



最高人民法院案例指导与参考丛书

最高人民法院 劳动案例指导与参考

(第二版)

最高人民法院案例
指导与参考丛书编选组 编

人民法院出版社

图书在版编目(CIP)数据

最高人民法院劳动案例指导与参考 / 最高人民法院
案例指导与参考丛书编选组编. — 2版. — 北京:人民
法院出版社, 2021. 12

(最高人民法院案例指导与参考丛书)

ISBN 978-7-5109-3065-2

I. ①最… II. ①最… III. ①劳动争议—民事诉讼—
审判—案例—中国 IV. ①D925. 118. 24

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2021)第 253986 号

最高人民法院劳动案例指导与参考(第二版)

最高人民法院案例指导与参考丛书编选组 编

责任编辑 陈晓璇
执行编辑 杨佳瑞
出版发行 人民法院出版社
地 址 北京市东城区东交民巷 27 号(100745)
电 话 (010)67550638(责任编辑) 67550558(发行部查询)
65223677(读者服务部)
客服 QQ 2092078039
网 址 <http://www.courtbook.com.cn>
E - mail courtpress@sohu.com
印 刷 保定市中华美凯印刷有限公司
经 销 新华书店

开 本 787 毫米×1092 毫米 1/16
字 数 360 千字
印 张 24.25
版 次 2021 年 12 月第 1 版 2021 年 12 月第 1 次印刷
书 号 ISBN 978-7-5109-3065-2
定 价 92.00 元

版权所有 侵权必究

出版说明

案例指导制度是一项具有中国特色的司法制度。自建立以来，案例指导制度发展迅速，在统一裁判标准、提高审判质量、提升司法公信力方面发挥了重要作用。最高人民法院院长周强指出：“及时将最高人民法院出台的指导案例汇聚成册，不断总结案例指导工作经验，是贯彻落实党的十八届四中全会关于加强和规范案例指导工作要求的具体措施，必将有力推动案例指导制度的发展完善。”^① 基于此，我们编辑了《最高人民法院案例指导与参考丛书》，将最高人民法院出台的指导性案例分类汇编成册，并收录近几年来《最高人民法院公报》《中国审判指导丛书》中公布的具有重要参考价值的典型案例，为广大法官审理类似案件提供指导与参考，使公众从案例中直观领悟法律的原则和精神，更好地发挥司法的指导引领作用。

本套丛书具有以下特点：

第一，精选案例、指导实践。本套丛书收录了截至目前最高人民法院发布的全部指导性案例以及部分指导性案例理解与参照适用的权威论述，并对近几年来《最高人民法院公报》《民事审判指导与参考》《执行工作指导》《商事审判指导》《立案工作指导》《审判监督指导》《知识产权审判指导》等《中国审判指导丛书》中刊发的典型案例进行了系统梳理，精选出社会广泛关注、法律规定比

^① 周强：《充分发挥案例指导作用 促进法律统一正确实施》，载《人民法院报》2015年1月4日第1版。



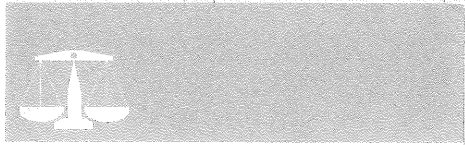
较原则、具有典型性、疑难复杂或者新类型的案例予以收录。这些案例经过了最高人民法院的层层筛选,案例中所蕴含的裁判思路、裁判标准和裁判方法将为广大法律工作者从“抽象到具体”的法律适用,提供从“具体到具体”的参照,对司法实践中的法律适用难点问题进行实例指导。

第二,精细编排,精准参照。本套丛书将最高人民法院公布的指导性案例以及分布在《最高人民法院公报》和最高人民法院各审判业务庭出版的审判参考类图书中的大量案例进行了精细分类编排,以案件类型为分卷标准,目前已陆续出版了合同、物权、侵权、劳动、婚姻家庭与继承、知识产权、保险、票据、公司、行政诉讼、执行、环境资源、建设工程等案例指导与参考分册,各分册以案由、公布载体对精选收录的案例进一步细化分类,每一案例均注明案例来源,方便读者进行同类案件查找比对。各分册还特别提炼了所收录案例的裁判要点,并在目录中进行醒目提示,使读者对案例的指导与参考要点一目了然,准确定位所需参照案例。在部分指导性案例后附录最高人民法院案例指导工作办公室撰写的理解与参照文章,有助于读者领会和把握案例的精神实质和指导与参考意义。

