**劳动争议案件败诉之法律分析**

（4类23种情形＋10个典型案例）

# 一、劳动关系建立阶段

## 用人单位方面的典型败诉情形

01 . 用人单位恶意规避法律不签订劳动合同并否认事实劳动关系，加大了法院查证事实的难度，但需要强调的是，人民法院通过工资支付记录、社会保险缴纳记录、考勤记录甚至工作成果等多种凭证，依然可以综合进行判断，确认劳动关系，用人单位不可能以此逃避法律的制裁。

02 . 雇佣停薪留职、内退、下岗待岗，以及因经营性停产放长假待岗等情形等四类人员，误以为建立的是劳务关系而非劳动关系，导致在诉讼中败诉。

03 . 应订立无固定期限劳动合同而未予签订，从而导致支付未签订无固定期限劳动合同二倍工资差额的赔偿。

## 劳动者方面的典型败诉情形

04 . 对建立劳动关系的主体资格认识错误，一些人员：诸如全日制在校大学生、达到法定退休年龄的劳动者、未取得就业证的外国人等均不具备建立劳动关系的主体资格，因此也得不到劳动法的保护。

05 . 一些公司高管、人力资源经理未与公司签订劳动合同的，如果用人单位能够证明订立劳动合同属于该高管的工作职责，则即使劳动者向用人单位主张未签订劳动合同的二倍工资差额，也不会获得法院的支持。

06 . 劳动者提供虚假信息订立劳动合同，最终被法院判定劳动合同无效或部分无效。

# 二、劳动合同履行阶段

## 用人单位方面的典型败诉情形

07 . 用人单位的规章制度未向劳动者履行合法公示或者送达，从而导致该规章制度对劳动者不具有合法约束力。

08 . 用人单位在劳动关系存续期间以未安排劳动者工作为由拒付工资，如果是非因劳动者本人原因造成用人单位停工、停业的，那么用人单位依然有义务向劳动者支付生活费，否则即为违反法律规定，存在败诉风险。

09 . 用人单位违法规避工龄连续计算，例如在劳动者工作岗位、工作地点不发生变化的情况下，重新安排劳动者与新用人单位订立劳动合同，或者干脆“逆向派遣”，迫使劳动者“工作年限清零”，但此种手段被法律所禁止，从而带来败诉隐患。

## 劳动者方面的典型败诉情形

10 . 用人单位变更劳动合同尽管未采取书面形式，但已实际履行超过一个月的，劳动者又主张变更无效的，依据司法解释四的规定，法院不能予以支持。

11 . 劳动者主张加班工资，根据劳动争议司法解释三的规定，加班事实的基础举证责任由劳动者一方负担，但许多劳动者在工作中不注意留存、收集证据，导致诉讼中因为证据不足而主张难获支持。

12 . 劳动者未经用人单位同意，擅自请他人代为履行劳动合同，因此给单位造成损失的，将承担相应赔偿责任。

# 三、劳动合同解除与终止阶段

## 用人单位方面的典型败诉情形

13 . 用人单位存在违反法律规定、法定义务的情形而迫使劳动者提出辞职，在此情形下，不能免除向劳动者支付解除劳动合同的经济补偿金的义务。

14 . 用人单位未举证证明辞退劳动者解除事实充分、解聘程序合法，导致败诉。

15 . 用人单位在劳动合同期满时未能依法履行终止劳动合同手续，导致付出败诉代价，有的是支付违法终止的赔偿金，有的甚至付出继续履行劳动合同的代价。

## 劳动者方面的典型败诉情形

16 . 因严重违反规章制度而被用人单位开除或者辞退。

17 . 尽管用人单位存在拖欠工资等违反法律规定的情形迫使劳动者辞职，但劳动者辞职信未能写明上述单位违法的情形，从而丧失向用人单位主张经济补偿金的权利。

18 . 劳动者未经权衡而草率在纠纷一次性了结的协议上签字，此后反悔的很难得到法院支持。

# 四、竞业限制及服务期方面

## 用人单位方面的典型败诉情形

19 . 用人单位未约定竞业限制补偿金而单方要求劳动者履行义务，司法解释（四）第6 条的规定 ，此种情况下，劳动者履行了竞业限制义务，要求用人单位支付补偿金的，人民法院应予支持，补偿金的标准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。

