编者按

劳动就业是民生之本，劳动者权益保护是社会和谐之基。五一国际劳动节来临之际，本版聚焦职场问题，推出劳动者权益保护专版，我们精选新近审结的两起典型劳动纠纷案例，精准解读用工规范，明晰劳动者维权路径；同时针对AI浪潮下涌现的新型职场法律问题与用工风险，提出防范建议，以期用司法温度守护每一份辛勤付出，以法治力量筑牢权益保障防线。

学习贯彻习近平法治思想

案件新闻纵深

在数字经济与创新驱动发展的时代背景下，股权激励已成为众多科技公司、创业公司吸引和留住核心人才的重要手段。从初创企业的期权承诺到上市公司的限制性股票，这种将员工利益与企业长期价值绑定的薪酬模式，寄托着劳动者对未来的美好期待。然而，当激励协议由用人单位的关联公司签署，而员工又被用人单位违法解除劳动合同时，这份看似诱人的“金饼”能否兑现？对关联公司的承诺，用人单位是否需要负责？近日，北京市第三中级人民法院审结的一起劳动争议案件，直面这一新型用工争议核心，以司法裁判明确规则。

被解职后激励落空，她能要回“股权”吗？

法院：用人单位须为关联方承诺买单

□ 张祎慧 乔文鑫 刘青青

漫画：穆 依

总包薪酬含股权，违法解除后权益成空

销售总监董女士在2022年夏天加入北京某公司时，曾对这份工作充满期待。吸引她的不仅是每月4.2万元的固定底薪，更重要的是一份由招聘人员清晰勾勒的总包薪酬方案。在入职前的微信沟通中，公司人事部门的李先生向她确认：“上次的方案和老板确认了，总包169万元，每月4.2万元的底薪不变，奖金增加到100万元，RSU减少10万元后给到19万元/年。”这里的RSU即限制性股票单位，价值每年19万元，与底薪、奖金共同构成了约169万元的年度总薪酬。

基于对这份包含股权激励的薪酬方案的期待，董女士于2022年7月19日与北京某公司签订了为期三年的劳动合同，担任客户营销部销售总监。同年10月9日，她与北京某公司的关联公司案外某公司签署了《限制性股票单位授予协议》。协议明确，授予她总计7800股限制性股票单位，分四年归属（每年25%），行权起始日期正是其入职日——2022年7月19日。协议约定，股票分期归属的前提条件是持续为公司及其关联实体提供服务。

2023年11月，北京某公司以公司战略升级、组织结构调整，劳动合同因客观情况发生重大变化无法继续履行为由，向董女士发出了解除劳动合同通知书。此时，董女士仅于2023年7月收到了第一期的1950股归属通知，剩余5850股尚未归属。

离职后，董女士不仅面临工作突然中断，那份被视为重要报酬组成部分的股权激励，由于持续服务条件因解雇而中断，似乎也将化为泡影。北京某公司方面认为，股权激励协议是董女士与案外某公司签署，与北京某公司无关；且因董女士提前离职，根据协议，未归属股票应自动失效。董女士则坚持，股权激励是入职时谈妥的薪酬核心部分，公司违法解除劳动合同导致其无法满足归属条件，责任应在公司。

双方协商无果，董女士诉至北京市朝阳区人民法院，要求北京某公司兑现剩余5850股股票权益。朝阳区法院经审理认定股权激励属劳动报酬组成部分，支持了董女士要求将限制性股票归属其名下的诉讼请求。某公司以自身非协议当事人、不应承担责任等为由提起上诉。

法院：实质关联突破相对性，违法解除阻却视为成就

经审理，北京三中院围绕股权激励的性质、用人单位责任以及违法解除的法律后果等焦点，作出了清晰判决。

首先，法院明确了案涉股权激励构成劳动报酬的性质。判决指出，判断股权激励是否属于劳动报酬，关键在于双方在建立劳动关系时是否就此达成了真实、明确的合意。本案中，入职前招聘人员与董女士的微信沟通，清晰地将RSU作为总包薪酬的固定组成部分进行约定，并明确了其价值。这一发生在劳动关系建立核心阶段的磋商，内容具体确定，足以使劳动者产生将其作为聘用条件之一的合理信赖。尽管正式劳动合同文本未详细列明股权激励，但其作为独立于固定工资的长期激励性报酬，与劳动合同约定的固定工资构成互补而非抵触关系。因此，法院认定，该股权激励是双方劳动报酬合意的重要组成部分，属于劳动者提供劳动的对价之一。

