



M&L
企业管理与法律实用系列

周斌 韩琰 | 著

劳动争议指导案例、 典型案例与企业合规实务

纠纷解决、风险防范
合规经营、制度完善

解析指导性案例、《公报》案例和典型案例
梳理裁判要点和人力资源管理中的法律规则
谨慎提示企业规范用工的实务建议

板块丰富详尽

涵盖招聘录用、合同签订、工作加班、薪酬支付、健康管理、离职等全流程

内容细致务实

深度剖析典型案例，解读人力资源管理实务中易被忽视的各类细节

案例典型性强

结合最高人民法院及人力资源和社会保障部发布的权威、典型案例

实用操作建议

围绕案例，精析规则，并提出操作建议，提升企业劳动用工管理水平

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

劳动争议指导案例、典型案例 与企业合规实务

周斌 韩琰 著

中国法制出版社

CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动争议指导案例、典型案例与企业合规实务：纠纷解决、风险防范、合规经营、制度完善 / 周斌, 韩琰著. —北京: 中国法制出版社, 2023. 3

(企业管理与法律实用系列)

ISBN 978-7-5216-3193-7

I. ①劳… II. ①周… ②韩… III. ①劳动争议-案例-中国 IV. ①D922.591.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2022) 第 226680 号

策划编辑: 杨智 (yangzhibnula@126.com)

责任编辑: 马春芳

封面设计: 周黎明

劳动争议指导案例、典型案例与企业合规实务

LAODONG ZHENGYI ZHIDAO ANLI、DIANXING ANLI YU QIYE HEGUI SHIWU

著者/周斌 韩琰

经销/新华书店

印刷/

开本/730 毫米×1030 毫米 16 开

版次/2023 年 3 月第 1 版

印张/34.5 字数/507 千

2023 年 3 月第 1 次印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978-7-5216-3193-7

定价: 138.00 元

北京市西城区西便门西里甲 16 号西便门办公区

邮政编码: 100053

网址: <http://www.zgfs.com>

市场营销部电话: 010-63141612

传真: 010-63141600

编辑部电话: 010-63141816

印务部电话: 010-63141606

(如有印装质量问题, 请与本社印务部联系。)

前 言

什么是典型案例？从字面上理解，“典”字本义就是标准、法则。“典型”作为形容词，是指“具有代表性的”；“典型”作为名词，是指“具有代表性的人物或事件”，即足以代表某一类事物特性的标准形式。典型案例就是具有某种典型意义且可以形成社会影响的法律纠纷实务案例。从学理上理解，判断案例是否典型，主要是看两点，一是案件的疑难性，二是案件的新型性^①。我们也可以从广义和狭义上理解“典型案例”概念。广义上理解，权威部门发布的案例，都可以理解为“典型案例”，具体有最高人民法院发布的指导性案例（以下简称指导性案例）、《最高人民法院公报》案例（以下简称《公报》案例）以及各地各级人民法院、人力资源社会保障部门等组织或机构发布的其他典型案例（以下简称典型案例）。

本书首次尝试整体解析指导性案例、《公报》案例和典型案例，梳理人力资源管理中涉及的法律规则，归纳解析各类典型案例呈现的裁判要点，谨慎提示规范用工的实务建议。

一、劳动争议指导性案例、《公报》案例和典型案例的发布情况

1999年，根据党的十五大推进司法改革的要求所制定的《人民法院五年改革纲要》中，明确提出编选典型案例，供下级法院审判类似案件时参考。2005年，根据党的十六大积极、稳妥推进司法体制改革的要求，最高人民法院在《人民法院第二个五年改革纲要》中，第一次正式提出“建立和完善案例指导制度”。2008年12月，《中央政法委员会关于深化司法体制和工作机制改革若干问题的意见》将案例指导制度作为国家司法改革的一项重要内容。旨在通过案例指导司法实践，统一法律适用标准。2010年，最高人民法院开始着手开展案例指导工作，制定最高人民法院《关于案例指导工作的规定》，标志着中国

