2018-2023 年)

发布时间：2024 年 2 月 23 日

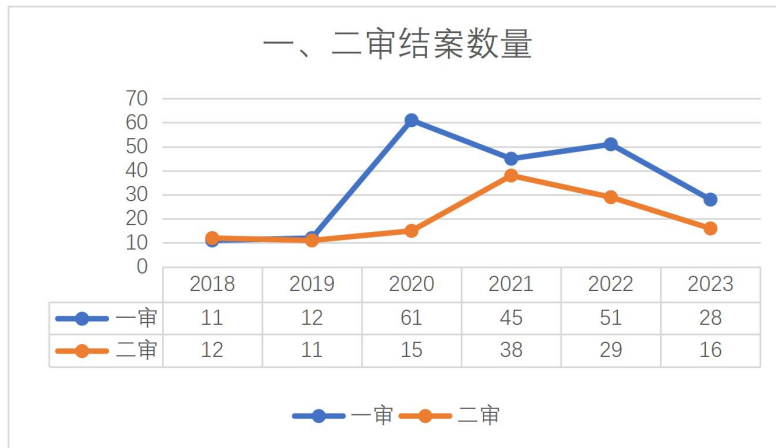
来源：苏州市中级人民法院

## 一、案件审判基本情况

### (一) 总体情况

2018 年至 2023 年期间，苏州法院共计审结竞业限制纠纷案件 329 件<sup>1</sup>。其中，一审案件 208 件，年度结案数分别为 11 件、12 件、61 件、45 件、51 件、28 件；近年的案件数量较 2018、2019 年度有较大幅度增长，且相对处于较高水平。

二审审结 121 件，年度结案数分别为 12 件、11 件、15 件、38 件、29 件、16 件。其中，驳回上诉，维持一审判决的为 85 件，占结案总数 70.25%；改判、发回重审和撤销原裁定并指令审理的案件为 11 件，占结案总数 9.09%；以调解或准予撤诉方式结案的为 25 件，占结案总数 20.66%。



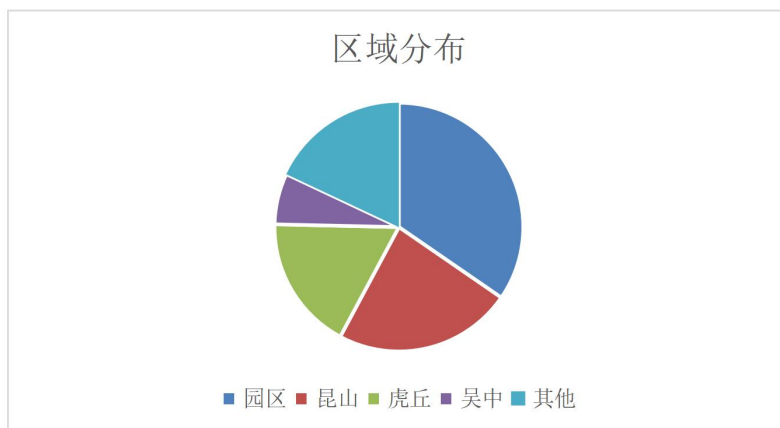
### (二) 主要特点

1. 案件类型以用人单位主张竞业限制违约金为主。在 208 件一审案件中，劳动者主张经济补偿的案件为 25 件，用人单位主张竞业限制违约金的案件为 183 件，

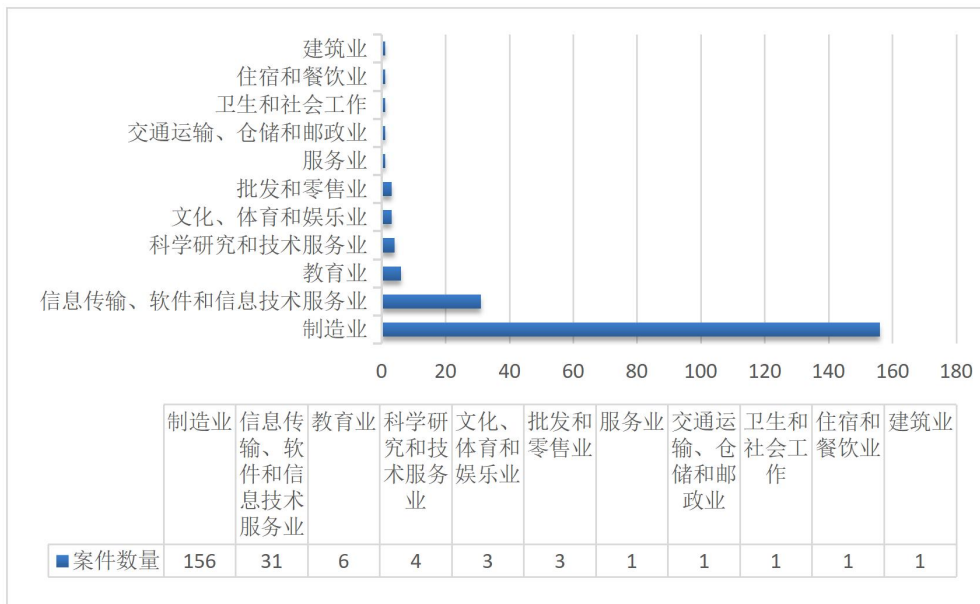
<sup>1</sup> 对于用人单位与劳动者均不服同一份仲裁裁决提起诉讼的案件，苏州地区目前针对两个起诉分别立案后合并审理。此类案件在本次调研统计中计为 1 个案件。

用人单位主张竞业限制违约金的案件占比 87.98%。在用人单位主张竞业限制违约金的案件中，以判决方式结案 119 件，以调解、驳回起诉、准许撤诉或按撤诉处理等方式结案 64 件。判决结案的用人单位主张违约金案件中，用人单位获得支持的为 91 件，未获支持的为 28 件。

2. 案件区域分布相对集中。地域分布上，一审案件主要集中在园区、昆山、虎丘、吴中，结案量分别为 73 件、49 件、37 件、14 件，该四个区域案件量占案件总量的 83.17%。



3. 涉及行业以制造业和信息传输、软件和信息技术服务业为主。纠纷涉及的行业较为广泛，但主要集中在制造业和信息传输、软件和信息技术服务业，案件数量分别为 156 件、31 件，该两类案件占一审案件总数的 89.90%。此外，涉及教育业 6 件，科学研究和技术服务业 4 件，文化、体育和娱乐业 3 件，批发和零售业 3 件，服务业、卫生和社会工作、住宿和餐饮业、建筑业以及交通运输、仓储和邮政业各 1 件。在制造业中，纠纷涉及电子信息、装备制造企业的数量分别为 58 件、29 件，占总量的 55.76%，显著高于其他行业。同时，涉及苏州近年大力发展的新材料、新能源、生物医药行业的纠纷分别为 10 件、8 件、9 件，在制造业中占比约 17.3%。

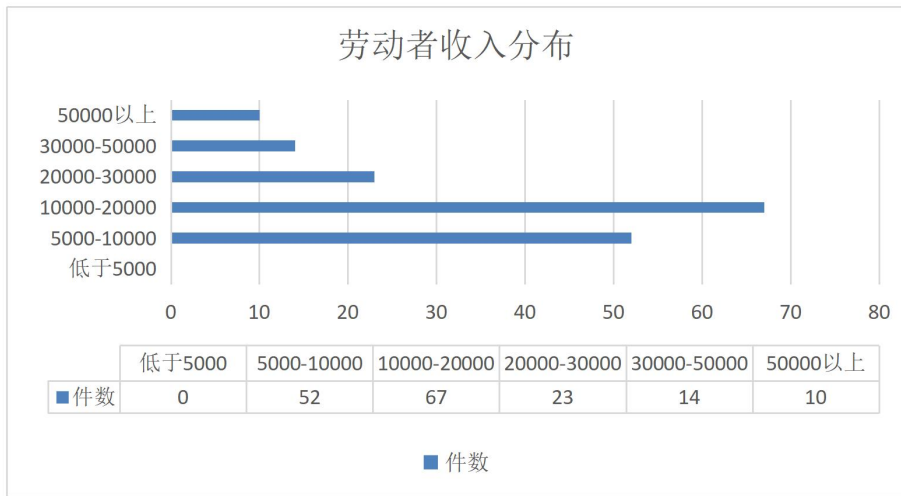


4. 竞业限制主体以其他负有保密义务的劳动者为主。对于高级技术人员的范围，劳动合同法未作规定。通常理解，可以包括技术管理人员、技术开发经验丰富和技术水平高的技术人员、从事重要技术研发设计的人员等。因劳动者技术水平、从事的技术开发工作的重要性等难以判断，本次调研中将技术管理人员认定为高级技术人员。以此视角观察，纠纷中劳动者为高级管理人员的为7件，高级技术人员的为23件，其他负有保密义务的人员为178件。在其他负有保密义务的人员中，以工作内容为标准进一步区分，劳动者为销售管理人员的为20件，普通销售人员19件，技术人员98件，其他人员24件，另有17件案件裁判文书未能体现人员类型。

5. 收入5000-20000元的劳动者占比高。208件一审案件中，42件案件未明确劳动者月工资<sup>2</sup>，166件案件裁判文书查明了劳动者的月工资。其中，竞业限制的劳动者月工资在10000-20000元<sup>3</sup>之间的为67件，占查明劳动者月工资案件总数的比重为40.36%；月工资5000-10000元的为52件，占比31.33%；月工资20000-30000元的为23件，占比13.86%；月工资30000-50000元的为14件，占比8.42%；月工资为50000元以上的为10件，占比6.02%；月工资低于5000元的为0件。

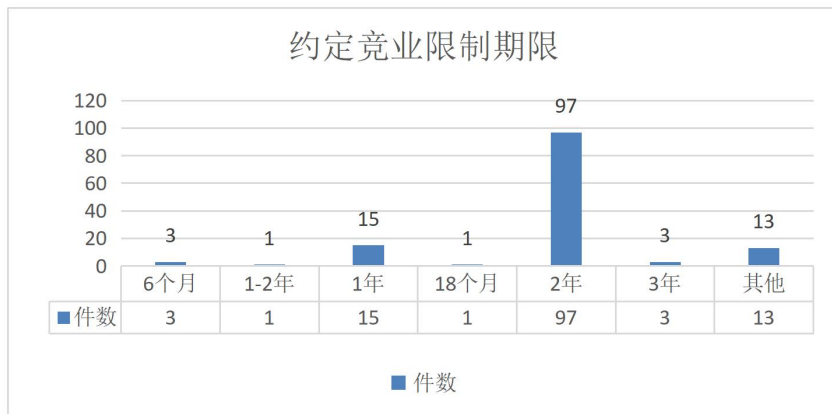
<sup>2</sup> 通过调解、准予撤诉等方式结案，调解书、撤诉裁定等未能体现劳动者收入水平。