本套丛书一经推出便得到读者广泛好评。因近几年我国法律的立改废释工作举措密集,同时新类型案件层出不穷,本编写组特推出本套丛书第二版,以期为读者提供最新、最全的最高人民法院案例指导与参考。衷心希望本套丛书的出版能够为法律实务工作提供切实有效的办案指导与参考,同时也能够为法学理论研究提供权威、真实的案例素材。书中存在的不当之处,敬请广大读者批评指正。

编者

二〇二一年十一月



目录

劳动合同纠纷

1. 中兴通讯（杭州）有限责任公司诉王鹏劳动合同纠纷案/3
 - ▶ 劳动者被绩效考评为末等，用人单位不能因此认定不能胜任工作而单方解除劳动合同
 - ▶ 理解与参照：《中兴通讯（杭州）有限公司诉王鹏劳动合同纠纷案》的理解与参照/5
2. 上海冠龙阀门机械有限公司诉唐茂林劳动合同纠纷案/12
 - ▶ 应聘者提供虚假学历证明并与用人单位签订劳动合同的，属于以欺诈手段订立劳动合同，该劳动合同无效
3. 梁介树诉南京乐府餐饮管理有限公司劳动争议案/23
 - ▶ 医疗期内劳动合同期满，劳动合同应延续至患特殊疾病劳动者医疗期满时终止
4. 北京泛太物流有限公司诉单晶晶劳动争议纠纷案/29
 - ▶ 用人单位与劳动者未订立书面劳动合同，但双方签署的其他有效书面文件的内容已经具备了劳动合同的各项要件，应认为存在劳动合同
5. 侯宏军诉上海隆茂建筑装饰有限公司劳动合同纠纷案/37
 - ▶ 当用人单位解除劳动合同时，用人单位有义务向工伤职工支付一次性伤残就业补助金
6. 包利英诉上海申美饮料食品有限公司劳动合同纠纷案/44
 - ▶ 劳动者非因本人原因引起的工作单位的变动，工作年限连续计算



