

深圳市某脉技术股份有限公司诉华某劳动合同纠纷案

——用人单位以劳动者在临近下班时间之际离开工位属于严重违反劳动规章制度为由单方解除劳动合同的处理

入库案例推介

入库编号 2025-07-2-186-001

关键词 民事 劳动合同 赔偿金 临近下班时间 劳动规章制度 解除劳动合同

基本案情

2022年2月21日,被告华某与原告深圳市某脉技术股份有限公司(以下简称深圳某脉公司)签订为期3年的书面劳动合同。同日,华某签署《〈员工手册V10.3〉阅读声明书》,确认其已详细阅读并理解《员工手册V10.3》及《奖惩制度》,并愿意按照该制度贯彻执行,如有违反同意接受处罚。《员工手册V10.3》及《奖惩制度》载明:“工作日公司实施固定考勤管理,上班时间为9:00-12:00,13:30-18:00。”“未经审批同意,在下班时间结束前离岗的人员属于早退。在一个考勤周期内累

计早退达3次以上者,属于严重违反公司纪律规定,并按照公司奖惩制度进行处理。”“年度累计迟到、早退达6次及以上者属于严重违反公司劳动纪律,经人力调查核实后,将给予开除处理。”2022年12月6日,深圳某脉公司通过邮件向华某发送《解除劳动合同通知书》,载明:“华某未经公司审批同意,在2022年9月3日至2022年12月5日期间无故早退6次,9月3日早退11分钟、10月22日早退1分钟、10月27日早退1分钟、11月18日早退1分钟、11月22日早退1分钟、12月5日早退1分钟,以上行为属于‘单个考勤周期内出现迟到或者早退达到3次及以上者或年度内累计迟到、早退达到6次及以上者’,按照公司《奖惩制度》相关规定,属于严重违反公司劳动纪律和规章制度,公司依法解除与华某的劳动合同。”之后,华某未再到深圳某脉公司上班。

经深圳某脉公司监控显示,《解除劳动合同通知书》中载明的五次早退1分钟行为,均为华某在12点前1分钟左右离开工位等待电梯。2022年12月8日,华某向湖北省武汉市劳动人事争议仲裁委员会提出仲裁申请,要

求确认其与深圳某脉公司在2022年2月21日至2022年12月7日期间存在劳动关系,并要求深圳某脉公司出具离职证明,支付违法解除劳动合同赔偿金、未休年休假工资、休息日加班工资、调休未休工资、工作日延时加班工资、第四季度绩效奖金等。武汉市劳动人事争议仲裁委员会于2023年4月19日作出武劳人仲办裁字(2023)492号仲裁裁决书,裁决确认华某与深圳某脉公司自2022年2月21日至2022年12月6日期间存在劳动关系,深圳某脉公司应向华某出具离职证明,并依法支付违法解除劳动合同赔偿金、休息日加班工资、工作日延时加班工资、第四季度绩效奖金。深圳某脉公司不服,遂向湖北省武汉东湖新技术开发区人民法院提起诉讼,请求判令其无需支付华某违法解除劳动合同赔偿金及有关加班工资、绩效奖金。

湖北省武汉东湖新技术开发区人民法院于2024年4月25日作出(2023)鄂0192民初7160号民事判决:原告深圳某脉公司与被告华某在2022年2月21日至2022年12月6日期间存在劳动关系;原告深圳某脉公司向被告华某支

付违法解除劳动合同赔偿金17587元,以及休息日加班工资4413.80元、2022年第四季度绩效奖金3300元。宣判后,深圳某脉公司不服,提起上诉。湖北省武汉市中级人民法院于2024年9月23日作出(2024)鄂01民终12126号民事判决:驳回上诉,维持原判。

裁判理由

本案的争议焦点为:华某是否严重违反劳动规章制度,深圳某脉公司是否有权单方解除劳动合同。

《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条规定:“劳动者有下列情形之一的,用人单位可以解除劳动合同:……(二)严重违反用人单位的规章制度的;……”据此,如果劳动者严重违反劳动纪律和规章制度,用人单位有权依法解除劳动合同。鉴于解除劳动合同是较为严厉的处罚,认定劳动者是否严重违反用人单位的规章制度,除应审查用人单位规章制度的合法性外,还应考量制度规则及具体执行的合理性,同时遵循公序良俗、公平等基本原则,妥善处理用人单位和劳动者之间的关系。