<sup>3</sup> 指大于等于10000元但低于20000元，下同。



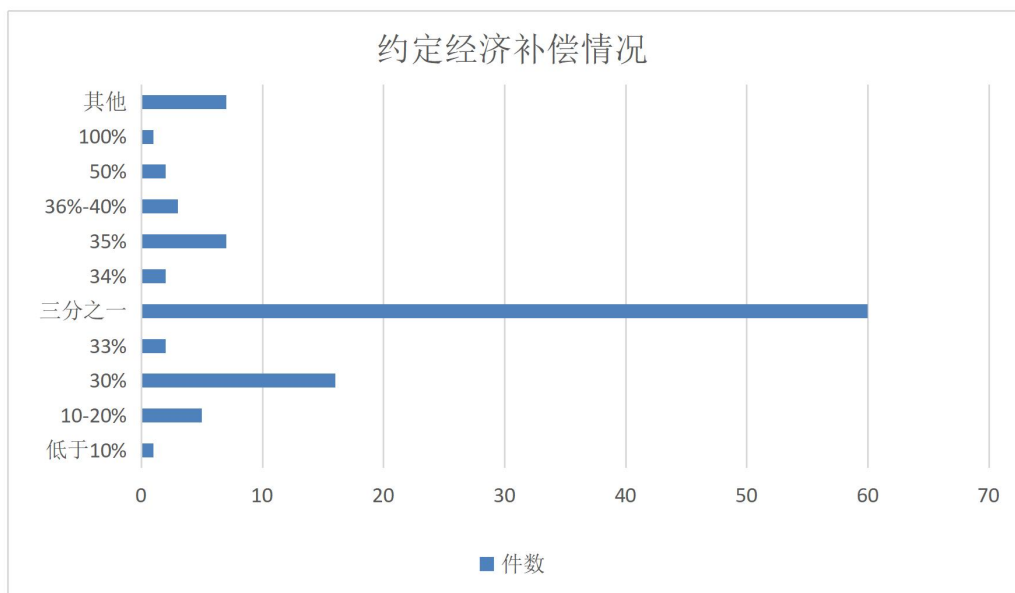
6. “团队跳槽”现象占有相当的比例。在一审案件中，同一用人单位的三名或三名以上劳动者一并离职并入职同一竞业公司或共同自营竞争业务的案件为55件，占案件总数的26.44%。

7. 法定最长期限和最低补偿成为常见约定内容。从约定的竞业限制期限看，在判决结案的133件一审案件中，约定为两年的为97件，占比72.93%；约定为1年的为15件，约定为18个月的为1件，约定为1至2年的为1件，约定为6个月的为3件，约定为3年的3件，未约定或仅约定任职期间等其他情形为的13件。



从约定补偿情况来看，约定经济补偿为江苏地区最低标准及离开用人单位前十二个月的月平均工资的三分之一左右的占大多数，占比达到65.41%。在判决结案的

133 件一审案件中，未约定经济补偿的为 26 件，约定的竞业限制补偿金为离开用人单位前十二个月的月平均工资的三分之一的为 60 件（含约定金额经折算后约为离职前十二个月的月平均工资的三分之一的），约定离开用人单位前十二个月的月平均工资的三分之一左右的为 27 件（其中，约定 30%的为 16 件，约定 33%<sup>4</sup>的为 2 件，约定 34%为 2 件，约定 35%为 7 件），约定比例在 36%-40%期间的为 3 件，约定 50%的为 2 件，约定比例为 100%的为 1 件；另外，约定比例低于 10%的为 1 件，约定比例 10%-20%的为 4 件，约定 20%的为 1 件，另有 7 件案件因未查明收入情况，不确定比例。



8. 约定违约金普遍偏高。在判决结案的 133 件一审案件中，未约定违约金或约定损失计算方法进而具体金额不明确的为 39 件。其他违约金条款可分为三类：

(1) 以收入为基础计算违约金的为 62 件。其中，约定为年收入 3 倍以上的占比 56.45%。具体而言，约定为年收入 50 倍的为 1 件，年收入 30 倍的为 2 件，年收入 10 倍的为 10 件，年收入 5 倍的为 16 件，年收入 4 倍的为 2 件，年收入 3 倍的为 4 件，年收入 2 至 3 倍的为 3 件，年收入 2 倍的为 7 件，年收入 1-2 倍的为 3 件，年收入 1 倍的为 8 件，月收入 2-8 倍的 6 件。

(2) 以经济补偿为基础计算违约金的为 14 件。其中，以实际支付的经济补偿

<sup>4</sup> 指经济补偿与月平均工资的比例，本段所涉比例下同。

为基础的为3件（2倍、10倍、100倍各1件），以约定总补偿金额为基础的为9件（3倍3件，5倍4件，6倍、10倍各1件）；以约定年补偿为基础的为2件（2倍、6倍各1件）。

（3）约定固定金额的为18件。其中约定为5万元的为3件，10万元的为1件，20万元的为5件，30万元的为1件，其余均约定违约金在50万元以上，最高为200万元。

## 二、审判实践中存在的问题

### （一）竞业限制主体审查尺度不一

劳动合同法第二十四条规定，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。上述规定属于强制性规定，用人单位与不负有保密义务的劳动者约定的竞业限制条款应认定无效，实践中不存在争议，但高级技术人员、负有保密义务概念的高度抽象性给审查劳动者是否属于竞业限制的适格主体带来了困难。从本次调研中用人单位主张竞业限制违约金且以判决方式结案的119件案件来看，仅有2件案件以劳动者不属于负有保密义务的人员为由认定竞业限制协议无效。在用人单位获得支持的91件案件中，判决审查逻辑主要有以下几种：第一，基于劳动者签订保密协议的事实，推定劳动者属于负有保密义务的人员。第二，基于劳动者的工作岗位分析认定劳动者可以接触公司的商业秘密，进而认定劳动者属于适格主体。第三，有36个案件在说理部分未论述劳动者是否属于竞业限制的适格主体，仅从竞业限制协议系双方真实意思表示的角度，认定协议有效。竞业限制案件中的主体审查应当达到何种程度，是否需要审查劳动者接触的具体商业秘密，存在疑问。

### （二）违反竞业限制法律规定的法律后果不明确

劳动合同法规定，用人单位可以与负有保密义务的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。竞业限制的范围、地域、期限由用人单位与劳动者约定，其中竞业限制期限不得超过二年。对于双方约定的竞业限制条款违反上述规定的法律后果，法律未作规定，理论和实践中产生大量争议。从本次调研来看，裁判对未约定或未履行经济补偿支付义务不影响竞业限制条款的效力、在职期间竞业限制违约金有效、约定预付经济

补偿不当然无效、用人单位可以要求违反竞业限制义务的劳动者返还经济补偿等问题的尺度基本一致，但其中部分问题仍有深入研究的余地。同时，对于未约定竞业限制期限对竞业限制协议的影响、未约定违约金或违约金约定不明确的处理等问题则有待明确。

1. 用人单位未按约履行经济补偿支付义务情况下劳动者救济途径。江苏省高级人民法院曾在《关于审理劳动争议案件的指导意见（一）》（苏高法审委（2009）47）第十三条中规定：用人单位与劳动者约定了经济补偿但未按约定支付的，该竞业限制条款对劳动者不具有法律约束力。《江苏省劳动合同条例》在2013年修订时于第二十八条第二款规定，用人单位未按照约定给予劳动者经济补偿的，劳动者可以不履行竞业限制义务，但劳动者已经履行的，有权要求用人单位给予经济补偿。《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（四）》<sup>5</sup>（以下简称劳动争议司法解释四）针对用人单位未按约支付经济补偿的行为明确了劳动者在用人单位三个月未支付经济补偿情形下的解除权。也就是说，用人单位未按约履行经济补偿支付义务，竞业限制约定仍然有效。用人单位未按约支付经济补偿的行为属于违约行为，劳动者可主张其承担违约责任，并在符合条件的情况下行使解除权。在本次调研中，劳动者提出用人单位未履行经济补偿支付义务抗辩的，除部分用人单位发现劳动者违反竞业限制义务后停止支付的情况外，大部分判决依据上述规定以劳动者未行使解除权为由认定竞业限制约定的效力。但也有判决认定用人单位未支付经济补偿，劳动者也未主张经济补偿，双方均未实际履行该竞业限制协议，表明双方对不履行竞业限制协议已以实际行动达成合意。需要探讨的是，用人单位三个月未支付经济补偿，劳动者享有的解除权是否需以通知的方式行使，可否认定劳动者以行为提出解除或双方以实际行动达成解除的意思表示一致；在未行使解除权的情况下违反竞业限制义务，用人单位是否有权主张违约金。同时，在用人单位未足额支付经济补偿，劳动者是否得在经催告后用人单位仍未履行而径行解除。

2. 约定预付竞业限制补偿条款的审查。依据劳动合同法第二十三条第二款的规定，用人单位可与劳动者约定竞业限制条款并约定“在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿”。实践中，存在用人单位与劳动者约定在劳动关系存续期间先行给

---

<sup>5</sup> 最高人民法院于2021年1月1日废止该司法解释，并于同日发布施行新的《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（一）》，该司法解释对于这一条款未作修改。

付经济补偿的约定，如约定工资中包含离职竞业限制经济补偿或约定预付竞业限制经济补偿的具体金额。因上述规定的立法目的在于“保护用人单位的知识产权和商业秘密的同时，有利于劳动者在具备一定经济条件的基础上保护这些信息”<sup>6</sup>，“离职后按月支付”之规定是立法者为了劳动者经济补偿权得以实现而设置的最低保护<sup>7</sup>，以防止用人单位规避经济补偿的支付义务。但在实践中应当如何审查工资中是否包含经济补偿，在职期间预付的经济补偿低于法定标准的法律后果，存在不明确之处。在部分案件中，判决仅依据工资条中载明包含经济补偿为由认定用人单位已支付经济补偿，似有依据不足之嫌。

3. 未约定竞业限制期限对竞业限制约定效力的影响。竞业限制期限是劳动者在解除或者终止劳动合同后，不得到与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位，或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务的期限。竞业限制期限由用人单位与劳动者约定，最长不超过两年。若双方未约定竞业限制期限，如何处理，存在争议。《深圳经济特区企业技术秘密保护条例》第二十三条规定，竞业限制协议中没有约定期限或者约定不明确的，视为无固定期限协议，可以随时解除协议，但是应当提前至少一个月通知对方。而北京市高级人民法院则认为<sup>8</sup>，劳动者与用人单位未约定竞业限制期限的，应由双方协商确定，经协商不能达成一致的，限制期最长不得超过两年。实践中亦有观点认为，未约定竞业限制期限的，劳动者无须履行竞业限制义务。

4. 未约定违约金，用人单位可否主张违约金。违约金是承担违约责任的一种方式，是指当事人约定一方违约时按照双方约定金额或损失赔偿额的计算方法承担一定金钱给付责任。在部分案件中，虽然双方未约定竞业限制违约金，法院仍然基于违约事实酌定劳动者承担一定金额的违约金。此外，根据《中华人民共和国劳动合同法》第九十条规定，劳动者违反劳动合同中约定的竞业限制，给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任。考虑到违反竞业限制义务给用人单位造成的损失难以确定的事实，是否得参照反不正当竞争法确定的侵害商业秘密侵权案件损失金额的确

<sup>6</sup> 全国人民代表大会常务委员会法制工作委员会编，《中华人民共和国劳动合同法释义》（第2版），法律出版社，2013年3月，第82页。

<sup>7</sup> 侯玲玲：离职后竞业限制经济补偿争议之裁判标准，载《法学》，2012年第9期。

<sup>8</sup> 北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会《关于劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要》第三十八条规定，劳动者与用人单位未约定竞业限制期限的，应由双方协商确定，经协商不能达成一致的，限制期最长不得超过2年。



