

这些劳动者缘何输掉官司？

有违诚实信用、无视职业操守、滥用权利“碰瓷”等成敗诉原因

本报记者 裴龙翔

和谐稳定的劳动关系，既是每位劳动者的期盼，更是社会经济健康发展的前提和基石。职场和谐氛围的营造，离不开用工企业持续规范化建设和不断提升人性化管理水平，也需要劳动者履行义务，遵守职业道德。

日前，上海市虹口区人民法院发布《优化营商环境劳动争议仲裁与审判白皮书》和典型案例。记者梳理案例发现，在部分企业与员工的劳动纠纷中，劳动者因有违诚实信用、无视职业操守等不当作为导致败诉。法院指出，企业作为市场主体，也是劳动关系的主体，在保障劳动者合法权益的同时，保护企业的合法权益，促进行业健康发展。

劳动合同的履行强调诚信基础

其中一起典型案例中，某培训学校因物业退租搬迁新址，教室被拆除整理的视频却在网上被谣传为“学校即将跑路”，引起家长恐慌，要求退还学费。

谣言从何而来？学校调查后发现，校区负责人黄某因此前学校对其批评教育产生不满，在明知学校正常运转的情况下，仍通过微信联系多名学生家长，拍摄并散播相关视频，传播不实消息。学校为安抚学生家长，不得已选择退费。后经仲裁，黄某被要求赔偿学校相应损失。

无独有偶，另一起案例中的李某也因自己的不当行为承担败诉后果。

该案中，在某贸易公司从事导购工作的李某，于2021年6月1日起请病假，并向公司提交了某三甲医院出具的两张病假单。后贸易公司至该医院查询，未能查到李某在该院的挂号记录。后经仲裁支持，贸易公司以李某提交虚假病假单为由解除

阅读提示

上海市虹口区人民法院日前发布《优化营商环境劳动争议仲裁与审判白皮书》和典型案例。部分劳动者因有违诚实信用、无视职业操守、滥用权利“碰瓷”等成敗诉。法官提醒，劳动合同的履行强调劳动者与用人单位之间的诚信基础，劳动者应遵循职业道德操守、履行忠诚勤勉义务。

劳动合同

“相较一般民事法律关系而言，劳动合同的履行更加强调劳动者与用人单位之间的诚信基础。”上海市虹口区人民法院劳动争议团队主任陆卫说，劳动者应遵循职业道德操守、履行忠诚勤勉义务。一方面在劳动过程中应当秉持诚实、善意的动机，遵纪守法、恪守本职，如不得无故缺勤、消极怠工、不尽职守；另一方面需尽合理注意义务、谨言慎行，忠实维护用人单位合法权益不受侵害，如不得有虚假报销、挪用资金、发表不当言论等有损用人单位利益的行为等。

特殊岗位更应重视职业操守

担任汽车销售公司市场策略高级经理的林某，入职时与企业签订劳动合同，约定：林某应严格保守不为公众所知悉的、与公司相关的业务、财务、商务方面的秘密信息与资料；合同终止时，上述信息与资料均应返还公司；若林某违反保密义务等，公司可以解除劳动合同，无须支付经济补偿金。

在被告知合同到期不再续签后，林某将公司市场推广战略、整体财务结构和数据等印有“保密”字样的文件发送至其个人邮箱。虹口区人民法院经审理认定，林某明显违反保密协议的约定，支持企业解除劳动合同。

“在当今市场经济环境下，企业对商业秘密的保护尤为重视，而商业秘密的泄露也

确实可能会对企业的商誉、财产等带来较大损失。”陆卫说，“用人单位可以与劳动者签订保密协议，劳动合同法第23条也规定了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。”

陆卫表示，即便不签保密协议，劳动者也有保守用人单位的商业秘密不受侵犯的当然义务。在劳资双方签订保密协议的情况下，劳动者违反保密义务的，既是违反保密约定的违约行为，也是有悖劳动纪律和职业道德的违纪行为。

职业操守不仅仅体现在保守商业机密上。李某原任某游轮公司船上收益部门市场经理一职，双方签订的劳动合同约定公司可根据经营需要调整工作岗位、工作内容。

2020年1月起，受疫情影响游轮停航，同年8月至11月期间，公司多次口头、邮件告知李某其所属部门由船上收益部门调整为市场部，维持原薪资待遇，并多次要求李某完成市场部相关工作。李某认为其工作内容有所增加而薪资并未提高，不认可公司的调岗行为，并未按照公司要求从事市场部相关工作。公司随后以李某严重违纪为由解除劳动合同。