其次，法院创造性运用实质关联标准，突破了合同相对性原则，认定北京某公司应对关联公司的激励承诺负责。判决认为，虽然协议形式上的签署方是案外某公司，但多项事实表明该激励与北京某公司存在不可分割的实质关联：第一，授予的行权起始日期与董女士入职北京某公司的日期完全一致；第二，协议中要求的持续服务对象明确包含公司及其关联实体；第三，关联公司授予股权，根本目的是激励董女士为北京某公司的经营发展做出贡献，北京某公司是此激励安排的实质受益者。在这种目的高度一致、利益紧密捆绑的情况下，若仅因签约主体不同而免除用人单位的责任，既不符合商业现实，也有违公平原则。因此，北京某公司应对其关联方为激励本公司员工而授予的报酬性权益的实现，承担相应责任。

最后，法院确立了因用人单位过错阻却视为成就的裁判规则。案涉股权激励协议约定的核心归属条件是持续服务。本案中，该条件未能满足的直接原因，是北京某公司单方解除了劳动合同。而该解除行为，已在另案中被认定为违法解除。法院指出，诚实信用和公平原则是民事法律的基本原则。因用人单位自身的违法解除行为，主动阻断了劳动者满足持续服务条件的可能性，由此产生的不利后果，不应由无过错的劳动者承担。否则，将变相鼓励用人单位通过违法解除来规避支付股权激励等长期报酬的义务，显失公平。因此，法院判定，因北京某公司的违法解除行为，董女士剩余三期（共5850股）限制性股票的归属条件应视为已经成就。

综上，北京三中院经审理认为，一审判决认定事实清楚，适用法律正确，故判决驳回上诉，维持原判，北京某公司须将已授予但未归属的5850股案外某公司限制性股票归属至董女士指定的账户。

【案后余思】

规范长期激励设计 明晰劳资权责边界

这份终审判决，为这场因新型报酬形式引发的劳资纠纷画上了句号，同时也开启了关于此类权益保障的新思考，其折射出的问题，对于快速发展的创新经济领域中的劳资关系治理具有深远的启示意义。本案的典型性在于，司法层面确认了关联公司股权激励在特定条件下可作为劳动报酬，并创造了实质关联审查与过错阻却视为成就的规则，为处理日益复杂的薪酬激励纠纷提供了裁判指引。

当前，在集团化、架构复杂的企业中，由母公司、海外实体或关联公司作为主体授予员工股权激励的情况十分普遍。然而，相关协议可能强调与劳动关系分离，并设置严苛的生效与失效条款。一旦发生纠纷，有的用人单位以合同相对性为由撇清责任，劳动者则面临维权无门的困境。本案判决明确，司法审查将穿透形式，直击实质：若激励的目的直接指向劳动者在用人单位的贡献，且用人单位为实质受益者，则不能以架构设计为由逃避兑付承诺的责任。这警示企业，任何激励安排的设计，都必须与真实的用工关系和薪酬承诺相匹配，试图通过复杂架构规避雇主责任的做法难以获得司法支持。

同时，判决确立的因用人单位过错阻却视为成就规则，有力遏制了用人单位利用优势地位，通过不合理甚至违法解除劳动合同来阻却劳动者长期报酬的行为。它将劳动法对劳动者的保护延伸至股权激励等新型财产性权益领域，明确用人单位为自己的违法行为承担不利后果，保障了劳动者对长期激励的合理期待。

治理此类纠纷，需前瞻规划，协同共治。对企业而言，应审慎设计薪酬与激励体系，确保书面合同、入职承诺与内部激励计划的一致性。如采用关联公司授予股权，应在相关文件或内部沟通中明确其与本职工作、绩效的关联，并考虑潜在的法律责任。对劳动者而言，在入职洽谈涉及股权、期权等长期激励时，应尽可能将例如价值估算、归属条件、与工作年限的关系等关键条款通过书面形式固定，并保存好相关沟通记录。在遭遇违法解除劳动合同时，应意识到这不仅涉及赔偿金，也可能影响已获授但未归属的长期激励权益，可一并主张。