实践中,用人单位的劳动规章制度

一般将早退的标准进行了细化,认定是否构成早退需结合考勤记录、审查、通报、处罚等因素进行综合分析。具体到本案,首先,深圳某脉公司虽然在《员工手册V10.3》及《奖惩制度》中规定了具体的上下班时间,并规定年度累计迟到、早退达6次及以上者将给予开除处理,而华某确实存在五次中午下班前1分钟左右离开工位的情形,但深圳某脉公司并未通过劳动规章制度明确早退的具体标准,劳动者对该标准可能存在离开工位、离开公司等不同理解,故以提前1分钟离开工位认定为早退缺乏依据。其次,深圳某脉公司每月发放工资时均需审查劳动者的出勤情况,华某提前1分钟离开工位分别发生在2022年10月、11月和12月,但深圳某脉公司从未向华某提及早退事宜,亦未提出整改或者进行处罚,仅在最后发出解除劳动合同通知时一次性提出,并据此认定华某严重违反劳动规章制度,明显缺乏合理性。

综上,深圳某脉公司单方解除劳动合同的行为,缺乏依据且不合常理,属于违法解除劳动合同,应依法向华某支付违法解除劳动合同赔偿金

及其他法定加班工资、绩效奖金。

裁判要旨

对于用人单位以劳动者在临近下班时间之际离开工位属于严重违反劳动规章制度为由单方解除劳动合同,劳动者主张属于违法解除劳动合同的,人民法院应当遵循公序良俗、公平等基本原则,综合考虑用人单位劳动规章制度是否明确早退等具体标准,是否通过提示、处罚等方式对劳动者相关行为进行纠正等因素,依法作出相应认定。

关联索引

《中华人民共和国劳动合同法》(2012年修正)第4条、第39条、第47条、第48条、第87条

一审:湖北省武汉东湖新技术开发区人民法院(2023)鄂0192民初7160号民事判决(2024年4月25日)

二审:湖北省武汉市中级人民法院(2024)鄂01民终12126号民事判决(2024年9月23日)

“因早退一分钟被辞退”劳动争议案的法理分析

——《深圳市某脉技术股份有限公司诉华某劳动合同纠纷案(入库编号:2025-07-2-186-001)》解读

◇ 焦质成 张霄龙



湖北省武汉东湖新技术开发区人民法院二级法官 焦质成



湖北省高级人民法院研究室一级法官助理 张霄龙

企业管理制度,进而实现企业自主管理和劳动者权利保护的平衡,一直都是构建和谐劳资关系中的难题。人民法院案例库入库参考案例《深圳市某脉技术股份有限公司诉华某劳动合同纠纷案(入库编号:2025-07-2-186-001)》就是引起社会广泛关注的“因早退一分钟被辞退”劳动争议案。该案历经劳动仲裁、一审、二审,劳动者最终成功依法维权。该案的裁判要旨明确:“对于用人单位以劳动者在临近下班时间之际离开工位属于严重违反劳动规章制度为由单方解除劳动合同,劳动者主张属于违法解除劳动合同的,人民法院应当遵循公序良俗、公平等基本原则,综合考虑用人单位规章制度是否明确早退等具体标准,是否通过提示、处罚等方式对劳动者相关行为进行纠正等因素,依法作出相应认定。”该裁判要旨对用人单位单方解除劳动合同的合法性审查具有参考价值。现就有关问题作如下解读:

一、用人单位未在规章制度中明确“早退”标准的,不宜将临近下班之际离开工位轻易界定为违反劳动纪律

《中华人民共和国劳动合同法》第四条第二款规定:“用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时,应当经职工代表大会或者全体职工讨论,提出方案和意

见,与工会或者职工代表平等协商确定。”第四条第四款规定:“用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示,或者告知劳动者。”据此,用人单位建立劳动规章制度应当遵循合法、公平、民主、可操作、稳定等原则,并就关涉劳动者切身利益的规章制度或者重大事项分别履行讨论、协商、修订、公示、告知等程序。劳动规章制度中有关劳动纪律、工作时间、合同解除标准等方面的内容,显然属于与劳动者切身利益相关的制度,其制定和修改应当严格遵循上述法律规定。否则用人单位无权单方面解释和运用,尤其是用人单位据此认定劳动者严重违反规章制度并决定解除劳动合同,更不宜单方面作出不符合一般常理的“从严”解释。