20 . 用人单位单方解除竞业限制协议而未履行告知义务导致劳动者以不知情为由主张竞业限制补偿金的，用人单位因此败诉。特别值得指出的是，因为竞业限制协议具备独立性，用人单位违法解除劳动合同并不必然导致双方竞业限制协议失效，所以，在上述情形发生时，用人单位仍需履行告知义务。

## 劳动者方面的典型败诉情形

21 . 用人单位与劳动者的竞业限制协议未约定补偿金，但这并不代表该协议未生效或者无效，故劳动者以此为由迳行到竞争企业工作的，可能面临用人单位起诉其承担违约责任的法律风险。

22. 劳动者在协议有效且领取竞业限制补偿金后仍到相关企业从事竞争性业务，那么必然导致支付违约金的败诉后果

23 . 劳动者接受专项培训并约定服务期后仍违反服务期约定提前辞职，根据《劳动合同法》第22条的规定，劳动者应当按照约定向用人单位支付违约金。

**劳动争议十大典型案例**

## 案例 1 ：依法享受养老保险待遇入职不能形成劳动关系

王某1982年7月参加工作，于2001年8月在湖南省某市国家税务局办理退休，自2001年 9 月起领取退休金，为该局正式退休公务员。2011年 8 月王某进入康达会计师事务所工作，双方签订了期限 5 年的劳动合同书。

2012年 3 月24日，王某提出辞职。王某主张其工作期间存在双休日加班情形，其因为康达会计师事务所拖欠加班工资提出辞职，故提出劳动争议仲裁申请，要求康达会计师事务所支付加班工资及解除劳动关系经济补偿金。仲裁委员会驳回了其申请请求。王某不服仲裁提起诉讼。

法院审理后，认为王某系退休公务员并已领取退休金，享受养老保险待遇，不再具有法律、法规规定的建立劳动关系的主体资格。其与康达会计师事务所建立的并非劳动合同关系，而系劳务关系，在其不能证明双方就加班费及解除劳务关系经济补偿金存在约定的情形下，对其上述请求不予支持。

## 案例 2 ：停薪留职下岗内退人员可与新单位成劳动关系

李某系富强公司职工，双方签订有无固定期限劳动合同。因为企业经营的原因，1990年起李某开始自富强公司待岗。李某虽然待岗，但是其与富强公司之间的劳动关系一直存续，且自待岗之日起，富强公司每月向李某支付生活费，并一直为其缴纳社会保险。

2005年 9 月李某进入玉林公司工作，并先后三次与该公司签订劳务合同 。2011年 7月15日，李某在前往玉林公司上班途中发生交通事故。此后因受伤治疗，李某未再到岗工作。2011年10月27日，玉林公司向李某送达解除劳动关系通知书，通知载明因李某长达 3 个月无法正常工作，严重违反公司规章制度，并以此为由提出与其解除劳务合同。李某为确认工伤，以要求确认与玉林公司之间存在劳动关系为由提出仲裁申请，随后诉至法院。

法院经审理认为，根据2010年 9 月最高人民法院实施的审理劳动争议案件若干问题的司法解释（三）中，第八条的规定，下岗待岗等四类人员，在与新的用人单位发生用工争议后，应按照劳动关系处理。老李属于企业待岗人员，具备与新单位建立劳动关系的主体资格。经进一步审查，老李与玉林公司之间所签合同虽然名为劳务合同，但合同中约定的权利义务内容完全符合劳动关系的法律特征，故法院最终认定双方之间存在劳动关系。

## 案例 3 ：因个人原因未签劳动合同用人单位无需付二倍工资

陈某于2012年9月1日入职餐饮公司，担任人事经理一职。2013年 5 月，陈某以个人发展原因为由，提出与餐饮公司解除劳动关系，餐饮公司批准了陈某的辞职申请，为其结清了工资并办理了离职手续。但陈某离职后不久即要求餐饮公司支付未签订书面劳动合同的二倍工资差额90000元。

案件审理过程中，餐饮公司表示陈某全权负责公司所有员工的劳动合同签订工作。即便陈某未签订劳动合同，原因亦在于其本人意图以此牟利。餐饮公司向法院提交了陈某在入职时签收的岗位职责确认书。陈某认可上述证据材料真实性，也认可其工作职责包括劳动合同签订事宜，但坚称是餐饮公司不与其签订书面劳动合同。