7. 张传杰诉上海敬豪劳务服务有限公司等劳动合同纠纷案/52

▶ 从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗职业健康检查的,不得解除劳动合同

8. 李建平诉苏州市东方客运有限公司等劳动合同纠纷案/57

▶ 用人单位与劳动者不得自行协商缴纳社会保险金的义务

9. 任民、任建棠诉刘倩劳动合同纠纷案/63

▶ 在劳动争议案件中,客户名单、信息是否构成商业秘密,应当根据《中华人民共和国反不正当竞争法》对商业秘密的定义来认定

10. 喜某诉公汽公司劳动合同纠纷案/73

▶ 认定劳动者严重违反用人单位规章制度时,除考虑劳动者的主观过错、重复频率、造成损失大小等外,还应综合考量规章制度的制定程序、合法性和劳动合同的约定

11. 刘某与科技公司劳动合同纠纷案/83

▶ “末位淘汰制”并不意味着用人单位对业绩居于末位的劳动者可以单方面解除劳动合同

12. 刘正祥与武汉秉信纸业有限责任公司劳动争议纠纷再审案/87

▶ 能否根据销售提成计算经济补偿金及额外经济补偿金,须结合经济补偿金的性质、用人单位的支付能力及公平原则来处理

13. 孔某与北京某物业管理公司劳动争议纠纷案/105

▶ 一级智力残疾人的代理人对其签署离职申请的行为不予认可的,其签署离职申请的行为应属无效,劳动合同应继续履行至合同期限终止

14. 伊春某旅游酒店有限公司诉张某某劳动争议纠纷案/107

▶ 企业停薪留职、未达到法定退休年龄的内退人员因与新用人单位发生用工争议提起诉讼的,应按劳动关系处理

15. 蔡玉龙诉南京金中建幕墙装饰有限公司劳动合同纠纷案/110

▶ 用人单位应在解除劳动合同后出具相关证明并办理档案、社保、专业证件的转移手续,未在合理期限办理造成劳动者损失的应承担赔偿责任



16. 吴继威诉南京搏峰电动工具有限公司劳动合同纠纷案/116
 - ▶ 用人单位已经采取适当措施降低了搬迁对劳动者的不利影响，搬迁行为不足以导致劳动合同无法履行的，劳动者不得以此为由拒绝提供劳动
17. 李林霞诉重庆漫咖文化传播有限公司劳动合同纠纷案/119
 - ▶ 网络主播与合作公司签订艺人独家合作协议，通过合作公司包装推荐，自行在第三方直播平台上注册，从事网络直播活动，并按合作协议获取直播收入的，双方不具有劳动关系
18. 刘丹萍与南京仁创物资有限公司劳动争议纠纷案/125
 - ▶ 人事主管有义务提示用人单位与其订立书面劳动合同，其不能举证证明曾提示的，法院不支持其二倍工资赔偿请求
19. 谢鲲诉广州欧科信息技术股份有限公司、广东启慧城市信息有限公司劳动争议纠纷案/130
 - ▶ 劳动者在职期间，基于忠诚义务，未经用人单位许可不得从事与用人单位有竞争性的同类工作或类似工作
20. 张某与某快递公司劳动合同纠纷案/141
 - ▶ 劳动者拒绝违法超时加班安排，用人单位解除劳动合同的，属于违法解除劳动合同，应予赔偿
21. 张某与某报刊公司劳动合同纠纷案/144
 - ▶ 用人单位未与劳动者协商一致增加工作任务，劳动者有权拒绝，用人单位不得以此解除劳动合同
22. 赵某与某网络公司劳动合同纠纷案/146
 - ▶ 劳动者提供虚假学历证书的，劳动合同无效
23. 万某与某食品公司劳动合同纠纷案/149
 - ▶ 视为订立无固定期限劳动合同后用人单位仍未与劳动者签订劳动合同的不需支付二倍工资
24. 张某与某物业公司劳动合同纠纷案/152
 - ▶ 用人单位与劳动者自行约定实行不定时工作制无效



25. 孙某与某模具公司劳动合同纠纷案/155
 - ▶ 用人单位应合理行使用工自主权合法调整劳动者的工作岗位和地点
26. 王某等 142 名农民工与某汽车配件公司劳动争议纠纷案/158
 - ▶ 如何快速处理拖欠农民工工资集体劳动争议
27. 张某与某体检公司劳动合同纠纷案/162
 - ▶ 培训期间工资是否属于专项培训费用
28. 邓正波诉绍兴县广友劳务分包工程有限公司确认劳动关系纠纷案/165
 - ▶ 建筑施工企业将工程发包给不具备用工主体资格的组织或自然人, 对该组织或自然人招用的劳动者应承担工伤保险责任, 但不能据此认定两者之间存在劳动关系
29. 江苏澳吉尔生态农业科技股份有限公司与曾广峰确认劳动关系纠纷案/176
 - ▶ 劳动者按用人单位岗位要求提供劳动, 受用人单位管理, 以自己的劳动获取劳动报酬, 符合劳动法律关系的特征, 应当认定双方存在劳动关系
30. 戴为军诉台玻长江玻璃有限公司追索劳动报酬纠纷案/181
 - ▶ 用人单位依据末位淘汰制对员工实行调岗调薪, 该行为不违反法律规定和单位依法制定的规章制度的, 劳动者主张该行为违法的, 不予支持
31. 张某与某科技公司追索劳动报酬纠纷案/187
 - ▶ 用人单位利用格式条款与劳动者订立放弃加班费协议的, 该条款无效
32. 吴某与某医药公司追索劳动报酬纠纷案/190
 - ▶ 用人单位未按规章制度履行加班审批手续, 并不影响对劳动者加班事实的认定
33. 周某与某汽车服务公司追索劳动报酬纠纷案/193
 - ▶ 实行包薪制的用人单位应不低于最低工资标准支付劳动者法定标准工作时间的工资, 并足额支付加班费