本案中,深圳某脉公司虽然在《员工手册V10.3》及《奖惩制度》中规定了具体的上下班时间,并规定年度累计迟到、早退6次及以上者将给予开除处理,但其并未在规章制度中进一步明确“早退”的具体标准。一般而言,“早退”是指劳动者在规定的下班时间之前,未经许可擅自离开工作岗位的行为,其本质属于一种劳动者未充分履行劳动义务的客观事实状态。实践中,“早退”的原因包括个人身体不适或人事务需要处理、突发事件或紧急任务等多种情形,不同原因的“早退”造成的后果不同,故需要用人单位结合“早退”的具体情形和缘由,综合认定是否违反劳动纪律。本案中,华某虽然数次“提前1分钟离开工位”,但深圳某脉公司并未综合考察其有

无充分履行当天劳动义务,是否存在个人原因或其他突发事件、紧急任务等,而是单方从界定为“早退”,并以其违反劳动纪律为由决定解除劳动合同,实际是在未履行讨论、协商、公示、告知等法定程序的情况下,单方确定和运用一项与劳动者切身利益相关的规章制度,加重了劳动者的责任,不符合劳动合同法第四条的规定。

二、用人单位针对争议行为未采取纠正管理措施的,无权直接解除劳动合同

根据劳动合同法的相关规定,用人单位和劳动者均享有相应的劳动权利和义务,其中第三十九条、第九十条等条款,明确规定用人单位对于违反劳动纪律或劳动规章制度的劳动者有实施处罚的权利,这正是用人单位劳动权利的重要组成部分,一般称之为“惩戒权”。用人单位在行使“惩戒权”时,有义务在适用规则的力度、强度和效果上实现最大限度保护劳动者个人劳动权益目标之间寻求平衡,而非仅以用人自主权及管理规约为依据,动辄对劳动者施以“解除劳动合同”这一最为严厉的处理措施。据此,用人单位在日常管理中应秉持“解除劳动合同是最后手段”的理念,将管理做到日常化、精细化、规范化,比如每周或每月定期对员工行为、绩效等进行统计复盘,并及时采取口头提醒、书面警告、错误纠正等惩戒措施。当用人单位采取合理管理措施后,如劳动者行为或者绩效仍不能达到企业

规章制度相关规定或劳动合同相关约定,才可采取解除劳动合同这一最为严厉的惩戒措施。

本案中,深圳某脉公司按月发放工资并按月审查员工的出勤情况,但在其单方发出解除劳动合同通知之前,并未提示华某其早退事宜,亦未提出整改或进行处罚,仅在最后发出解除劳动合同通知时一次性提出,管理、处罚方式明显不当,不符合劳动合同法第三十九条用人单位单方可行使单方解除劳动合同的情形。

三、用人单位的用工管理应遵循合理善意原则

劳动合同法第四条第一款规定:“用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度,保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。”据此,劳动者有自觉遵守用人单位规章制度的义务,而用人单位行使管理权应遵循合理善意原则。人民法院在审查合理善意原则时可以从以下三个维度重点把握:其一,权利义务平衡。企业经营管理权与劳动者合法权益需实现动态均衡,如绩效考核标准需与岗位特性、行业惯例相匹配,惩戒条款应符合行为性质及后果严重程度,避免设定明显超出合理限度的惩罚措施。其二,制度合理。需结合企业规模、行业特征、员工结构等实际状况进行制度设计,如高新技术企业和传统制造企业在考勤制度上可能存在不同,同

一企业的不同岗位的考勤也可以进行差异化管理。其三,鼓励人文关怀。在保障管理效能的同时需体现人性化元素,如哺乳期间女员工弹性工作安排、患有特殊疾病员工医疗期延长等特殊情形处理机制。三维审查并重方能有效预防劳动争议,促进劳动关系和谐稳定发展。

综上,用人单位应当本着推进劳资关系和谐的原则构建劳动纪律规章制度,并遵循合理解释、客观评价的标准予以落实。人民法院审理此类劳动争议案件时,应当参照公平原则、公序良俗原则对用人单位认定的“违规行为”予以审查,综合审查劳动者的行为表现和用人单位的规章制度,防止用人单位滥用“单方解除权”损害劳动者合法权益,通过司法裁判引导构建权利义务平衡的劳资关系。

(作者单位:湖北省武汉东湖新技术开发区人民法院;湖北省高级人民法院)



扫码观看法官解读视频

发挥生态司法效能 服务高质量发展

——关于潍坊法院做强做优生态司法、服务高质量发展的调研报告

专题 考察

◇ 中国行为法学会生态环境法治研究专业委员会

为了深入贯彻习近平生态文明思想和习近平法治思想,围绕最高人民法院院关于发挥生态司法效能、服务高质量发展的要求,中国行为法学会生态环境法治研究专业委员会组成调研组到山东省潍坊市两级法院开展专题调研。