法院审理后认为，根据案件证据情况，需要审查劳动合同未能签订的过错在于哪一方。现陈某未能举证证明其曾向公司提出签订劳动合同而公司予以拒绝，应当承担举证不能的法律后果。综合上述理由，法院判决驳回了陈某的全部诉讼请求。

## 案例 4 ：员工连续工作满十年有权签无固定期合同

刘某于2000年进入某集团公司的大山子公司工作。2005年，刘某被安排到大海子公司工作。2008年1月1日，大海子公司与刘某签订了劳动合同。2010年11月，刘某与大海子公司的劳动合同即将到期，刘某认为其进入某集团公司工作已经超过10年，因此向大海子公司提出要求签订无固定期限劳动合同。大海子公司不同意签订并告知刘某2010年12月31日劳动合同到期后将不再与其续签劳动合同，双方发生争议，刘某遂提起劳动仲裁。仲裁审理阶段，认为刘某在大海子公司连续工作不足10年，不符合签订无固定期限劳动合同的条件，因此并未支持刘某的申请请求。刘某不服仲裁裁决结果，向法院提起诉讼。

法院审理后认为，依据法律规定，劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作的，劳动者在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位的工作年限，最终判决确认刘某与大海子公司建立无固定期限劳动合同关系。

## 案例 5 ：调岗后劳动者拒绝到岗单位有权解除劳动关系

2004年4月1日，张某（乙方）与时光科技公司（甲方）签订无固定期限《劳动合同书》。2008年11月，时光科技公司曾以张某严重违纪为由做出了辞退决定，后经二审法院判决确认撤销辞退决定，恢复劳动关系。

时光科技公司收到二审法院判决后即向张某邮寄了《岗位安排及报到通知书》，写明因物流经理岗位已满编，故将张某岗位调整为人力资源经理，但从事的主要工作是物流培训工作，薪资标准及办公地点不变，并要求张某在三日之内到公司报到上班。张某收到上述通知后，对于两岗位属同一序列等级不持异议，但坚持要求担任物流经理岗位，故未按公司要求报到上班。

此后，时光科技公司又多次向张某发出了内容相同的上岗通知书，并向张某告知如不按时到岗上班。随后公司以张某不服从公司管理，拒不上班，已严重违反了公司纪律和管理制度为由，解除双方劳动关系。事后张某起诉。法院经审理，最终判决确认公司解除劳动关系有效。

## 案例 6 ：非因本人意愿变合同主体变更后工龄应当连续计算

金某2004年12月入职同创公司，双方连续签订五份固定期限劳动合同，最后一份劳动合同期限至2010年12月24日止，其中的 “工作内容” 部分约定为 “ 同创公司聘任金某担任超市公司十里河店防损组长 ” 。该劳动合同到期后，同创公司未与金某就双方的劳动关系作出任何处理，亦未向金某支付经济补偿金。次日，金某与同兴公司签订为期两年的劳动合同 ，其中 “工作内容 ” 部分约定 “ 同兴公司聘任金某担任防损组长 ” ，但金某的工作地点及工作内容均未发生变化。

2011年 7 月29日，同兴公司对金某工作岗位进行调整，并降低了其薪资，金某认为同兴公司行为违法，故于2011年 9 月告知两公司解除劳动合同，并申请仲裁，仲裁委支持了金某请求。公司不服提起诉讼。

法院经审理后认为，金某从同创公司到同兴公司的工作岗位变动系 “ 非因劳动者本人原因从原用人单位被安排到新用人单位 ” ，故认定金某在同创公司的工作年限应与同兴公司的工作年限合并计算，判令同兴公司支付相应期间的解除合同补偿金。

## 案例 7 ：员工严重违反规章制度单位可以解除劳动关系

2010年11月，杨某入职慧通数码公司，双方签订为期三年的劳动合同，合同约定杨某担任公司副总经理，并明确规定，杨某在职期间未经慧通数码公司书面同意，在具有竞争关系企业任职，担任经理、董事等，慧通数码公司可解除双方劳动关系。