“用人单位确因经营需要而调整劳动者工作岗位的，属经营自主权的体现，劳动者应尽力配合。因用人单位生产经营陷入困境，劳动者应予体谅，与用人单位共渡难关，即便对用人单位调岗行为持有异议，也应通过正

当途径加以解决，不得以拒不到岗、消极怠工等形式予以抵制。”陆卫表示。

法院对“劳动碰瓷”亮明态度

“所谓‘劳动碰瓷’，就是劳动者并非以提供正常劳动、获取劳动报酬为目的，而是通过故意迟到早退、消极怠工等方式制造劳动争议获得额外利益，企图达到不劳而获的目的。”上海市虹口区人民法院副院长张宏毅表示，“劳动碰瓷”的表现形式多种多样，但往往通过利用企业经营管理的不规范钻其空子。此类现象的存在破坏了劳动者与用人单位的互信基础，扰乱了正常的劳动力市场秩序，不利于和谐稳定劳动关系的建立。

2020年4月8日，金某入职某信息咨询公司任电话销售。2020年4月22日，应金某要求，公司向其出具《离职证明》，记载金某7日试用期内未达公司要求，后经面谈给予改过机会，但金某仍多次违反公司纪律，故公司于当日解除劳动合同。金某认为公司解除劳动合同构成违法，起诉要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金。

后经查明，自2016年起，金某向上海各法院提起的涉劳动争议诉讼案件多达20余件，诉请多集中于确认劳动关系、工资、未签订书面劳动合同双倍工资差额、违法解除劳动合同赔偿金或解除劳动合同经济补偿金等。

虹口区人民法院经审理认为，同一时段金某在仲裁或法院存在多起纠纷，与常理并不相符。并且，金某提供的证据显示其入职前后已在为可能提起的劳动争议案件收集证据，明显超出劳动者正常维护合法权益的限度，入职动机存疑，在劳动合同履行中又故意不服从管理，人为制造劳动争议纠纷。该信息咨询公司解除劳动合同合法有据，金某主张违法解除劳动合同赔偿金不应支持。

10年来，环境公益诉讼法律制度不断完善，推动形成生态环境公益保护的“中国之治”

本报北京1月11日电（记者卢越）最高人民法院今天召开新闻发布会，发布环境公益诉讼专题指导性案例，纪念环境公益诉讼法律制度施行十周年。十年来，人民法院坚持用最严格制度、最严密法治保护生态环境，有力维护国家生态安全、社会公共利益和人民群众生命健康，推动形成生态环境公益保护的“中国之治”。

作为生态文明法律制度的主要组成部分，2012年修正、2013年1月1日起施行的《民事诉讼法》，首次从法律层面确立了环境公益诉讼制度。十年来，环境公益诉讼制度不断完善。最高人民法院指导各级人民法院充分发挥公益诉讼对生态环境的预防性、恢复性保护功能，依法审理了绿孔雀保护案、腾格里沙漠污染案、三清山巨蟒峰破坏案等一系列具有国内外重大影响的标志性案例，有力推动新时代法治进程，促进生态文明理念深入人心。

据了解，全国法院共设立环境资源审判专门机构或组织2426个，我国成为全球唯一建成覆盖全国各层级法院环境资源审判体系的国家。人民法院积极稳妥推进环境公益诉讼，覆盖大气、水、土壤、海洋、森林、濒危动植物、人文遗迹、自然保护区、乡村等各类生态环境要素的全方位公益诉讼保护体系有效建立。2013年以来，全国法院审结环境公益诉讼案件、生态环境损害赔偿诉讼和司法确认案件1.6万余件，将“环境有价、损害担责”原则落到实处，努力实现办理一个案件、恢复一片绿水青山。

最高人民法院先后发布环境民事公益诉讼、生态环境损害赔偿、生态环境侵权禁止令、惩罚性赔偿等司法解释21部，出台依法惩处盗采矿产资源犯罪意见等司法政策文件15部，与有关部门联合出台检察公益诉讼司法解释、生态环境损害赔偿管理规定，细化审判规程，统一裁判标准。人民法院坚持专业审判与公众参与相结合、注重发挥专家辅助人、人民陪审员在环境公益诉讼案件事实查明、评估鉴定等活动中的作用，依法保障公众对环境司法的知情权、参与权和监督权。