34. 林某与某教育咨询公司追索劳动报酬纠纷案/196
- ▶ 处理加班费争议,应根据“谁主张谁举证”原则、证明妨碍规则,结合具体案情分配举证责任
35. 常某与某网络公司追索劳动报酬纠纷案/199
- ▶ 用人单位以不合理的规章制度否认劳动者加班事实的,不予支持
36. 肖某与某科技公司追索劳动报酬纠纷案/202
- ▶ 劳动者在离职文件上签字确认加班费已结清,应审查其是否为劳动者真实意思表示,若非真实意思,则劳动者有权请求支付欠付的加班费
37. 张某与某建筑公司追索劳动报酬纠纷案/205
- ▶ 加班费的仲裁时效为自劳动合同解除之日起一年
38. 乐某与某银行竞业限制纠纷案/208
- ▶ 用人单位未支付竞业限制经济补偿,劳动者可不承担竞业限制违约责任

社会保险纠纷

39. 安民重、兰自姣诉深圳市水湾远洋渔业有限公司工伤保险待遇纠纷案/213
- ▶ 用人单位为职工购买商业性人身意外伤害保险的,不免除其为职工购买工伤保险的法定义务
40. 伏恒生等诉连云港开发区华源市政园林工程公司工伤待遇赔偿纠纷案/218
- ▶ 企业内退人员与新单位建立劳动关系,在新单位受工伤的,由新单位承担工伤待遇赔偿义务
41. 吴江市佳帆纺织有限公司诉周付坤工伤保险待遇纠纷案/223
- ▶ 用人单位以侵权人已向劳动者赔偿误工费为由,主张无需支付停工留薪期间工资的,人民法院不予支持



42. 惠某等与某服务公司、某传媒公司工伤保险待遇纠纷案/228
- ▶ 劳动者超时加班发生工伤,用工单位、劳务派遣单位应承担连带赔偿责任
43. 邓金龙诉深圳市社会保险基金管理局工伤保险待遇决定案/232
- ▶ 停工留薪期最长期限不能超过24个月,应是指工伤职工治疗时单次享受的停工留薪期最长不能超过24个月,而非指累计最长不能超过24个月

工伤认定

44. 孙立兴诉天津新技术产业园区劳动人事局工伤认定案/245
- ▶ 职工在从事本职工作中存在的过失不属于排除工伤认定的法定情形
 - ▶ 理解与参照:《孙立兴诉天津新技术产业园区劳动人事局工伤认定行政纠纷案》的理解与参照/249
45. 王明德诉乐山市人力资源和社会保障局工伤认定案/256
- ▶ 行政机关作出的程序性行政行为侵犯当事人合法权益,当事人无法针对相关的实体行政行为提起诉讼的,可以针对该程序性行政行为提起行政诉讼
 - ▶ 理解与参照:《王明德诉乐山市人力资源和社会保障局工伤认定案》的理解与参照/260
46. 陈善菊不服上海市松江区人力资源和社会保障局社会保障行政确认案/266
- ▶ 劳动者非工作时间前后在工作场所内,非因从事与工作有关的预备性或者收尾性工作受到事故伤害的不能认定为工伤
47. 上海温 and 足部保健服务部诉上海市普陀区人力资源和社会保障局工伤认定案/272
- ▶ 职工在工作时间和工作岗位突发疾病,未脱离治疗抢救状态,自发病48小时内死亡的,认定为工伤