潍坊市是中国现代农业产业化发源地之一,曾创造以蔬菜大棚为核心,融合科技创新、规模化经营和产业化发展的“寿光模式”。潍坊市中级人民法院曾获“全国法院先进集体”“集体一等功”“全国模范法院”等荣誉,下辖14个基层法院,56个人民法庭,正式干警1880余人。2024年,潍坊全市法院审结各类案件共计24.6万件,标的总额244.5亿元,指导诉前化解各类纠纷6.7万件。

2025年2月17日至21日,调研组到潍坊中院,青州市、寿光市等11个县市区内的45个法院和法庭调研,行程覆盖潍坊市全域。

一、基本情况

1.为生态农业发展“保驾护航”。围绕提升现代农业创新力、竞争力和全要素生产率,2024年以来,潍坊法院审结涉“农业产业化”纠纷案件共计2743件,结案标的总额2.6亿元。

寿光市每年有900万吨蔬菜销往全国各地,摆上十几亿人的餐桌,年交易额达200亿元。随着蔬菜种苗、农资供应、大棚管理、销售经营以及种植技术的广泛推广,各类纠纷增多。寿光市人民法院成立“蔬菜产业”专门法庭,开展巡回审判,就地审结涉蔬菜产业纠纷案件

1100余件,确权标的额1970余万元,规范蔬菜买卖合同3.6万份。对1000余家种苗企业“寿光蔬菜”集体商标、国家地理标志产品等,加大司法保护力度。指导寿光蔬菜协会、种子协会、蔬菜专业合作社开展行业调解,为“寿光模式”增添法治内容。

青州市是江北最大的花卉生产销售集散地、全国最大盆花生产中心和多肉植物生产培育基地,花卉种植面积13.1万亩。青州市人民法院设立“花卉产业”专业法庭,处理涉花卉产业纠纷案件200余件,80%以上调解处理。

安丘市现有农产品加工出口企业400多家,安丘市人民法院以5个人民法庭为依托,围绕开放农业、标准农业、品牌农业、数字农业和“三个平台”建设,提供“全链条”司法服务,提升了全域生态农业法治水平。

诸城市的山东得利斯食品股份有限公司是国家首批农业产业化龙头企业,产品行销世界各地。诸城市人民法院协助企业建立风险研判机制,提升企业依法管理能力,“得利斯”成为“中国最具市场竞争力品牌”。

2.为企业高质量发展“排忧解难”。围绕实施品牌化战略,全市法院审结商标权、不正当竞争等知识产权案件2408件,依法保护企业创新成果,打击“傍名牌”“搭便车”违法行为,为企业投资创业增添信心。司法保护企业科技创新,企业愿意在研发技改上“砸钱”,2024年,潍坊市研发投入185.83亿元,同比增长9.87%。目前,潍坊市发明专利共计30100余件,每万人有效发明专利拥有量达到16.84件。

3.为影响发展的堵点、痛点问题“清

淤解困”。妥善化解影响区域发展的生态环境问题。潍坊两级法院均设立了环境资源审判庭或生态环境巡回法庭,已审结环境资源案件112件。在重点区域建立生态修复基地20处。峡山水库是潍坊市市民生活、企业生产的水源地,法院与水库管理中心建立水资源生态法治保护机制,峡山水库水质保持在三类以上,成为潍坊市的生态功能区。

二、调研建议

1.按照“系统化”要求,加大生态环境司法保护力度。生态优先、绿色低碳是一个地方可持续发展、高质量发展的重要标志。课题组建议围绕生态文明总体要求,人民法院建立与生态环境、自然资源、土地水利等部

门的协作机制,健全与公安机关、检察机关的执法联动机制,做实“三合一”生态司法运行机制,构建“源头预防一案例宣传一行政治理一依法惩处一补偿修复”的良性循环生态保护执法模式,促进辖区生态环境持续改善。

2.按照“专业化”要求,加大知识产权司法保护力度。新质生产力已经成为推动经济社会高质量发展的核心竞争力,课题组建议通过府院联动,完善知识产权市场的培育发展,提高专业化队伍能力水平,加强知识产权保护体系建设,为辖区营造“市场化、法治化、国际化”一流发展环境。

3.按照“产业化”要求,加大文化资源司法保护力度。区域经济中,文化软实力愈发突出,甚至超越单纯资源与资本。潍坊市境内有世界遗产、国家历史文化名城、国家和省市级文物保护单位400余处,非遗项目3000余项。课题组建议进一步总结司法保护文化资源和促进文化产业发展的经验做法,不断创新形成特色经验。