2012年 2 月，杨某开始受聘担任豪腾数字公司总经理，任期三年。2012年 5 月，慧通数码公司向杨某送达了《解除劳动合同通知书》，以杨某在豪腾数字公司担任总经理一职，严重违反慧通数码公司关于禁止到竞争企业任职的规章制度，对其公司经营管理造成恶劣影响为由解除双方劳动关系。为证明豪腾数字公司与慧通数码公司存在竞争关系，慧通数码公司提交了公证书等证据予以佐证。杨某以要求慧通数码公司支付违法解除劳动合同赔偿金等为由申请仲裁，后不服裁决诉至法院。

法院经审理认为，杨某的行为已经构成了对慧通数码公司规章制度的严重违反，故慧通数码公司与其解除合同的行为合法。

## 案例 8 ：因欠薪解除劳动关系单位应支付经济补偿

韩某2011年 3 月入职新希望公司，双方约定韩某的工资标准为每月5000元。2012年3 月，新希望公司告知韩某 ，因为业绩不佳 、 经济效益不好 ，公司将延迟发放工资。2012年 3月至2012年 11月期间，新希望公司共发放了韩某工资 1.2 万元，韩某一直向新希望公司要求补齐拖欠的工资未果。2012年12月，新希望公司仍未发放工资，韩某无奈，遂以新希望公司拖欠工资为由提出辞职，并提起劳动仲裁。仲裁审理后支持了韩某的请求，新希望公司不服仲裁裁决诉至法院。

诉讼中，法院经审理查明，新希望公司认可其公司因为业绩不佳、效益不好而未足额、及时向韩某支付工资，并同意待公司的效益好转后向韩某补发工资，但对韩某其他要求，公司表示拒绝。韩某主张其之所以离职是因为公司未及时足额支付报酬，因此新希望公司应当依法支付解除劳动合同经济补偿金。

最终法院认定，2012年3月至11月期间，韩某正常向新希望公司提供劳动，新希望公司确存在未及时足额支付工资的情形，遂判决支持了韩某的诉求。

## 案例 9 ：双方签订了竞业协议支付违约金也得履约

2010年 4 月，邓某入职长江公司担任高级客户经理，每月工资 1 万元。同日，双方签署雇员保密协议。同年10月，邓某自长江公司离职，双方签订了一年期限的竞业限制协议，长江公司支付邓某竞业限制补偿金 6 万元；双方还约定，如邓某违反协议，则应支付公司违约金50万元。后长江公司调查得知邓某离职后到与该公司存在竞争关系的红星公司工作，便以要求邓某返还竞业限制补偿金、支付违约金等为由向法院提起诉讼。

庭审中，长江公司提交的红星公司的营业执照、年审结果等，证实了长江公司与红星公司存在竞争关系。长江公司提供了公证书、特快专递底单等证据，证实了邓某确实在红星公司工作。最终，法院经审理认为，邓某在离职前担任高级客户经理，并与长江公司签署雇员保密协议，约定了一年期的竞业限制期限，双方约定的竞业限制范围也没有超出法定范畴，且长江公司也按约定支付了邓某 6 万元补偿金，综上，法院确认竞业限制协议合法有效，最终判决支持了长江公司的诉求。

## 案例10：超过仨月未付竞业补偿劳动者可以行使解除权

2008年1月，中实公司与倪某签订为期5年的劳动合同，约定倪某任研发工程师。双方于同日签订一份《竞业限制协议》，其中约定竞业限制期限一年，即倪某在本合同终止或离职后的一年内，不得从事与公司有竞争性质的工作；作为补偿，中实公司需要在倪某离职后的一年内按月向倪某支付经济补偿金5000元。

2012年8月，倪某向中实公司提出辞职。倪某自中实公司离职后，中实公司一直没有履行双方之前的约定向倪某支付竞业限制经济补偿金。倪某多次催要无果，后倪某于2013年1月初向中实公司邮寄送达《解除竞业限制协议通知书》，将上述情形告知中实公司，并提出解除双方竞业限制约定。

后来，公司遂向劳动仲裁部门申请仲裁，后向法院起诉。法院经过审理后认为，中实公司与倪某签订的竞业限制协议合法有效，双方均应如约履行。在倪某离职后，中实公司未能如约履行竞业限制义务，亦未能举证证明系倪某过错而导致中实公司未能履约，故而公司应当承担相应法律后果，最终驳回了其诉求。