48. 刘自荣诉米泉市劳动人事社会保障局工伤认定案/277
- ▶ 职工因工作需要非在工作场所从事危险工作而受伤，即使存在一定违规也应当认定为工伤
49. 张成兵与上海市松江区人力资源和社会保障局工伤认定行政
上诉案/280
- ▶ 用人单位将其工程发包给无用工主体资格的自然人，该自然人雇用的员工在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的，应当认定为工伤
50. 何培祥诉江苏省新沂市劳动和社会保障局工伤认定行政案/282
- ▶ 劳动者发生交通事故时是在上班的途中，上班目的明确，应认定为“合理时间”
51. 邹政贤诉广东省佛山市禅城区劳动和社会保障局工伤认定行政案/284
- ▶ 由于不属于职工或者其近亲属自身原因超过工伤认定申请期限的，被耽误的时间不计算在工伤认定申请期限内
52. 重庆市涪陵志大物业管理有限公司诉重庆市涪陵区人力资源和社会
保障局劳动和社会保障行政确认案/286
- ▶ 职工见义勇为，为制止违法犯罪行为而受到伤害的应当视同工伤
53. 北京奥德清洁服务有限公司上海分公司诉上海市长宁区人力资源和社会
保障局工伤认定案/289
- ▶ 缴纳工伤保险费是单位的法定义务，不能由职工和单位约定排除缴纳义务
54. 中核深圳凯利集团有限公司诉深圳市人力资源和社会保障局工伤认定
案/293
- ▶ 工伤认定不因职工工作单位的变动而改变；职工患职业病的，应当认定为工伤

涉疫情类劳动合同纠纷

55. 张某与某物流公司劳动合同纠纷案/303
- ▶ 用人单位能否以新冠肺炎疫情属不可抗力为由中止履行劳动合同



56. 张某与某商业公司劳动争议纠纷案/306
- ▶ 新冠肺炎疫情期间,劳动者以处于居家观察期为由拒绝提供正常劳动如何认定
57. 李某与某软件公司劳动争议纠纷案/309
- ▶ 新冠肺炎疫情期间,如何支付因工滞留湖北劳动者在企业停工停产期间的工资待遇
58. 丁某与某机械公司劳动争议纠纷案/311
- ▶ 如何理解“一个工资支付周期”,正确发放未及时返岗劳动者工资待遇
59. 张某与某汽车公司劳动争议纠纷案/314
- ▶ 受疫情影响,用人单位部分停工停产的,能否按照停工停产规定支付工资待遇
60. 李某与某餐饮公司劳动争议纠纷案/317
- ▶ 受疫情影响延迟复工复产期间,用人单位是否有权单方面安排劳动者休带薪年假
61. 张某与某餐饮公司确认劳动关系纠纷案/320
- ▶ 员工借出企业无法继续履行协议,“共享用工”如何处理

其他

62. 刘永泉等十一人与内蒙古东部电力有限公司兴安电业局劳动争议案/325
- ▶ 企业改革中与职工签订离岗退休协议并对工资待遇作了具体承诺的,后因工资事宜发生的纠纷属于劳动争议
63. 刘某与某人民医院人事档案纠纷案/328
- ▶ 人事档案纠纷性质上仍属于劳动争议
64. 刘某与某科学院人事争议纠纷案/332
- ▶ 事业单位科研人员离岗创业期间受开除处分的,原单位应依法与其解除聘用合同



65. 范仲兴、俞兰萍、高娟诉上海祥龙虞吉建设发展有限公司、黄正兵提供劳务者受害责任纠纷案/335
- ▶ 劳动者在工作中发生人身伤亡事故，建筑施工企业或实际施工人以投保人身份主张在赔偿款中扣除意外伤害保险金，变相成为该保险受益人的，有违立法目的，不予支持
66. 梁某某诉广东惠食佳经济发展有限公司、广州市越秀区名豪轩鱼翅海鲜大酒楼人格权纠纷案/345
- ▶ 用人单位无正当理由仅因劳动者的性别而作出不合理的区别、限制以及排斥行为，构成就业性别歧视
67. 闫佳琳诉浙江喜来登度假村有限公司平等就业权纠纷案/356
- ▶ 招聘单位在招聘活动中因地域事由对劳动者进行了不合理差别对待，损害了劳动者平等获得就业机会和就业待遇的利益，构成对劳动者平等就业权的侵害，主观上具有过错
68. 付德红拒不支付劳动报酬案/359
- ▶ 以逃匿方式拒不支付劳动报酬且数额较大，经政府有关部门责令支付仍不支付的行为构成拒不支付劳动报酬罪
69. 袁巧娥拒不支付劳动报酬案/361
- ▶ 以逃匿、改变联系方式的方法，逃避支付劳动者的劳动报酬，数额较大，经政府有关部门责令支付仍不支付，构成拒不支付劳动报酬罪
70. 胡克金拒不支付劳动报酬案/363
- ▶ 拒不支付劳动报酬的单位或者个人不具备用工主体资格不影响拒不支付劳动报酬罪的构成
 - ▶ 理解与参照：《胡克金拒不支付劳动报酬案》的理解与参照/365