股权激励的本意是通过缔结利益共同体，共享发展，共担风险。只有用人单位恪守诚信，尊重契约精神，劳动者清晰认知，理性维护权益，司法与监管与时俱进，明确行为边界，才能让这一现代化的薪酬工具真正发挥激励人才、促进创新的积极作用。

观察与思考

AI浪潮下的用工风险与建议

□ 郑金悦

人工智能技术飞速发展，应用于企业的生产经营和人员管理。AI技术赋能行业的同时，也带来一些劳动纠纷。有人因岗位被AI取代而遭解雇，有人因缺乏保密意识，将涉及商业秘密的信息违规上传给AI工具，还有人在AI算法催生的新业态用工模式中产生劳动争议……浙江省宁波高新技术产业开发区人民法院梳理相关案件，发现以下法律问题：

一是借“技术升级”之名，行“违法解雇”之实。有的企业引入AI技术后优化人员结构，以“客观情况发生重大变化”为由单方解雇劳动者。我国劳动合同法第四十条第三项规定的“客观情况发生重大变化”，一般指订立合同时无法预见的、具有不可抗性、超出用人单位常规经营决策范围的重大变化。而引入AI技术是企业在市场竞争下的出于提升效率、适应市场竞争等主动经营决策，是企业可预见、可控制的自主决策，不符合“客观情况”所要求的不可预见性和不可抗性特征。如企业随意将技术迭代风险转嫁给劳动者，由此作出的解雇决定可能被认定为违法解除。

二是借“AI助手”之便，埋“数据安全”之患。劳动者使用AI工具提高工作效率的同时，仍然需要严格遵守保密红线。如违规使用开源AI工具处理内部敏感文件资料，可能会增加商业秘密泄露与数据安全风险，不仅违反用人单位的保密规定，情节严重的还可能触犯刑法，面临刑事追责。此外，AI研发过程中的训练代码、标注数据、模型优化策略等也具备商业价值，如员工随意对外披露，或在离职后擅自应用于别的公司的产品生产，也可能构成侵犯商业秘密，需要承担侵权责任。

三是借“算法管理”之壳，避“劳动者权益保障”之责。在网约车、快递、外卖等新就业形态领域，平台企业通过AI算法实现对从业者的自动化管理，从业者的工作时长、订单分配、收入规则等被算法控制。有的企业为了模糊劳动关系，与从业者签订承揽合同、合作协议。一旦发生工伤、欠薪等情况，从业者易陷入维权困境。但算法管理本质上是传统劳动控制在数字时代的新体现。司法实践中，法院会根据从业者能否自主决定工作时空、是否必须服从平台指令、报酬发放方式与周期等，判断平台公司是否构成“支配性劳动管理”。若经实质审查存在事实劳动关系，仍需承担相应的保障责任。

对此，笔者建议：

一是完善AI替岗规章制度。用人单位应在员工手册、劳动合同中提前约定合理的技术升级岗位、薪酬调整规则。调岗时，优先采取提供技能培训、内部转岗等柔性的方式，确需裁员的，严格履行法定程序、支付法定的经济补偿金，并与劳动者协商一致。

二是健全AI使用管理制度。用人单位制定AI工具使用规范，明确敏感信息范围，对涉密数据实行分级保护。涉及AI技术研发的，妥善保留代码管理、数据训练存储、版本迭代的记录，在劳动合同、保密协议中增设规范使用AI工具、防范员工离职引起算法泄露等有关条款，并定期开展保密培训。劳动者增强保密意识，不得违规使用开源AI工具处理内部敏感信息。