定规则，由法院结合案件情况予以酌定，进而取得与约定违约金近似的法律效果，也有待讨论。

### （三）违约金调整缺乏统一规则

劳动合同法第二十三条第二款规定：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。对于违约金的金额，法律未作限制。为应对实践中出现的畸高的违约金，最高人民法院在《第八次全国法院民事商事审判工作会议（民事部分）纪要》（以下简称八民会纪要）中明确参照合同法领域违约金调整规则，即以实际损失为基础，对高于实际损失的30%的违约金进行酌减。然而，合同法领域违约金酌减规则的适用前提是能够确定违约方的实际损失，所以其无法解决在用人单位无法证明实际损失的情况下，违约金的确定以及高额违约金的酌减问题<sup>9</sup>。从调研的案件来看，在用人单位主张违约金且以判决方式结案的119件案件中，除部分用人单位提交律师费发票、公证费等证明维权损失外，均未能证明其实际损失。由此，导致法院在酌减违约金过程中无法适用上述规则。

在用人单位主张违约金、以判决方式结案且用人单位的违约金主张获得全部或部分支持的91件案件中，酌减幅度在50%以上的为50件。考虑到部分用人单位在诉讼中未按照约定的违约金标准主张，判决实际支持的违约金金额相较于约定的违约金标准酌减幅度将更大。在这91件案件中，法院就个案综合违约情节、约定经济补偿金额及实际支付情况、劳动者工作岗位及收入水平等因素确定违约金金额，但其中各因素影响几何，均有赖于承办法官的主观认知。在部分案件中，判决仅列举了考虑的因素，并未说明各具体因素对应的具体内容，酌定违约金过程隐藏于法官的内心。

## 三、意见和建议

站在劳动审判的视角，一方面，劳动者跳槽引起的商业秘密侵权案件占案件总量的80%以上，劳动者流动导致的泄密问题则是当前商业秘密保护的重灾区；另一方面，针对用人单位基于优势地位过度利用竞业限制制度，也带来了引起广泛讨论

<sup>9</sup> 冯辉：整体主义视野下离职竞业限制违约金的法律治理，载《清华法学》，2023年第2期。

的制度适用泛化问题。竞业限制影响劳动者的择业自由，进而可能危及其生存权，且抑制知识溢出与自由竞争，应在实现竞业限制目的范围内限制其适用的不当扩大，以实现劳动者权益、自由竞争与企业商业秘密保护之间的平衡。具体而言，要斟酌禁止的营业期间、限制的营业项目及保护客体等，探求其目的与手段的平衡，审慎地加以认定<sup>10</sup>。

### （一）强化竞业限制主体审查

#### 1. 对竞业限制制度的保护客体作限缩解释

劳动合同法从主体方面对竞业限制制度的适用作出限制，但对保护客体未作明确规定。劳动合同法第二十三条第一款规定保密义务的内容包括“商业秘密和与知识产权相关的保密事项”，同时在该条第二款规定对负有保密义务的劳动者可以约定竞业限制条款。从体系上解释，可以得出竞业限制的保护客体不仅包括商业秘密，还包括与知识产权相关的保密事项。这与通说认为的，竞业限制的目的是为了保护商业秘密这一论述是不一致的。

从立法过程来看，根据劳动合同法（草案四次审议稿）第二十三条、第二十四条规定，保密义务的内容仅包括商业秘密，对负有保守用人单位商业秘密义务的劳动者，用人单位可以与劳动者约定竞业限制条款，同时，将竞业限制的主体限制为“高级管理人员、高级技术人员和其他知悉用人单位商业秘密的人员”。<sup>11</sup>上述规定中，保密义务的内容和竞业限制的保护客体均指向单一的商业秘密。但在该次审议中，上述规定修改为现规定。根据修改意见报告，修改的理由是因为商业秘密不能涵盖尚未依法取得知识产权但与知识产权相关的事项，需要增加保密义务的内容。<sup>12</sup>对于第二十三条第二款和第二十四条的修改理由，修改意见报告中未提及，仅提到“还对草案四次审议稿作了一些文字修改”。值得思考的是，上述修改仅是基于保密义务内容增加而相应作的文字修改，未考虑到会导致竞业限制保护客体的扩大，还

<sup>10</sup> 王泽鉴：民法学说与判例研究（第八册），中国政法大学出版社2005年1月修订版，第109页。

<sup>11</sup> 劳动合同法（草案四次审议稿）第二十三条规定，用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位商业秘密的有关事项。

对负有保守用人单位商业秘密义务的劳动者，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。

劳动合同法（草案四次审议稿）第二十四条规定，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知悉用人单位商业秘密的人员。

<sup>12</sup> 杨景宇：全国人民代表大会法律委员会关于《中华人民共和国劳动合同法（草案四次审议稿）》修改意见的报告，2007年6月28日在第十届全国人民代表大会常务委员会第二十八次会议上。

是为了相应增加竞业限制的保护客体而作的修改。

商业秘密的保密义务是法定义务，即便未对保密义务作出约定，也可以主张侵犯商业秘密的赔偿责任，甚至可能构成侵犯商业秘密罪。此外，劳动合同法中关于保密义务规定，赋予权利人主张违约损害赔偿的权利，同时扩大了保密义务的范围。在商业秘密之外，权利人也确实存在其他需要保护的信息，而对该类信息的保密义务也是忠诚义务的题中应有之意，且违约损害赔偿救济也不会给劳动者造成额外的负担，故根据双方约定扩大保密义务的内容是合理的。实际上，在商事合同领域，对在订立合同过程中知悉信息的保密义务，也在商业秘密之外包括其他应当保密的信息。但是，不同于保密义务的违约救济，竞业限制制度建立在对劳动者就业权的限制之上的，应当考虑手段行为与保护范围的适当性。鉴于“与知识产权相关的保密事项”事实上为无限度的扩大竞业限制保护客体，且立法过程中，竞业限制的保护客体仅为商业秘密在四次审议稿之前均十分明确，对相关条款的修改缺乏扩大竞业限制保护客体的专门说明，在当前的实践中对于第二十三条第二款“负有保密义务的劳动者”作目的性限缩解释，即理解为负有商业秘密保密义务的劳动者，可能更为合理。

## 2. 强化用人单位对商业秘密的说明义务

在劳动合同法的现有立法模式下，仍然遵循根据主体推定的审查方式，根据双方约定、用人单位特点、劳动者岗位、工作内容等审查劳动者是否接触公司商业秘密。同时，应该强化用人单位对具体的商业秘密承担的初步举证说明义务，避免根据保密协议的约定而宽泛的认定。商业秘密侵权案件中，被告方可以提供反驳证据证明相关信息已为公众所知悉，或提出自行开发、反向工程等合法来源抗辩。在竞业限制案件中，在保密协议普遍将所有可能的信息约定为保密信息的情况下，劳动者实际上无从反驳。强化对商业秘密内容的说明义务，方便劳动者就其不属于适格的竞业限制主体提供反证。

## 3. 从严把握个人信赖特征较为明显的行业竞业限制主体的审查标准

最高人民法院在2007年《关于审理不正当竞争民事案件应用法律若干问题的解释》第十三条第二款对客户信息类的商业秘密侵权案件中的个人信赖抗辩作出规定，将负有竞业限制义务的劳动者排除在了适用范围之外。2020年9月12日发布的《最高人民法院关于审理侵犯商业秘密民事案件适用法律若干问题的规定》对此

规则作出了修订，删去了原单位与职工通过另行约定排除个人信赖抗辩的规定。也就是说，用人单位举证商业秘密成立且劳动者使用了相应秘密信息的情况下，只要客户是基于对劳动者个人信赖而自愿选择与新单位交易，用人单位也不能获得侵权救济。在个人信赖特征较为明显的行业，商业秘密成立但也可能不被保护。此种情况下，有必要考虑限制劳动者择业自由的必要性。用人单位应对存在客户信息之外其他值得保护商业秘密进一步举证。例如，对于教育培训教师、律师、健身教练、理发师，用人单位不得仅以上述人员接触其客户信息为由主张相关人员属于竞业限制的适格主体。

## （二）明确竞业限制约定违反法律规定的法律后果

### 1. 明确未约定经济补偿对竞业限制条款效力的影响

劳动合同法施行后，围绕这一问题在学术界产生了较大的争议，部分省市的司法规范性文件针对这一问题作出的规定也大相径庭。2013年2月1日施行的劳动争议司法解释四第六条第一款规定，当事人约定了竞业限制，但未约定解除或者终止劳动合同后给予劳动者经济补偿，劳动者履行了竞业限制义务，可以要求用人单位按照劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月平均工资的30%按月支付经济补偿。此后，司法实践中倾向于基于上述条款认定未约定经济补偿不影响竞业限制条款的效力，其内在逻辑在于劳动者是基于存在有效的竞业限制约定且劳动者履行了约定而主张经济补偿，在其主张应予支持的情况下，可推导出未约定经济补偿不影响竞业限制条款的效力的结论。本次调研中，在支持用人单位违约金主张的78件案件中，有14件案件未约定经济补偿，判决即援引上述规定认定竞业限制约定有效。

从文意来看，这一条款仅回答了约定竞业限制但未约定经济补偿的情况下，劳动者履行竞业限制义务后能否主张经济补偿的问题。实际上，在认定竞业限制约定无效的情况下，劳动者履行了不作为义务，用人单位受领的利益系不作为本身，而用人单位“无法律原因所受的利益为不作为给付时，依其性质不能返还，其偿还价额，应斟酌约定的对价、市场比较价额等因素决定之”。<sup>13</sup>由此可见，此种情况下用人单位按照劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月平均工资的30%按月支付经济补偿也可以基于合同无效后的不当得利返还请求权。建议在相关规定中进一步明确规定未约定经济补偿的竞业限制条款的效力。

<sup>13</sup> 王泽鉴：民法学说与判例研究（第八册），中国政法大学出版社2005年1月修订版，第122页。

## 2. 未按时支付经济补偿的处理

劳动合同解除或者终止后，因用人单位的原因导致三个月未支付经济补偿，劳动者可以解除竞业限制约定。合同解除权系形成权，须以通知的方式行使，并自通知达到对方之日发生法律效力。有疑问的是，用人单位超过三个月未支付经济补偿，劳动者未主张经济补偿也未通知解除竞业限制约定，在此后违反竞业限制协议的情况下，能否主张劳动者承担违约金。我们认为，人力资源和社会保障部和最高人民法院于2020年7月10日发布的第一批典型案例中的案例12可予参照。劳动者在三个月后实施的竞业限制行为，应视为劳动者以其行为提出了解除竞业限制约定，故劳动者无须承担违约金支付责任。