其五、(一) 北京問題之(二) 關於利權(三) 經濟與(四) 軍事(五) 外交

(六) 其他(七) 附錄(八) 參考書目

北京問題之(一) 北京問題之(二) 北京問題之(三) 北京問題之(四) 北京問題之

(五) 北京問題之(六) 北京問題之(七) 北京問題之(八) 北京問題之

(九) 北京問題之(十) 北京問題之(十一) 北京問題之(十二) 北京問題之

(十三) 北京問題之(十四) 北京問題之(十五) 北京問題之(十六) 北京問題之

(十七) 北京問題之(十八) 北京問題之(十九) 北京問題之(二十) 北京問題之

(二十一) 北京問題之(二十二) 北京問題之(二十三) 北京問題之(二十四) 北京問題之

(二十五) 北京問題之(二十六) 北京問題之(二十七) 北京問題之(二十八) 北京問題之



劳动合同纠纷





▶ 劳动者被绩效考核为末等，用人单位不能因此认定不能胜任工作而单方解除劳动合同

1. 中兴通讯（杭州）有限责任公司 诉王鹏劳动合同纠纷案*

（最高人民法院审判委员会讨论通过 2013 年 11 月 8 日发布）

【关键词】

民事 劳动合同 单方解除

【裁判摘要】

劳动者在用人单位等级考核中居于末位等次，不等同于“不能胜任工作”，不符合单方解除劳动合同的法定条件，用人单位不能据此单方解除劳动合同。

相关法条

《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条、第四十条

基本案情

2005 年 7 月，被告王鹏进入原告中兴通讯（杭州）有限责任公司（以下简称中兴通讯）工作，劳动合同约

* 摘自 2013 年 11 月 8 日最高人民法院发布的第五批指导性案例（指导案例 18 号）。



定王鹏从事销售工作,基本工资每月3840元。该公司的《员工绩效管理
办法》规定:员工半年、年度绩效考核分别为S、A、C1、C2四个等级,
分别代表优秀、良好、价值观不符、业绩待改进;S、A、C(C1、C2)等
等级的比例分别为20%、70%、10%;不胜任工作原则上考核为C2。王鹏原
在该公司分销科从事销售工作,2009年1月后因分销科解散等原因,转岗
至华东区从事销售工作。2008年下半年、2009年上半年及2010年下半年,
王鹏的考核结果均为C2。中兴通讯认为,王鹏不能胜任工作,经转岗后,
仍不能胜任工作,故在支付了部分经济补偿金的情况下解除了劳动合同。

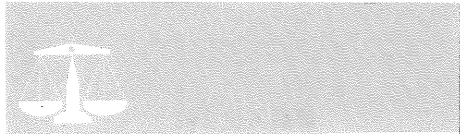
2011年7月27日,王鹏提起劳动仲裁。同年10月8日,仲裁委作出
裁决:中兴通讯支付王鹏违法解除劳动合同的赔偿金余额36596.28元。中
兴通讯认为其不存在违法解除劳动合同的行为,故于同年11月1日诉至法
院,请求判令不予支付解除劳动合同赔偿金余额。

裁判结果

浙江省杭州市滨江区人民法院于2011年12月6日作出(2011)杭滨
民初字第885号民事判决:原告中兴通讯(杭州)有限责任公司于本判决
生效之日起15日内一次性支付被告王鹏违法解除劳动合同的赔偿金余额
36596.28元。宣判后,双方均未上诉,判决已发生法律效力。