公安部

破获电信网络诈骗案39.1万起

本报讯（记者周倩）1月10日，记者从公安部举行的新闻发布会获悉，截至2022年11月底，全国共破获电信网络诈骗案件39.1万起，同比上升5.7%，抓获犯罪嫌疑人同比上升64.4%，立案数同比下降13.3%，造成财产损失总价值同比下降1.3%，实现了“两升两降”工作目标。

2022年，全国公安机关常态化开展扫黑除恶斗争，紧盯人民群众反映强烈的突出违法犯罪问题，深入开展“云剑”“净边”“净网”“昆仑”“断卡”“猎狐”“团圆”等专项行动。

截至2022年11月底，全国共破获电信网络诈骗案件39.1万起，同比上升5.7%；全力打好网络犯罪歼灭战和网络安全生态治理战，共侦办侵犯公民个人信息、黑客破坏攻击等网络犯罪案件8.3万起，打掉各类网络黑产团伙8700余个，抓获犯罪嫌疑人15.6万名；全力维护人民群众“吃、住、用”安全，侦破食药环和知识产权领域刑事案件7.7万起，抓获犯罪嫌疑人10.7万名；大力实施禁毒“清源断流”战略，严打涉毒违法犯罪，破获毒品犯罪案件3.2万起，缴获各类毒品18.9吨；打击整治跨境赌博违法犯罪坚决有力，侦办跨境赌博及相关犯罪案件37527起，有效遏制境外吸赌招赌势头。持续加强国际执法合作，防范和打击各类跨国犯罪，推动有关国家严厉打击侵害中国在外机构和人员合法权益的违法犯罪活动。

在坚决捍卫国家政治安全方面，公安机关始终保持对暴力恐怖活动的严打高压态势，加强反恐国际合作，全力打好反恐防恐“组合拳”，连续6年保持暴恐案事件“零发生”，社会安定和谐、人民安居乐业。全面贯彻“团结教育挽救绝大多数，依法打击极少数”政策，依法防范打击“法轮功”“全能神”等邪教组织违法犯罪活动，深入开展对涉案邪教人员教育转化。

重庆发布未成年人司法保护典型案例 特教培训机构教官虐待学员获刑

本报讯（记者李国）重庆市高级人民法院日前发布一批涉未成年人司法保护典型案例，涵盖对未成年人的监护、探望、抚养、人身安全、消费等。在一起案例中，某拓展训练机构教官在封闭式训练期间，殴打虐待未成年人学员最终获刑，并被执行从业禁止。

案情显示，2020年12月，15岁的唐某某被父母委托给拓展公司进行为期6个月的户外拓展封闭训练，后因不习惯公司管教方式，与另外3名学员商量逃跑，并从教官办公室偷取水果刀、锤子作为工具。因其他学员举报，唐某某等人在宿舍遭到教官杨某某殴打，其中致唐某某构成轻伤一级。2021年9月，肇事者及拓展公司共同赔偿被害人10万元，取得谅解。法院判处杨某某有期徒刑7个月，宣告缓刑1年，并禁止其在缓刑考验期内从事与未成年人相关的职业。

法院认为，本案是预防“特教培训”沦为暴力教育，依法惩处虐待被看护未成年人犯罪的典型案例。近年来，为解决未成年子女叛逆、厌学、网瘾等问题，越来越多的家长热衷将未成年子女送入拓展训练机构接受封闭式训练。部分教育培训机构利用家长望子成龙、望女成凤的迫切心理，采用殴打、体罚等所谓“速成”方式对未成年人进行特殊教育，严重侵害未成年人身心健康，引发社会关注。

审理法官表示，本案被告人暴力虐待接受封闭教育的未成年人，情节恶劣，对未成年人的身心造成了严重伤害。本案警示具有监护、看护职责的单位和人员依法履责，同时提醒家长、从事未成年人培训的机构等顺应教育规律，切实保障未成年人的身心健康。

记者还从重庆市高级人民法院了解到，该院通过深入推进建设未成年人审判专业化建设，充实未成年人审判工作力量，确定专门的审判庭、合议庭、审判团队办理涉及未成年人案件。截至目前，全市法院共有未成年人案件专门审判团队72个，同比增加60%，专门从事未成年人审判工作的员额法官、辅助人员282人，同比增加125.6%。



警营开放日

1月9日，在山东省临沂市沂南县公安局举行的警营开放日活动上，民警向市民介绍警用无人机。当日，为迎接第三个中国人民警察节，山东省临沂市沂南县公安局举行警营开放日活动，邀请市民走进警营参观互动，活动包括警用装备展示、缉毒犬查缉表演、安全知识宣传等。