对于未足额支付经济补偿的情况，应当允许劳动者在用人单位经催告仍未按约履行的情况下行使解除权。因用人单位原因三个月未支付经济补偿作为劳动者可行使解除权的情形，实际系司法解除对迟延履行可达到根本违约程度的规定，即达到三个月可认定构成根本违约。但是，在合同法领域，除了迟延履行导致合同目的不能实现，“当事人一方迟延履行主要债务，经催告后在合理期限内仍未履行”的，守约方也可以行使解除权。因此，在约定了经济补偿但未按时支付，或者用人单位按约支付的经济补偿低于法定标准的，劳动者可催告用人单位按约支付或按照法定标准支付，用人单位在合理期限内未支付的，劳动者也可以解除竞业限制约定，不以等待三个月为必要。但此种情形下的解除权，应以通知的方式行使。

## 3. 约定预付竞业限制补偿条款的审查

如前所述，在竞业限制期内按月履行经济补偿支付义务的立法目的在于保障劳动者权益，防止用人单位通过分拆工资的方式规避经济补偿支付义务。在预付经济补偿实际不损害劳动者权利的情况下，自然无理由否定相关约定的效力。但需要注意的是，应当严格审查用人单位是否实际支付经济补偿，由用人单位对工资与经济补偿的区分、实际支付经济补偿承担举证责任。用人单位与劳动者未明确约定预付经济补偿的金额，举证也不足以区分的，应当承担不利后果。在劳动关系存续期间签订竞业限制条款的，应当审查协议前后工资金额、构成变化，避免仅依据工资条中载明经济补偿的事实认定用人单位已经履行经济补偿支付义务。预付经济补偿低于法定标准的，用人单位在竞业限制期开始后应当予以补足。

## 4. 未约定竞业限制期限不影响竞业限制约定的效力

部分案件中，劳动者在离职手续办理完毕前设立竞业公司或者入职竞业公司，劳动者在解除劳动合同的同时实际上已经处于违反竞业限制义务的状态。若因未约定期限而否定竞业限制约定的效力，显然不公。未约定竞业限制期限，可由双方补充协商确定。在协商未能达成一致的情况下，可适用合同补充规则，合理确定竞业限制期限。实践中大量存在约定竞业限制期限为法律规定的最长期限 2 年的情形是因为用人单位基于相对优势的地位，2 年并非适用于所有劳动者的合理期限，故赋予用人单位在最长期限内单方确定竞业限制期限的权利，存在不合理之处。同时，双方未约定期限难以认定为用人单位的违约行为，赋予劳动者单方解除权，亦缺乏法律逻辑基础。考虑到用人单位在协议缔结过程中的优势地位及对相关条款存在瑕疵的过错，法院可在考虑行业特点的基础上从有利于劳动者的角度补充合同条款。对于技术更新快的行业，应从严把握期限。

#### 5. 用人单位主张违约金以存在相关约定为前提

违约金条款以约定为前提，故用人单位未与劳动者约定竞业限制违约金的情况下，主张劳动者支付违约金，不应支持。需要指出的是，违约金可以是预先约定违约时应支付的一定金额款项，也可以是预先约定的损失计算方法。在调研中的一起 19 人集体跳槽系列案件中，用人单位与劳动者约定，劳动者违反竞业限制义务的，“应当承担违约责任，一次性向甲方支付违约金不少于人民币\_\_元”，同时按为竞业公司开发的新产品的“销售收入的 20%”赔偿给该公司。该案中，双方对于违约金金额未约定，但约定了损失计算方法，不属于未约定违约金的情况。

劳动者违反劳动合同中约定的竞业限制义务，给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任。知识产权侵权案件中在损失无法确定的情况下由法院依据特殊规则酌定，是建立在证明侵权行为成立、损失客观存在的基础上的，但因知识产权侵权损失不易证明的特殊性，由法律规定了特殊规则。而给劳动者设立竞业限制义务是预防手段，违反竞业限制义务只是存在给用人单位造成损失的可能，损失并不必然发生，故此类案件中用人单位仅以违反竞业限制义务的事实存在为由主张赔偿损失，依据不足。若用人单位的举证可以达到违反竞业限制义务给用人单位造成的损失客观存在，只是难以证明具体金额，则可由法院结合举证情况酌情确定损失赔偿额。例如，用人单位证明劳动者泄露了公司商业秘密，或劳动者设立竞业公司，且竞业公司在关联案件中已经被判决认定存在不正当竞争行为。

### （三）合理确定违约金调整规则

竞业限制违约金由用人单位与劳动者协商确定，劳动合同法对违约金金额未作限制。劳动关系的从属性特征，用人单位与劳动者之间的地位不平等，导致了平等协商的功能未能充分发挥，进而出现了实践中的高额违约金与经济赔偿不对等的权利义务失衡现象。从本次调研来看，在用人单位无法证明实际损失的情况下，竞业限制违约金通常是在综合考虑经济补偿、违约情节、劳动者收入和岗位等情节的基础上由法院酌情确定。而从结果来看，大部分案件的酌减幅度较大，这在一定程度上“激励”用人单位约定更加高额的违约金。

我们认为，确定违约金调整的规则，应当坚持以下原则：首先，坚持竞业限制违约金的惩罚性定位。竞业限制义务系不作为义务，系通过限制择业的方式防止保密信息泄漏进而给公司带来竞争上的不利。在竞业限制约定不存在无效情形的情况下，劳动者一经入职竞业公司或自营竞争业务即属于违反竞业限制义务，并不以实际利用保密信息损害公司利益为必要，故竞业限制违约金的主要功能在于促使劳动者履行竞业限制义务，而非填补损失。其次，在缺乏法律规定的情况下，要通过违约金调整规则的明晰化发挥司法裁判的指引功能，引导用人单位与劳动者合理确定竞业限制条款内容。具体而言，引导用人单位在商业秘密价值、保护必要性的基础上，与劳动者协商确定适当、对等的经济补偿金额与违约金金额，并视商业秘密的特征，合理确定竞业限制期限；引导劳动者诚信履约，保障竞业限制制度功能的发挥。最后，还要注重商业秘密保护需求与劳动者生存权的平衡，即要避免过低的竞业限制违约金导致竞业限制制度功能不能发挥，变相鼓励劳动者违约，又要避免过高的违约金金额危及劳动者生存。

#### 1. 以约定的年经济补偿标准为酌定违约金金额的基础

调研中，用人单位通常以劳动者年收入、约定的经济补偿金额、实际支付的经济补偿金额或者约定的年经济补偿金额为基数乘以一定倍数作为违约金。有学者建议以约定的补偿金为确定违约金的参照对象<sup>14</sup>，有其合理性。一方面，相较于以劳动者年收入为基础确定违约金，以约定经济补偿为基础，将经济补偿与违约金金额关联，借以引导用人单位基于商业秘密价值合理确定经济补偿金额。另一方面，以实际支付的经济补偿金额为基础，则存在鼓励劳动者尽早违约之嫌。离职后即违约

<sup>14</sup> 冯辉：整体主义视野下离职竞业限制违约金的法律治理，载《清华法学》，2023年第2期。

相较于竞业限制期届满前违约的违约情节更重，却会因实际支付的违约金金额少而承担较少金额的违约金。但是，以约定的经济补偿为基数，将导致同等标准下竞业限制期限越长，则违约金基数越高。而实践中，本就存在用人单位与劳动者约定最长竞业限制期限的倾向。不合理的竞业限制期限不应该成为违约金增高的因素。因此，以约定的年经济补偿标准为基础更为妥当。

## 2. 调整违约金的考虑因素

### (1) 考虑劳动者的收入水平

有学者参考域外立法例，建议豁免弱势劳动者的竞业限制义务，即将上一年度平均月工资低于当地平均工资水平的劳动者从竞业限制适用对象中排除<sup>15</sup>，有其合理性，但在目前法规规定下，缺乏直接适用的法律依据。考虑到收入较低的劳动者本身择业能力较高收入者弱，在确定违约金时，可考虑适当减轻，避免违约金危及劳动者生存权益。

### (2) 违约形态

首先，区分自营和为他人经营。劳动者违反竞业限制义务存在到与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位，和自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务两种违约形态。通常而言，设立公司自营相较于入职竞业公司可能造成保密信息泄露的风险更高，劳动者因违约而可能获得的收益也更高，故在违约金的认定过程中应区分两种违约形态。从调研来看，在用人单位主张违约金获得支持的案件中，劳动者设立竞业公司案件的违约金平均酌减幅度较整体平均酌减幅度低9个百分点。

其次，违约时间。竞业限制的目的在于保护保密信息。一般而言，时间的经过将导致保密信息的价值下降。因此，劳动者在竞业限制期内的违约时间越晚，相应的违约情节就越轻，给用人单位可能造成的影响也越小，应当适当酌减违约金。

### (3) 主观过错

从调研情况看，部分案件中，劳动者入职竞业公司的关联公司或委托的其他公司，通过该公司代签劳动合同、代发工资，表明其对于违反竞业限制义务存在认知而故意违约，且通过手段规避竞业限制调查；部分案件中，劳动者与竞业公司约定

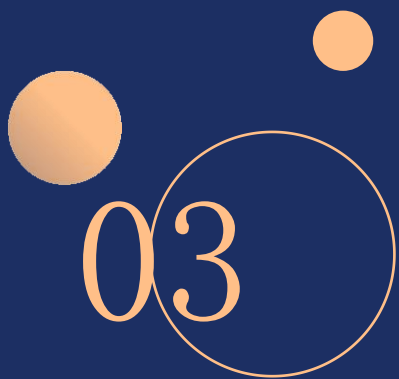
<sup>15</sup> 喻术红、贾唯宇，反思与重构：竞业限制协议效力审查规则，载《华南理工大学学报（社会科学版）》2023年3月。



由竞业公司为其承担将来发生的竞业限制违约金；部分案件中，劳动者设立竞业公司后又团队式从原用人单位“挖墙脚”。上述情形主观过错较大。部分案件中，劳动者如实告知公司入职的公司，且多次因公司认为存在竞争而更换就业单位，只是因对竞争关系认识错误而被认定违约，该种情形主观过错小。

#### （4）违约后果

劳动者违反竞业限制义务，不当然导致商业秘密泄露，但在部分案件中，通过关联的知识产权案件查明竞业公司不正当竞争的侵权事实，该种情形较未发生商业秘密泄露的情形后果显然更加严重。同时，用人单位难以证明具体损失金额，但在部分案件中，通过用人单位举证的竞业公司与相同客户交易情况，或经申请后人民法院调取的劳动者设立竞业公司后与公司相同客户发生交易的税务资料的证据等均可以印证劳动者违约给用人单位造成的不利影响显然更重。



## 典型案例



## 苏州法院竞业限制纠纷十大典型案例

发布时间：2023年12月22日

来源：最高人民检察院

### 1、用人单位与不合格劳动者签订的竞业限制协议无效

#### 裁判摘要

竞业限制的适用对象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。劳动者并非高级管理人员、高级技术人员，用人单位未与劳动者签订保密协议，也未举证证明劳动者实际接触公司商业秘密，劳动者主张其并非其他负有保密义务的人员，双方签订的竞业限制协议无效，人民法院应予支持。

#### 基本案情

李某某于2019年10月11日入职昆山某模具公司，从事喷砂、保护等方面工作。后双方签订竞业限制协议，但未签订保密协议。2021年3月，李某某离职，公司于2021年6月向李某某支付6000元作为4、5两月的竞业限制经济补偿。后模具公司认为李某某离职后入职的公司与其存在竞争关系，经仲裁前置后起诉至昆山市人民法院，主张李某某支付竞业限制违约金。