裁判理由

法院生效裁判认为:为了保护劳动者的合法权益,构建和发展和谐稳
定的劳动关系,《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》
对用人单位单方解除劳动合同的条件进行了明确限定。原告中兴通讯以被
告王鹏不胜任工作,经转岗后仍不胜任工作为由,解除劳动合同,对此应
负举证责任。根据《员工绩效管理办法》的规定,“C(C1、C2)考核等
级的比例为10%”,虽然王鹏曾经考核结果为C2,但是C2等级并不完全
等同于“不能胜任工作”,中兴通讯仅凭该限定考核等级比例的考核结果,
不能证明劳动者不能胜任工作,不符合据此单方解除劳动合同的法定条
件。虽然2009年1月王鹏从分销科转岗,但是转岗前后均从事销售工作,



并存在分销科解散导致王鹏转岗这一根本原因，故不能证明王鹏系因不能胜任工作而转岗。因此，中兴通讯主张王鹏不胜任工作，经转岗后仍然不胜任工作的依据不足，存在违法解除劳动合同的情形，应当依法向王鹏支付经济补偿标准二倍的赔偿金。

理解与参照

《中兴通讯（杭州）有限公司诉王鹏劳动合同纠纷案》的理解与参照*

——用人单位不得因劳动者考核末位单方解除劳动合同

最高人民法院案例指导工作办公室

2013年11月8日，最高人民法院发布了指导案例18号“中兴通讯（杭州）有限公司诉王鹏劳动合同纠纷案”。为了正确理解和准确参照适用该指导性案例，现对其推选经过、裁判要点、需要说明问题等有关情况予以解释、论证和说明。

一、推选经过及其指导意义

本案于2011年12月经浙江省杭州市滨江区人民法院一审后，双方当事人未上诉，判决发生法律效力。2013年浙江省高级法院经审判委员会讨

* 摘自《最高人民法院司法解释与指导性案例理解与适用》（第2卷），人民法院出版社2014年版，第468~472页。



论将该案例作为备选指导性案例向最高人民法院推荐。2013年6月22日,最高人民法院民一庭审查认为,“末位淘汰制”在有关劳动争议司法解释起草过程中曾有涉及,但最终没有规定。通过指导性案例规制,有助于劳资双方对这一问题清晰理解,达到较好社会效果。9月3日,研究室室务会讨论了该案例,认为它解决了司法实践中的争议问题,一致同意作为指导性案例。10月28日,最高人民法院审判委员会经讨论一致同意将该案例确定为指导性案例。11月8日,最高人民法院以法〔2013〕241号文件将该案例作为第五批指导案例予以公开发布。

本案例系因“末位淘汰制”引发的劳动合同解除典型案例,具有一定的典型性。该指导案例旨在明确用人单位不能仅因劳动者在考核中居于末位等次而单方解除劳动合同。该案例裁判要点贯彻了劳动法和劳动合同法的有关规定,强调了单方解除劳动合同必须符合法定条件,对于严格把握用人单位单方解除劳动合同的条件,保护劳动者合法权益具有普遍指导意义。发布该指导性案例,一方面有利于依法促进就业,保护劳动者合法权益;另一方面也能够促使用用人单位在遵守劳动法、劳动合同法的前提下,制定合法合理的绩效考核体系和内部管理规章制度,从而维护和谐稳定的劳动关系,防范和减少劳动纠纷的发生,促进经济协调健康发展。

二、裁判要点的理解与说明

指导案例18号裁判要点确认:劳动者在用人单位等级考核中居于末位等次,不等同于“不能胜任工作”,不符合单方解除劳动合同的法定条件,用人单位不能据此单方解除劳动合同。该裁判要点针对法律和司法解释没有规定的“末位淘汰制”热点问题,以劳动法、劳动合同法为依据,根据《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称劳动合同法)第四十七条、第四十八条、第八十七条等规定,重点分析了“末位淘汰制”不符合劳动合同法规定的“劳动者不能胜任工作,经过培训或者调整工作岗位,仍不能胜任工作的”情形,用人单位不能以此单方解除劳动合同。下面结合有关法律和司法解释等规定,围绕与裁判要点有关的问题逐一论证和说明。