王彦冰 摄/人民图片

教师未按考勤管理规定打卡被辞退

法院指出，单位未证明“严重违反规章制度”，解除行为违法

本报讯（记者唐姝）未按考勤管理规定打卡，用人单位能否以缺勤为由解除劳动关系？近日，安徽省芜湖市弋江区人民法院审结一起劳动争议案，认定用人单位以考勤不规范为由解除劳动合同的行为违法，应给付劳动者工资、经济赔偿金等合计53371元。

彭某与芜湖一美术学校自2020年起建立劳动关系。因彭某在2021年11月期间缺勤4天，美术学校以彭某2021年教师评估分数较低、学校领导团队集体联名要求，以及彭某多次在学校考勤中出现迟到、早退、旷工（不请假）等情形为由，提出双方劳动合同期限于2021年12月3日终止。

彭某认为，美术学校没有执行严格的考勤打卡制度，其本人及学校其他员工均存在考勤记录异常之情形，美术学校系违法解除劳动合同，应当向其支付经济赔偿金。

法院经审理后认为，解除劳动合同是用

人单位对劳动者作出的最严厉的处罚，关系到劳动者的生活安定与保障，因此只适用最严重的违纪行为。如果用人单位可以用诸如罚款、降低绩效、调薪、降职、调岗、口头或书面批评等方式处罚劳动者，便不能直接与劳动者解除劳动关系。

法院指出，用人单位在制定、修改有关劳动报酬、工作时间、劳动纪律等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，与工会或者职工代表平等协商确定，内容需不违反法律法规、行政规章的规定，无明显不合理的情形，且应将直接涉及劳动者切身利益的规章制度公示或告知劳动者。

本案中，虽然彭某未按学校考勤管理规定打卡，应当给予否定性评价，但美术学校对学校教职工考勤制度的管理并不规范，也未告知彭某“严重违反规章制度”的具体情形及处理措施，更未按照制度规定程序对彭某

提出任何形式的批评、教育或警告，彭某也从未因缺勤而被采取过处罚措施。在此情形下，即便美术学校规范考勤制度，也可对彭某采取经济惩罚、开展批评教育、诫勉谈话、警告等由轻到重的处罚力度。

法院还指出，美术学校未举证证明其制定了“严重违反学校规章制度”的规定，并经过民主程序制定、表决通过后向全体劳动者公示且彭某等教职工事先知晓该制度的内容，故美术学校解除劳动合同的理由没有制度依据。美术学校解除劳动合同的行为不合理，应当给予彭某相应赔偿。

法官提醒，对于用人单位以“严重违反用人单位规章制度”为由解除双方劳动关系，应当从合理性和必要性来分析劳动者的具体行为是否达到“严重”程度。用人单位解除劳动合同的目的应合理，不得滥用自主权；在惩处方式上，应选择对劳动者伤害最小的方式。

被告人通过电子弹窗实施新型商标犯罪

法院认定以电子弹窗隐蔽使用他人注册商标属于商标使用

本报讯（记者叶小钟）1月2日，广东省高级人民法院发布一批知识产权刑事典型案例，其中包括通过电子弹窗实施的新型商标犯罪。

2019年，被告人王某通过深圳祥云科技有限公司销售假冒注册商标的耳机非法牟利。2019年11月，公安机关当场查获611个假冒某品牌的无线耳机。其中，外观含有该品牌商标的耳机共44个。连接设备使用时，481个显示“AirPods”配对弹窗，81个显示“依瑾的AirPods”配对弹窗、两个显示“哲楠的AirPods”配对弹窗、3个显示“悦的AirPods”配对弹窗。

深圳市福田区人民法院经审理认为，上述567个耳机在外表面未印有该品牌商标，但配对弹窗中的“AirPods”标识具有识别商品来源的作用，属于商标性使用，会导致消费者对商品来源产生混淆。法院以销售假冒注册商标的商品罪判处王某有期徒刑2年6个月，并处罚金32万元。二审维持原判。

法院经审理后认为，解除劳动合同是用人单位对劳动者作出的最严厉的处罚，关系到劳动者的生活安定与保障，因此只适用最严重的违纪行为。如果用人单位可以用诸如罚款、降低绩效、调薪、降职、调岗、口头或书面批评等方式处罚劳动者，便不能直接与劳动者解除劳动关系。

本案中，虽然彭某未按学校考勤管理规定打卡，应当给予否定性评价，但美术学校对学校教职工考勤制度的管理并不规范，也未告知彭某“严重违反规章制度”的具体情形及处理措施，更未按照制度规定程序对彭某