昆山市人民法院经审理认为，李某某从事喷砂、保护方面的工作，仅是普通技术员，并非高级管理人员或高级技术人员，模具公司未与李某某签订保密协议，也未举证证明其实际接触公司商业秘密，故李某某不属于其他负有保密义务的人员。据此，昆山市人民法院认定双方签订的竞业限制协议无效，并驳回模具公司的诉讼请求。

#### 典型意义

竞业限制制度旨在保护用人单位的商业秘密与竞争优势，在一定程度上影响劳动者的择业自由权，且抑制知识溢出与自由竞争。由此，我国劳动合同法通过主体限制的方式来防止竞业限制适用的不当扩大，以实现劳动者合法权益、自由竞争与企业商业秘密保护之间的平衡。本案对劳动者是否竞业限制的适格主体进

行严格审查，认定竞业限制主体泛化不符合竞业限制立法宗旨与规制目的，有效维护了劳动者的择业自由权。

## 2、高级管理人员竞业限制违约金可体现适度的惩罚性

### 裁判摘要

劳动者主张竞业限制违约金过高，应当酌减违约金的，人民法院应综合考虑双方的具体约定、劳动者的岗位及违约严重程度、用人单位实际损失等因素确定竞业限制违约金数额。

### 基本案情

某新材料公司系一家江苏省省级“专精特新”中小企业，年销售额超亿元。陈某于2011年入职，并逐渐成长为公司总经理、法定代表人，年薪也从入职时的30万元增长至最高270万元。2019年9月，陈某离职。陈某与公司约定，其离职后应履行竞业限制义务，公司两年内共支付其100万元竞业限制补偿金（按月发放）；若违反竞业限制义务，应承担总额约1180万元的违约金。陈某离职当月即借他人名义成立新公司，业务与新材料公司相同，同时还招揽了新材料公司15名核心管理人员、技术人员，并承诺为上述人员承担竞业限制违约金。

张家港市人民法院经审理认为，陈某系公司高级管理人员，属于适格的竞业限制主体。其离职后隐名设立同业公司，违反竞业限制义务，应承担相应违约责任。该院综合考虑双方约定的违约金金额、公司实际损失、陈某在职期间工资收入及恶意招揽新材料公司员工的违约情节，判令陈某返还已收到的竞业限制经济补偿91万元，并承担736万元的违约金。陈某不服一审判决，提起上诉。苏州市中级人民法院二审驳回上诉，维持原判。

### 典型意义

竞业限制制度是保护商业秘密、支持企业创新发展的重要措施。本案中，陈某身为企业高级管理人员，在离职后严重违反竞业限制义务，严重损害企业利益。张家港市人民法院区分高级管理人员和普通劳动者，根据陈某的身份以及违约行为，适度体现竞业限制违约金的惩罚性，对其作出了近年来苏州地区最高的竞业

限制违约金判赔额。本案是人民法院在劳动人事争议审判中践行“劳企双保护”理念的生动实践，依法衡平处理保护企业商业秘密与自由择业、涉密者竞业限制与人才合理流动的关系，对于维护公平竞争市场秩序具有重要意义。

### **3、竞业竞争关系应结合企业实际经营的业务内容、对应市场等进行综合判断**

#### **裁判摘要**

人民法院在认定竞争关系时，不仅应从登记的经营范围是否重合进行认定，还应当结合企业实际经营的业务内容、对应市场等进行综合认定。劳动者举证证明新单位与原用人单位实际经营的业务、对应市场不一致，主张不存在竞争关系的，人民法院应予支持。

#### **基本案情**

周某某担任某新能源技术公司安规工程师一职，负责逆变器等发电设备及系统的研发、测试、认证工作，双方签订竞业限制协议。2019年5月，双方解除劳动关系后，新能源技术公司按约支付竞业限制经济补偿。后周某某入职某电力科技公司，担任高级运维工程师，负责发电设备维护工作。新能源技术公司认为周某某违反竞业限制义务，申请劳动仲裁。仲裁委裁决后，新能源技术公司诉至苏州市虎丘区人民法院，主张竞业限制违约金。

苏州市虎丘区人民法院经审理认为，新能源技术公司主要从事光伏逆变器等太阳能电源产品的研发、制造、销售，面向光伏电力企业，而电力科技公司主要为分布式光伏电力生产销售及服务业务，对应的是电力市场，两公司属于上下游企业，但实际经营内容不同。此外，周某某在两家公司职务不同，两者工作内容、技术要求不一致，其掌握的商业秘密与入职业务无关。据此，苏州市虎丘区人民法院认定周某某未违反竞业限制义务。新能源技术公司不服一审判决，提起上诉。苏州市中级人民法院二审驳回上诉，维持原判。

#### **典型意义**

人民法院在处理竞业限制类纠纷时，除保护用人单位的商业秘密、正当经营

利益及构建企业之间公平合法竞争的市场秩序外，还应避免不当的限制劳动者择业自由。仅基于营业执照登记范围存在重合认定竞争关系，不符合竞业限制制度维护企业商业秘密的制度初衷。本案判决通过对企业实际经营业务范围、对应市场、劳动者实际工作职责的实质审查，依法认定两家企业不具有竞争关系，有效保障劳动者择业自由权，在维护市场公平竞争秩序与人才自由流动之间作出有效平衡。

#### **4、约定在职竞业限制违约金有效**

##### **裁判摘要**

用人单位与劳动者约定在职期间竞业限制义务及违约金，不违反法律行政法规的强制性规定，合法有效。劳动者在职期间违反竞业限制义务，用人单位主张劳动者按约支付违约金，人民法院应予支持。

##### **基本案情**

2019年3月18日，梁某入职苏州某信息技术公司从事销售工作。公司与梁某签订协议约定，梁某在职期间或离职后违反竞业限制义务应向公司支付违约金。2019年10月28日，梁某与他人共同出资成立苏州某知识产权代理公司，其持股49%并担任监事，该公司与信息技术公司的主营业务基本相同。2020年4月3日，梁某辞职。之后，信息技术公司经过劳动仲裁前置程序后诉至苏州市姑苏区人民法院，主张竞业限制违约金。

苏州市姑苏区人民法院经审理认为，梁某违反了在职期间的竞业限制义务，应当向信息技术公司支付违约金。综合考虑梁某的在职时间、收入情况、行为性质以及信息技术公司提供的造成损失的相应证据等，苏州市姑苏区人民法院判决梁某支付信息技术公司违约金3万元。梁某不服一审判决，提起上诉。苏州市中级人民法院二审驳回上诉，维持原判。

##### **典型意义**

劳动合同法允许用人单位与符合条件的劳动者约定离职后一定期间内的竞业限制义务，以保护用人单位的商业秘密和相关保密事项。相较于离职后，劳动

者在职期间获取用人单位支付的报酬，允许用人单位对劳动者在职期间的竞业行为加以限制，更具有正当性，这也是诚实信用原则和劳动者忠实义务的必然要求。因此，用人单位与劳动者约定的在职竞业限制违约金应认定有效。

## **5、用人单位抗辩劳动者不属于竞业限制适格主体不应采信**

### **裁判摘要**

用人单位与劳动者签订竞业限制协议后，劳动者履行竞业限制义务的，用人单位以劳动者不属于适格的竞业限制主体为由主张不承担经济补偿支付义务，人民法院不予支持。

### **基本案情**

杨某于2022年1月入职某机器人公司，双方签订员工保密及竞业限制协议，约定了杨某离职后的竞业限制义务及100万元违约金。2022年7月，双方解除劳动关系。后杨某申请劳动仲裁，要求机器人公司支付2022年7月至2023年3月期间的竞业限制经济补偿。仲裁裁决后，机器人公司起诉至常熟市人民法院，主张该公司无需支付竞业限制经济补偿。

常熟市人民法院经审理认为，机器人在杨某入职时基于杨某工作过程中可能接触该公司商业秘密与其约定了竞业限制条款，离职后也未通知杨某无须履行竞业限制义务，诉讼中又以杨某不属于法律规定的竞业限制主体为由主张约定无效，违反诚信原则。杨某离职后履行了竞业限制义务，故常熟市人民法院判决机器人公司向杨某支付竞业限制经济补偿。机器人公司不服一审判决，提起上诉。苏州市中级人民法院二审驳回上诉，维持原判。

### **典型意义**

劳动合同法限定适用竞业限制的主体范围，目的在于防止用人单位滥用支配地位侵害劳动者的择业自由权。用人单位与劳动者约定了竞业限制条款，劳动者在劳动合同解除后依约履行了竞业限制义务，其信赖利益应受保护。用人单位要求劳动者签署竞业限制协议，在劳动者履行竞业限制义务后，又以劳动者不属于竞业限制主体范围为由主张不承担经济补偿支付义务，显然有违诚实信用原则，

也与限制竞业限制适用主体的立法目的不符。

## **6、滥用诉讼权利谋取不当利益不应支持**

### **裁判摘要**

劳动者提交与用人单位签订的竞业限制协议，用人单位举证证明协议并非其真实意思表示，劳动者主张用人单位支付竞业限制经济补偿的，人民法院不予支持。

### **基本案情**

李某于 2021 年 1 月入职某精密制造公司担任经理。2021 年 3 月 17 日，双方劳动关系解除。2021 年 12 月，李某经仲裁前置后起诉至苏州市吴中区人民法院，主张精密制造公司支付竞业限制经济补偿。李某诉讼中提交了精密制造公司通过人事邮箱向其发送竞业限制协议文本的记录及加盖公章的竞业限制协议，主张协议是与公司人事协商签订。

苏州市吴中区人民法院经审理认为，李某在职期间的工作笔记本记载了人事电脑的使用密码，且其在入职前后与多家用人单位存在主张经济补偿的竞业限制纠纷案件，相关单位均抗辩未与其签订竞业限制协议。结合其工作内容可接触公章、其掌握人事电脑密码及关联案件的事实，现有证据不足以证明李某与精密制造公司之间就竞业限制达成合意。据此，苏州市吴中区人民法院判决驳回李某的诉讼请求。李某不服一审判决，提起上诉。苏州市中级人民法院二审驳回上诉，维持原判。

### **典型意义**

诚信原则是民事主体从事民事活动和进行民事诉讼的基本原则。本案中，李某前后在多家用人单位工作，在各家用人单位工作时间均较短且离职后均与用人单位产生竞业限制纠纷，未及时催促支付经济补偿也不行使解除竞业限制协议的权利，而是在一定期限后主张高额竞业限制经济补偿。法院加强审查，对竞业限制协议未予采信并驳回李某的诉讼请求，维护了正常的用工秩序。

## **7、用人单位不得仅以劳动者未按约定履行报告义务为由主张不支付竞业限**



## 制经济补偿

### 裁判摘要

用人单位与负有保密义务的劳动者签订竞业限制协议，在劳动者履行了竞业限制义务的情况下，用人单位应当依约支付竞业限制经济补偿。用人单位仅以劳动者未履行报告义务为由拒绝支付竞业限制经济补偿，人民法院不予支持。