三是加强AI算法科技伦理审查。近日，工业和信息化部等十部门联合印发《人工智能科技伦理审查与服务办法（试行）》，为我国人工智能科技伦理审查与服务工作提供了明确指引。有关部门应加强对平台算法的审查，推动算法公平化、透明化、人性化设计。平台企业可定期评估算法在劳动强度、安全风险等方面对劳动者的影响，确保算法不突破法律伦理底线。同时，从业人员加强证据留存意识，保存公司或平台发送的各类工作指令、与对方协商争议事项的完整沟通记录，避免仅通过口头约定重要事宜。

（**作者单位：**浙江省宁波高新技术产业开发区人民法院）

案里说民生

孕期请假遭辞退，能否恢复劳动关系？

法院：用人单位违法，劳动合同继续履行

□ 卢进营 高蒙蒙

漫画：穆 依

孕期女员工因身体不适请假未获批准，后被公司以旷工为由辞退，其主张继续履行劳动合同能否得到支持？近日，江苏省淮安市淮安区人民法院审结了一起劳动争议纠纷案，判决用人单位解除劳动合同行为违法，双方继续履行劳动合同。

赵某于2024年1月入职某科技公司从事人事行政工作。同年10月9日，赵某因怀孕后身体不适，通过微信向主管王某请假，并承诺在10月11日产检结束后补交请假单，但王某未回复。10月10日，王某通过微信与赵某沟通工作，未提及请假事宜。10月11日，赵某经医院诊断为双胎妊娠，医生建议休息一周。赵某随即通过钉钉系统申请病假，公司以请假时长超过病假凭证为由未予批准。10月12日，公司以赵某10月9日至11日连续旷工、严重违反规章制度为由解除劳动合同。

赵某遂向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，要求恢复劳动关系。仲裁委作出裁决：某公司继续履行与赵某之间的劳动合同。公司不服仲裁结果诉至法院，主张解除劳动合同合法有效，无需继续履行。

法院审理后认为，判断用人单位单方解除劳动合同的合法性，应围绕违纪事实是否成立、规章制度是否经民主程序、是否履行通知工会义务等方面进行审查。关于违纪事实，赵某虽在请假程序上存在瑕疵，但其因怀有双胎且存在先兆流产症状，请假具有正当性和必要性，且已通过微信向公司请假，公司未提异议并安排工作，应视为已准许其请假申请，赵某不具有恶意旷工的主观故意。关于规章制度，某科技公司主张员工手册系赵某草拟并知晓，但未提交证据证明该手册经过民主程序制定，不能作为解除劳动合同的依据。故某科技公司解除劳动合同缺乏事实依据和法律依据，构成违法解除。

关于劳动合同应否继续履行的问题，法院认为，赵某要求继续履行合同具有明确法律依据。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十八条规定，用人单位违法解除劳动合同，劳动者要求继续履行的，用人单位应当继续履行。本案中，赵某解除合同时处于孕期，现仍处于哺乳期，属于法律规定的“三期”特殊保护期间，若否定赵某继续履行合同的诉请，将使赵某因“三期”身份在就业市场中处于明显劣势，违背法律对“三期”女职工特殊保护的立法精神。综上，法院判决某科技公司继续履行与赵某的劳动合同。某科技公司不服提起上诉，二审法院维持原判。

【法官说法】

用人单位对“三期”女职工的劳动管理应充分体现人文关怀

《中华人民共和国妇女权益保障法》第四十八条规定，用人单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形，降低女职工的工资和福利待遇，限制女职工晋职、晋级、评聘专业技术职称和职务，辞退女职工，单方解除劳动（聘用）合同或者服务协议。《中华人民共和国劳动合同法》第四十八条规定，用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行。

“三期”是法律赋予女职工的特殊保护期限，旨在消除就业领域中的性别歧视，保障女性职工在特殊生理阶段的基本劳动权利，维护其职业稳定与人格尊严。用人单位对“三期”女职工的劳动管理，既要遵循法律法规的相关规定，也应充分体现人文关怀，女职工因身体原因提交请假申请时，用人单位应主动了解其身体状况，积极沟通协商，并提供必要的便利条件与合理保障。女职工在“三期”期间，也应自觉遵守用人单位的合理管理规定，在与公司沟通相关事宜、提交请假申请时，注意保存好聊天记录、请假审批记录、医院诊断证明等证据，切实维护自身合法权益。