### 基本案情

董某于 2018 年 2 月 26 日入职上海某技术公司，岗位为销售工程师。双方签订竞业限制协议，约定董某在职期间及合同解除后两年内，应当将其履行和遵守竞业限制义务的相应情况按月书面汇报公司。若未能正确履行前述报告义务，公司有权立即停止支付竞业限制经济补偿。2018 年 5 月 31 日，双方解除劳动合同。2018 年 10 月，董某入职某自动化设备公司，该公司与技术公司不存在竞争关系。董某主张竞业限制经济补偿获仲裁裁决支持，技术公司以董某未履行报告义务为由主张其无须支付竞业限制经济补偿，并起诉至苏州工业园区人民法院。

苏州工业园区人民法院经审理认为，董某虽未主动告知履行竞业限制义务，但并未违反竞业限制义务，并据此判决技术公司支付竞业限制期限内的经济补偿。

### 典型意义

竞业限制协议的签订限制了劳动者的择业自由权，进而影响到劳动者通过获取劳动报酬保障生活的基本需求。竞业限制协议中，劳动者负有的主要合同义务是履行竞业限制的不作为义务，书面报告义务仅是竞业限制协议主合同义务的附随义务。在竞业限制义务已充分履行的情况下，用人单位以劳动者未履行附随义务为由拒绝支付竞业限制经济补偿，违背公平和诚信原则。

**8、用人单位提供劳动者违反竞业限制义务的初步证据后，应由劳动者就其实际入职单位、工作内容等提供反驳证据**

### 裁判摘要

用人单位提供了足以对劳动者入职竞业公司产生合理怀疑的初步证据后，劳动者应就其实际入职企业、工作内容等提供反驳证据。劳动者怠于举证，用人单

位主张认定劳动者的入职事实，人民法院予以支持。

### **基本案情**

韩某于 2013 年 7 月入职某智能科技公司，从事研发工作。韩某与公司签订竞业限制协议，约定了离职后的竞业限制义务、经济补偿及违约金。韩某于 2021 年 6 月主动离职，离职后主动申报一直处于待业状态。智能科技公司拍摄的视频显示韩某离职后在竞业限制期内工作时间日常出入某竞争公司办公场所。智能科技公司经仲裁程序前置后起诉至苏州市吴中区人民法院，主张竞业限制违约金。

苏州市吴中区人民法院经审理认为，韩某自 2021 年 7 月起至 2022 年 4 月期间按月收到某劳务派遣公司代发的工资，韩某未能就其工作时间出入竞争企业及按月收取劳务派遣公司代发的工资作出合理解释，也未提供证据证明其获取工资收入的相对方，故对智能科技公司主张其入职竞业公司的事实应予采信。据此，苏州市吴中区人民法院判决韩某支付违反竞业限制违约金 25 万余元。韩某不服一审判决，提起上诉。苏州市中级人民法院二审驳回上诉，维持原判。

### **典型意义**

劳动者离职后，其日常行为超出原单位监管视野，原单位很难知悉劳动者新的工作内容，加之劳动者采取的规避调查措施，竞业限制的举证难成为制约制度功能发挥的重要因素之一。根据民事诉讼的一般原则，用人单位主张劳动者违反竞业限制义务，应当对此承担举证责任。考虑到用人单位难以掌握劳动者具体工作内容的直接证据，在用人单位提供了足以对劳动者入职竞业公司产生合理怀疑的初步证据后，应转由劳动者就其实际工作状况、工作单位等证明其不存在违反竞业限制义务的事实提供证据。

## **9、竞业限制违约金与经济补偿明显不对等的应予调低**

### **裁判摘要**

用人单位应当根据劳动者知悉、接触的商业秘密价值和形成的竞争优势、劳动者的收入等与劳动者合理约定竞业限制经济补偿及违约金。用人单位与劳动者约定的竞业限制违约金、经济补偿明显不对等，劳动者主张减少违约金的，人民

法院应予支持。

### **基本案情**

单某于 2019 年 6 月 19 日入职某高分子材料公司，从事技术研发工作。2020 年 11 月 14 日，单某辞职，离职前十二个月平均收入约 6000 元。双方签订竞业限制协议，约定违反竞业限制义务的违约金为 100 万元，竞业限制经济补偿为 1220 元/月。单某离职后入职同业竞争公司，后高分子材料公司经仲裁前置后起诉至昆山市人民法院，主张单某支付竞业限制违约金 100 万元。

昆山市人民法院经审理认为，高分子材料公司未举证其损失数额，双方签订的协议约定的权利义务明显不对等，违约金明显过高，应当依法予以调整。综合考虑单某的职务、违约情节、竞业限制经济补偿金额等因素，并适度体现对劳动者违约行为的惩罚性，昆山市人民法院判决单某支付竞业限制违约金 4 万元。

### **典型意义**

劳动关系的从属性特征，用人单位与劳动者之间地位不平等，导致了平等协商在竞业限制协议签订中的功能未能充分发挥，进而出现实践中高额违约金与经济补偿不对等的权利义务失衡现象。在缺乏法律规定的情况下，要通过违约金调整规则的明晰化发挥司法裁判的指引功能，引导用人单位在商业秘密价值、保护必要性的基础上，与劳动者协商确定适当、对等的经济补偿金额与违约金金额。

## **10、用人单位未按约履行通知义务劳动者无须履行竞业限制义务**

### **裁判摘要**

用人单位与劳动者约定以用人单位书面通知作为竞业限制义务的生效条件，但其后用人单位未通知劳动者履行竞业限制义务，也未支付竞业限制经济补偿，劳动者无须履行竞业限制义务。

### **基本案情**

周某系某润滑公司技术支持副经理，双方约定了竞业限制义务。2021 年 9 月 16 日，周某因个人原因提出离职。同年 11 月 8 日，双方补签保密协议书，约定“员工离职时，公司视情形判断员工是否需要履行竞业限制义务及竞业限制期

限并书面通知”。后润滑公司认为周某存在违反竞业限制义务行为，经仲裁前置程序后诉至太仓市人民法院，主张竞业限制违约金。

太仓市人民法院经审理认为，润滑公司与周某作了上述约定，但润滑公司既未书面要求周某履行竞业限制义务，也未按月支付经济补偿，故对润滑公司要求周某支付竞业限制违约金的诉讼请求不予支持。

### **典型意义**

竞业限制义务通常自劳动者离职时生效，但双方可就竞业限制义务另行约定其他生效条件。本案中，用人单位虽在劳动者入职时与其约定竞业限制条款，但在补签协议时又明确是否需要遵守竞业限制协议有待用人单位另行书面通知。该约定系双方真实意思表示，劳动者在未收到书面通知或经济补偿的情况下，无须履行竞业限制义务。本案判决结果在敦促用人单位及时行使权利的同时，有力地保护了劳动者的择业自由权。

## 最高法 人社部 发布涉欠薪纠纷典型案例

发布时间：2024 年 1 月 25 日

来源：最高人民检察院

---

### ■ 案例目录

案例一：府院联动实现解决欠薪与促进就业“双赢”——某器材公司破产清算重整案

案例二：以司法建议助推欠薪纠纷源头治理——王某等 114 名农民工诉余某、某工程技术公司、某电器公司、某市公路总公司等劳务合同纠纷案

案例三：“支付令+调解”构建劳动者维权“快车道”——尹某等 10 人诉某单位劳务合同纠纷案

案例四：被挂靠施工单位应承担“挂靠”施工导致欠薪的清偿责任——卢某诉刘某、某建设公司、某置业公司劳务合同纠纷案

案例五：用人单位变更工资支付方式应与劳动者协商一致——杨某诉某培训中心劳动争议案

案例六：线上加班费应结合劳动者加班频率、时长、工资标准、工作内容等因素认定——李某诉某文化传媒公司劳动争议案

案例七：用人单位对农民工工资支付情况负有举证责任——唐某诉某建筑劳务公司追索劳动报酬纠纷案

案例八：劳动保障监察机构依法调取的证据可作为仲裁证据使用——赖某诉某房地产公司追索劳动报酬纠纷案

案例九：发挥多元处理机制作用化解集体劳动争议——李某等 48 人诉某制造公司追索劳动报酬纠纷案

案例十：工会积极协调检察机关支持起诉助力劳动者维权——牛某等 14 人诉某餐饮公司追索劳动报酬纠纷案

案例十一：多部门协同化解欠薪纠纷——肖某等 9 名农民工欠薪纠纷案

案例十二：“法院+工会”诉调对接促进矛盾纠纷实质化解——颜某等 11 名农民工欠薪纠纷案

案例十三：发挥 12351 热线功能维护劳动者合法权益——某楼盘项目承建商

## 欠薪纠纷案

### 案例一 府院联动实现解决欠薪与促进就业“双赢”——某器材公司破产清算重整案

#### 基本案情

某器材公司陷入财务困境，债务规模超过8亿元，涉及债权人超过410户。2022年7月，人民法院裁定受理债权人对某器材公司的破产清算申请。截至破产受理时，某器材公司仍有在册职工235名，已拖欠7个月工资未付且长期欠缴社会保险费，导致职工生活困难、无法享受基本医疗保险待遇。

#### 裁判结果

审理法院虑及某器材公司职工人数多、欠薪时间久等因素，在指导管理人安抚职工情绪、加紧核查债权的同时，依托府院联动机制，积极争取欠薪应急保障金全额垫付欠薪550余万元。审理法院牵头人力资源社会保障部门同步举办专场招聘会，将某器材公司的技术性人才、熟练工人等人才资源输出给同行业其他企业，帮助职工再就业，现场意向签约率超过50%，基本解决235名职工安置问题。

#### 典型意义

破产程序可以实现资源重新配置，通过企业的优胜劣汰完善社会主义市场经济主体的救治和退出机制。《全国法院破产审判工作会议纪要》第27条规定：“企业破产与职工权益保护。破产程序中要依法妥善处理劳动关系，推动完善职工欠薪保障机制，依法保护职工生存权。由第三方垫付的职工债权，原则上按照垫付的职工债权性质进行清偿；由欠薪保障基金垫付的，应按照企业破产法第一百一十三条第一款第二项的顺序清偿。债务人欠缴的住房公积金，按照债务人拖欠的职工工资性质清偿。”本案中，人民法院依法妥善处理劳动关系，推动完善职工欠薪保障机制，依法保护职工生存权。人民法院对于符合条件的破产企业，积极协调以欠薪保障基金垫付的方式先行清偿职工债权，及时解决破产企业职工工资久拖未决的问题。同时，破产企业职工再就业与其后续生活保障息息相关。人民法院发挥府院联动机制优势作用，高效解决破产企业职工欠薪和安置问题，继续发

挥技术人才社会价值，促进社会经济发展。

## **案例二 以司法建议助推欠薪纠纷源头治理——王某等 114 名农民工诉余某、某工程技术公司、某电器公司、某市公路总公司等劳务合同纠纷案**

### **基本案情**

某工程技术公司、某电器公司、某市公路总公司自愿组成联合体中标案涉交通工程项目，某工程技术公司为牵头单位。余某从某工程技术公司分包部分施工项目。施工过程中，余某雇佣王某等 114 名农民工提供劳务，余某拖欠王某等人工资共计 3404085 元。王某等人因工资长期未付提起诉讼，要求余某、某工程技术公司、某电器公司、某市公路总公司等支付剩余工资 280 余万元。

### **裁判结果**

审理法院认为，余某雇佣王某等 114 名农民工在其承包项目工程上施工，双方存在劳务合同关系，王某等人按约施工完毕后，余某应向王某等人足额支付工资。某工程技术公司、某电器公司、某市公路总公司自愿组成联合体，由作为牵头单位的某工程技术公司将案涉项目违法分包给不具备用工主体资格的余某，应对余某所欠付的工资承担共同清偿责任，判决余某、某工程技术公司、某电器公司、某市公路总公司共同向王某等人支付工资。114 名农民工的工资于 20 天内全部执行完毕。审理法院针对本案中反映出的未依法存储农民工工资保证金的违法行为向行政主管部门发出司法建议，主管部门收到建议后高度重视并及时回复，取得良好效果。

### **典型意义**

工资是农民工的重要生活保障。保障农民工工资支付，不仅关系广大农民工的切身利益，更事关社会公平正义与和谐稳定。本案中，人民法院运用“立+审+执”一体化纠纷解决机制，判令中标联合体对拖欠农民工工资共同承担清偿责任，20 天内全部执行完毕，高效兑现百余名农民工的合法权益。《保障农民工工资支付条例》第三十二条第一款规定：“施工总承包单位应当按照有关规定存储工资保证金，专项用于支付为所承包工程提供劳动的农民工被拖欠的工资。”在

审理过程中发现企业存在违法行为后，人民法院充分发挥司法能动作用，以司法建议“小切口”参与社会治理“大文章”，将司法建议融入欠薪治理工作，敦促行政机关依法履职尽责，责令企业依法及时存储农民工工资保证金，助推诉源治理工作。本案立足源头预防、前端治理，人民法院积极与行政部门对接，增强矛盾纠纷化解合力，妥善化解欠薪纠纷，实现政治效果、法律效果、社会效果的有机统一。

### **案例三 “支付令+调解”构建劳动者维权“快车道”——尹某等10人诉某单位劳务合同纠纷案**

#### **基本案情**

尹某等10人为退休返聘的老年人，退休后在某单位工作。某单位未足额给付尹某等10人劳务报酬，欠薪金额从数千元至数万元不等，总欠薪金额达36万余元。尹某等10人起诉请求某单位支付欠付的劳务报酬。

#### **裁判结果**

审理法院认为，某单位未按时给付劳务报酬已构成违约，应当向尹某等10人支付拖欠的劳务报酬。为促进矛盾纠纷就地实质化解，减少当事人诉累，该系列案件以审理法院向某单位发布支付令、“诉前调解+司法确认”、诉讼调解等方式，确认某单位给付劳务报酬数额。

#### **典型意义**

法律规定督促程序的目的是简化程序，尽快稳定社会关系和经济关系。督促程序专门用于解决债权债务关系明确而债务人无正当理由拒不偿还债务的非讼案件。支付令是在督促程序中人民法院应债权人的申请作出的要求债务人向债权人给付金钱或者有价证券的命令。债务人在法定期间内没有提出异议，支付令生效，债权人可申请人民法院强制执行；债务人在法定期间内提出书面异议，支付令则失效。本案中，人民法院通过发布支付令、“诉前调解+司法确认”等举措，发挥督促程序简便迅速、调解成本低、效果好的优势，以司法确认赋予调解协议法律强制执行效力，有力地维护了劳动者的合法权益，满足了人民群众多



元司法需求。

#### **案例四 被挂靠施工单位应承担“挂靠”施工导致欠薪的清偿责任——卢某诉刘某、某建设公司、某置业公司劳务合同纠纷案**

##### **基本案情**

郭某等借用某建设公司资质与建设单位某置业公司签订合同，约定某置业公司将案涉工程土建、安装工程承包给某建设公司。刘某以某劳务公司名义与郭某等签订劳务施工协议。刘某雇佣农民工卢某从事砌墙劳务工作。刘某向卢某出具8120元工资欠条。后刘某支付卢某3000元，某建设公司支付卢某1012元，尚欠工资4108元未付。某置业公司已按合同约定的比例向某建设公司支付工程款。卢某提起诉讼，请求刘某、某建设公司共同支付欠付工资，某置业公司在欠付工程款范围内承担付款责任。

##### **裁判结果**

审理法院认为，某建设公司为案涉工程施工单位。刘某承包了部分劳务，卢某受刘某雇佣提供劳务，卢某与刘某之间存在劳务合同关系，刘某应支付欠付卢某的工资4108元。根据《保障农民工工资支付条例》第三十六条第二款的规定，某建设公司允许郭某等以公司名义对外承揽建设工程，对于拖欠的农民工卢某的工资应承担清偿责任。某置业公司作为建设单位，其将工程承包给某建设公司，且已按合同约定支付工程款，不应承担清偿责任。判令刘某、某建设公司支付卢某欠付工资。

##### **典型意义**

《保障农民工工资支付条例》对工程建设领域欠薪以专章形式作出规定，为农民工按时足额获得工资提供特别保护。法律法规明确规定工程建设领域禁止挂靠行为。《保障农民工工资支付条例》第三十六条第二款规定：“施工单位允许其他单位和个人以施工单位的名义对外承揽建设工程，导致拖欠农民工工资的，由施工单位清偿。”本案中，人民法院准确适用法律法规规定，对于施工单位出借资质允许其他单位或个人以施工单位名义对外承揽工程项目导致拖欠农民工工

资的，判令承包劳务项目的个人和被挂靠施工单位共同承担清偿责任，避免各方主体互相推诿转嫁风险，既明晰了违法挂靠情形下拖欠农民工工资的清偿责任主体认定规则，又有利于倒逼施工单位依法依规参加建设活动，切实规范工程建设、劳动用工等行为。

## **案例五 用人单位变更工资支付方式应与劳动者协商一致——杨某诉某培训中心劳动争议案**

### **基本案情**

某培训中心通过银行转账、微信转账或者支付宝转账形式向杨某发放工资。后某培训中心通过某购物平台向杨某支付工资，杨某只能按照比例从某购物平台提取部分工资。杨某认为某培训中心存在通过某购物平台发放工资未征得其同意且未足额支付工资等违法行为，申请劳动争议仲裁。后杨某不服仲裁裁决，提出要求某培训中心支付未足额发放的工资 14981.76 元等诉讼请求。

### **裁判结果**

审理法院认为，鉴于通过某购物平台支付工资导致杨某每月实得工资低于应得工资，某培训中心应当就改变工资支付方式与杨某协商一致。杨某无法通过某购物平台足额领取工资，已多次向某培训中心表示不希望通过某购物平台发放工资，某培训中心作为用人单位负有向劳动者及时足额支付劳动报酬的义务，判令某培训中心补足杨某的工资差额。

### **典型意义**

用人单位负有向劳动者及时足额支付工资的法定义务。近年来，伴随经济与社会发展，部分用人单位选择通过第三方软件或者网络平台支付工资致使劳动者提取工资时存在不便，甚至被扣除部分费用，客观上导致劳动者收入水平降低。劳动者作为劳动关系中相对弱势方，无法自行选择劳动报酬的支付方式。本案明确了用人单位变更工资支付方式应与劳动者协商一致，且不应违反强制性法律规定；因用人单位的原因导致劳动者收入减少的，用人单位负有支付欠付工资义务等规则，引导用人单位依法行使经营自主权，全面维护劳动者的合法权益。

## 案例六 线上加班费应结合劳动者加班频率、时长、工资标准、工作内容等因素认定——李某诉某文化传媒公司劳动争议案

### 基本案情

李某于 2020 年 4 月入职某文化传媒公司，担任短视频运营总监，双方签订了期限自 2020 年 4 月 8 日至 2023 年 4 月 7 日的劳动合同，约定了三个月的试用期，试用期工资标准为每月 2 万元。李某在 2020 年 4 月 8 日至 2020 年 5 月 28 日任职期间，在非工作时间完成了回复设计方案、方案改进等工作。2020 年 5 月 28 日，某文化传媒公司以李某试用期不符合录用条件为由解除劳动关系，未支付李某加班费。李某认为某文化传媒公司存在未支付加班费等违法行为，申请劳动争议仲裁。后李某不服仲裁裁决，提出要求某文化传媒公司支付延时加班费 19670.5 元、双休日加班费 26331 元等诉讼请求。

### 裁判结果

审理法院认为，加班费数额应当综合劳动者岗位工作情况、用人单位业务特点及报酬给付标准等予以认定。因李某的工作无需在用人单位工作场所完成，且工作时间较为分散，难以量化考勤和进行科学的统计，审理法院根据李某提交的微信内容、自述公司的考勤时间及工资标准，酌情确定某文化传媒公司支付延时加班费 1 万元；根据微信内容等确定李某存在三天休息日到岗事实，判令某文化传媒公司支付休息日加班工资 5517.24 元。

### 典型意义

“线上加班”发生在非工作时间、非工作地点，工作安排及成果提交由线下转向线上，具有居家化、碎片化特点，不同于传统意义上在用人单位的加班，存在用人单位难以对劳动者进行实时监督管理、劳动者亦难以举证证明其加班时长等难题。本案中，人民法院在认定“线上加班”加班费时，以劳动者提供的劳动占用其休息时间为认定标准，综合考虑劳动者的加班频率、时长、工资标准、工作内容等因素，酌情认定劳动者的加班费，依法保护劳动者的合法权益。

## 案例七 用人单位对农民工工资支付情况负有举证责任——唐某诉某建筑

## 劳务公司追索劳动报酬纠纷案

### 基本案情

唐某与某建筑劳务公司签订书面劳动合同，工作岗位为木工。后唐某在工作中受伤，被认定为工伤并进行了伤残等级评定。因双方对唐某受伤当月工资支付发生争议，唐某向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，要求某建筑劳务公司支付其受伤当月工资。

### 裁决结果

劳动人事争议仲裁委员会认为，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条规定“发生劳动争议，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的，用人单位应当提供；用人单位不提供的，应当承担不利后果”，《保障农民工工资支付条例》第五十条规定“农民工与用人单位就拖欠工资存在争议，用人单位应当提供依法由其保存的劳动合同、职工名册、工资支付台账和清单等材料；不提供的，依法承担不利后果”。某建筑劳务公司虽然主张唐某受伤当月仅工作十余天并已结清其工资，但未提供工资支付台账和清单等相应证据，应当承担举证不能的不利后果，遂认定唐某受伤当月全勤（唐某受伤日为当月最后一天），并根据双方均认可的唐某日工资标准，裁决某建筑劳务公司支付唐某受伤当月工资 5000 余元。

### 典型意义

我国劳动法律将保护劳动者的合法权益作为立法宗旨之一，在相关规定中充分考虑了劳动者特别是农民工举证能力不足的实际情况。在劳动争议案件中，工资支付台账和清单是认定用人单位是否依法履行工资支付义务的重要依据。《保障农民工工资支付条例》第十五条规定“用人单位应当按照工资支付周期编制书面工资支付台账，并至少保存 3 年。书面工资支付台账应当包括用人单位名称，支付周期，支付日期，支付对象姓名、身份证号码、联系方式，工作时间，应发工资项目及数额，代扣、代缴、扣除项目和数额，实发工资数额，银行代发工资凭证或者农民工签字等内容。用人单位向农民工支付工资时，应当提供农民工本人的工资清单”。用人单位应当严格落实上述要求，编制、保存好农民工工资支

付台账和清单，清晰记录工作时间、工资项目及数额等要素，避免在劳动争议仲裁及诉讼过程中承担举证不能的不利后果。

## **案例八 劳动保障监察机构依法调取的证据可作为仲裁证据使用——赖某诉某房地产公司追索劳动报酬纠纷案**

### **基本案情**

某房地产公司拖欠赖某工资，当地劳动保障监察大队通过约谈公司负责人，督促其支付了赖某部分工资。赖某对工资支付数额存在异议，向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，要求某房地产公司支付其余工资。

### **裁决结果**

劳动人事争议仲裁委员会认为，《保障农民工工资支付条例》第三条规定“农民工有按时足额获得工资的权利。任何单位和个人不得拖欠农民工工资”。劳动人事争议仲裁委员会经开庭审理并结合劳动保障监察大队调查笔录认定工资支付数额，裁决某房地产公司支付赖某工资 5000 余元。

### **典型意义**

劳动保障监察、劳动人事争议仲裁均为劳动者法定维权渠道。履行职能的机构加强协作配合，对于统筹发挥劳动保障监察行政执法优势和劳动人事争议仲裁的准司法作用，提升农民工维权便利度，化解讨薪难问题具有积极意义。人力资源社会保障部与最高人民法院等五部门联合印发的《关于实施“护薪”行动全力做好拖欠农民工工资争议处理工作的通知》（人社部发〔2019〕80号）规定“根据劳动争议仲裁、劳动保障监察职责特点和优势，按照有利于及时有效维护农民工合法权益原则，引导农民工依法理性选择维权方式。仲裁机构要与劳动保障监察机构加强协调配合，完善信息共享、事实互认、情况会商、协调处置等联动工作机制”；《人力资源社会保障部办公厅关于开展农民工工资争议速裁庭建设专项行动的通知》（人社厅函〔2023〕69号）规定“对已经劳动保障监察机构行政处理意见认定的事实，除当事人已申请行政复议、提起行政诉讼外，速裁庭予以认可”，对推进两个机构联动工作机制建设提出了明确要求。各级劳动保障监察机

构与劳动人事争议仲裁机构要立足职能职责，根据农民工维权需求及办案实践需要不断创新联动模式，更好维护农民工的劳动报酬权益。

### **案例九 发挥多元处理机制作用化解集体劳动争议——李某等 48 人诉某制造公司追索劳动报酬纠纷案**

#### **基本案情**

某制造公司因经营困难，拖欠李某等 48 名劳动者工资，并与部分劳动者协商解除劳动合同，导致双方矛盾激化。李某等人向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，要求某制造公司支付工资、经济补偿等。

#### **处理结果**

案件所在地劳动人事争议仲裁委员会、法院、工会、司法、信访等部门立足法定职能，建立“五方联调机制”，常态化开展矛盾纠纷预防化解工作。区总工会征求劳动者意见，协调提供多个匹配工作岗位，率先促成 12 名申请人撤诉。劳动人事争议仲裁委员会坚持调解优先，与双方当事人多轮沟通、对争议焦点解疑释惑；司法局选派律师参与调解，了解劳动者需求、提供专业咨询。最终 32 名劳动者与某制造公司签订调解协议，劳动人事争议仲裁委员会现场制作调解书，某制造公司当场支付工资、经济补偿等共计 183 万余元。对于 4 名未签订调解协议的劳动者，劳动人事争议仲裁委员会开通农民工工资争议速裁“绿色通道”，及时有效保障其合法权益。

#### **典型意义**

集体劳动争议涉及劳动者人数多、社会影响大，办理效果直接关系劳动关系和谐与社会稳定。近年来，各地积极探索，不断完善党委领导、政府负责、人力资源社会保障部门牵头和有关部门参与、司法保障、科技支撑的劳动争议多元处理机制，发挥部门优势、形成调处合力。各部门通过劳动争议多元处理机制第一时间了解当事人诉求、问题，减少重复沟通和部门衔接环节，对于防范化解劳动关系风险、维护劳动者合法权益发挥了积极作用，推动矛盾纠纷得到快速柔性化解。

## 案例十 工会积极协调检察机关支持起诉助力劳动者维权——牛某等 14 人诉某餐饮公司追索劳动报酬纠纷案

### 基本案情

牛某等 14 人均系务工人员，于 2021 年 1 月前后在某餐饮公司工作。2021 年 5 月，某餐饮公司歇业后未结清牛某等人的劳动报酬。同年 9 月，牛某等人向某餐饮公司所在区总工会寻求帮助。区总工会指派职工法律援助律师提供法律援助并代为提起劳动争议仲裁。因主要证据为电子证据，来源和真实性难以固定，牛某等人的请求事项未获劳动人事争议仲裁委员会支持。区总工会评估案情后，认为劳动者举证能力不足导致败诉，仅依靠工会维权律师调查取证存在较大难度，遂积极协调联系检察机关启动民事支持起诉机制。

### 处理结果

检察机关会同区总工会，共同前往留存电子证据的公司调查取证，核实案件关键证据真实性。在取得关键证明并固定证据后，检察机关向审理法院发出支持起诉书，为支持起诉调查取得的证据随支持起诉书一并提交给审理法院。因关键证据得到查证及固定，审理法院判决支持了牛某等人的诉讼请求。

### 典型意义

作为弱势群体的劳动者维护自身权益时常面临自身维权意识不足、证据收集能力较弱等难题。工会具有依法开展劳动法律监督，为劳动者提供法律援助等职能。本案中，工会收到劳动者求助信息后，第一时间指派援助律师提供法律援助，帮助劳动者追索劳动报酬。面临取证难题时，工会积极协调，启动“工会+检察机关”职工劳动权益保障协同工作机制，联系检察机关支持起诉。检察机关行使调查核实权协助劳动者收集、固定证据，提出支持起诉意见。通过工会职工法律援助、劳动法律监督与检察机关依法支持起诉职能的有机联动，充分保护了劳动者的合法权益。

## 案例十一 多部门协同化解欠薪纠纷——肖某等 9 名农民工欠薪纠纷案

### 基本案情

某装修公司与某装饰公司签订工程施工装修项目合同。某装修公司招用了多名农民工开展施工，后因资金周转问题，拖欠肖某等9名农民工工资。肖某等人作为代表到某镇职工法律服务一体化基地反映问题，寻求帮助。

### **处理结果**

按照职工法律服务一体化基地部门职责分工，某镇总工会劳动法律监督委员会受理案件后，启动“园区枫桥”机制，第一时间通报镇政府、司法所、劳动保障所、人民调解委员会案件情况。随后，镇总工会劳动法律监督委员会指派工会劳动法律监督员对农民工反映的情况进行调查取证，核实相关情况，并向某装修公司发出《工会劳动法律监督提示函》，提示其要遵守劳动法律法规。镇总工会联合镇司法所、劳动保障所、人民调解委员会，多次组织相关当事人协商，最终促使当事人达成和解，农民工已领取工资。

### **典型意义**

职工法律服务一体化基地以职工法援室、调解工作室、劳动争议仲裁庭、劳动法庭等设置为基础，汇集工会、法院、司法行政、人力资源社会保障等部门调解、法律援助、仲裁、诉讼等职能作用，主要为职工提供“一体化、一站式”法律服务。基地解决了过去矛盾纠纷化解渠道单一等问题，有利于就近、从快解决矛盾纠纷。地方工会联合多部门共同推动建设职工法律服务一体化基地，创建劳动关系领域“园区枫桥”机制，力争做到“小事不出企业、大事不出园区、矛盾不上交”，把劳动纠纷化解在基层、解决在萌芽状态。本案中，职工法律服务一体化基地及时启动“园区枫桥”机制，工会及时向企业发出《工会劳动法律监督提示函》，引导当事人知法、用法、守法，积极履行法律责任，多方联动通过调解方式及时为农民工追回拖欠的工资，实现了纠纷的实质性化解。

## **案例十二 “法院+工会”诉调对接促进矛盾纠纷实质化解——颜某等11名农民工欠薪纠纷案**

### **基本案情**

颜某等11名农民工在承包商商某的维修改造项目中承担涂料工作。工程完



工后，商某拖欠颜某等人工资 6 万余元。颜某等人多次要求商某支付工资，商某以各种理由一直拒付。颜某等人到某县“法院+工会”诉调对接工作室请求帮助。

### **处理结果**

工会调解员了解到商某因不履行其他案件判决已被人民法院拘留后，立即与人民法院沟通联系，促成商某向人民法院出具该案的还款计划。后经工会调解员调解，颜某等 8 名农民工当场与商某达成协议并签字。因另 3 名农民工在外地，工会调解员通过法院网上调解平台，组织当事人调解达成协议。调解协议达成后，人民法院及时对调解协议进行了司法确认。目前，调解协议已经履行完毕。

### **典型意义**

工会充分履行化解劳动关系矛盾纠纷的职能，联合人民法院积极打造协调联动、便民高效的“法院+工会”诉调对接模式，有效实现了一站式受理、一揽子调处、全链条化解。人民法院强化信息化平台建设，开展矛盾纠纷在线咨询、分流、调解、反馈、司法确认，确保案件网上流转顺畅，信息数据互通共享。本案中，当地工会发挥组织优势，认真听取劳动者的意见和诉求，找准解纷“切入口”，依托法院调解平台，通过线下线上调解结案，充分展现了“法院+工会”诉调对接快速便民的优势，为农民工解决追索欠薪的烦心事，让人民群众的幸福感和获得感更真实、更充实。

## **案例十三 发挥 12351 热线功能维护劳动者合法权益——某楼盘项目承建商欠薪纠纷案**

### **基本案情**

某省总工会 12351 服务职工热线接到陈某来电，称某楼盘项目工地拖欠 30 多人的工资，希望工会介入协调、跟进处理，协助职工追讨被拖欠的工资。12351 职工热线平台及时向属地工会派发工单，要求限期办理。

### **处理结果**

经涉事企业所在镇总工会调查核实，楼盘项目承建商某建设公司欠付百余名工程装修工人的工资。经镇总工会、人力资源社会保障、综治办、公安、社区工

联合会等部门与某建设公司、劳动者双方协商，某建设公司于当天支付 120 名工人的工资。镇总工会、住建部门等多部门联合居中协调后续欠付工资维权事宜，某建设公司支付了全部剩余工资。

### 典型意义

12351 服务职工热线是职工维护自身合法权益的重要渠道。12351 职工热线平台实行全省来电统一接听、律师和客服分类解答、工单逐级交办，为职工提供 7×24 小时、全年无休的服务。职工向 12351 职工热线平台提出需求后，平台通过工单系统派发给承办单位，由其签收并办理。工单的办理及结果报送工作，遵守“属地管理、分级负责，谁主管、谁负责”“依法、及时、就地解决问题与疏导教育相结合”的原则。承办单位安排专人对工单进行协调处理，在规定期限内办结，实施回访制度，确保职工诉求得到及时回应。本案中，12351 服务职工热线接到投诉举报以后，及时交办属地工会进行调查核实。当地工会协调有关部门合力做好劳动争议协商调处工作，发挥多部门联动机制作用，及时依法维护职工合法权益，维护社会和谐稳定。