^① 王利明：《法学方法论》，中国人民大学出版社2021年版，第319页。

特色案例指导制度的正式建立。根据我国现行法律制度，检索的类案一般不具有法律约束力，但在实务工作中具有较强的指导意义。特别是最高人民法院发布的指导性案例，具有较明显的司法约束性。在对裁判进行检索时，如果检索到的类案为指导性案例的，人民法院应当参照案例作出裁判^①。

最高人民法院发布指导性案例，需经过最高人民法院审判委员会讨论通过，然后统一在《最高人民法院公报》《人民法院报》以及最高人民法院网站上以公告形式发布，各级人民法院在审判类似案例时参照。经查，自2013年最高人民法院发布第五批指导性案例时涉及的第1例劳动争议指导性案例后，将近十年未再有新的劳动争议类指导性案例出现。然而，最高人民法院在2022年7月4日发布第三十二批7件、2022年12月8日发布第三十四批1件劳动争议类指导性案例。可见，目前社会比较关注劳动纠纷及处理规则。以下目录列明了最高人民法院历年发布的所有劳动争议类指导性案例：

序号	案例名称	年份批号
1	中兴通讯（杭州）有限责任公司诉王鹏劳动合同纠纷案	2013年第五批，第18号
2	聂美兰诉北京林氏兄弟文化有限公司确认劳动关系案	2022年第三十二批，第179号
3	孙贤锋诉淮安西区人力资源开发有限公司劳动合同纠纷案	2022年第三十二批，第180号
4	郑某诉霍尼韦尔自动化控制（中国）有限公司劳动合同纠纷案	2022年第三十二批，第181号
5	彭宇翔诉南京市城市建设开发（集团）有限责任公司追索劳动报酬纠纷案	2022年第三十二批，第182号
6	房玥诉中美联泰大都会人寿保险有限公司劳动合同纠纷案	2022年第三十二批，第183号
7	马筱楠诉北京搜狐新动力信息技术有限公司竞业限制纠纷案	2022年第三十二批，第184号
8	闫某诉浙江喜来登度假村有限公司平等就业权纠纷案	2022年第三十二批，第185号
9	王山诉万得信息技术股份有限公司竞业限制纠纷案	2022年第三十四批，第190号

除指导性案例外，《公报》案例也是各级法院经常引用和参考适用的重要

^① 最高人民法院《关于统一法律适用加强类案检索的指导意见（试行）》第九条。

案例类型。《最高人民法院公报》由最高人民法院办公厅主办，创办于1985年，是最高人民法院对外公布司法解释、文件以及刑事、民事、行政、国家赔偿、执行等各类案例的国家重点学术期刊。

《最高人民法院公报》在1985年至2019年已发布278期，《公报》案例1324例。据“北大法宝”案例研究组统计，劳动争议、人事争议案件在上述期间有17篇，占比为2.4%。而据笔者统计，《最高人民法院公报》在2009年至2021年已公布案例中，涉及劳动争议类案件（不包括工伤认定案和工伤保险待遇案）有16篇。以下为2009年以后的《公报》案例目录：

序号	案例名称	刊登期号
1	王云飞诉施耐德电气（中国）投资有限公司上海分公司劳动争议纠纷案	2009年第11期（总第157期）
2	郭懿诉江苏益丰大药房连锁有限公司劳动争议案	2010年第6期（总第164期）
3	上海冠龙阀门机械有限公司诉唐茂林劳动合同纠纷案	2012年第9期（总第191期）
4	梁介树诉南京乐府餐饮管理有限公司劳动争议案	2013年第6期（总第200期）
5	北京泛太物流有限公司诉单晶晶劳动争议纠纷案	2013年第12期（总第206期）
6	张建明诉京隆科技（苏州）公司支付赔偿金纠纷案	2014年第7期（总第213期）
7	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	2015年第3期（总第221期）
8	侯宏军诉上海隆茂建筑装潢有限公司劳动合同纠纷案	2015年第11期（总第229期）
9	包利英诉上海申美饮料食品有限公司劳动合同纠纷案	2016年第12期（总第242期）
10	张传杰诉上海敬豪劳务服务有限公司等劳动合同纠纷案	2017年第5期（总第247期）
11	刘丹萍与南京仁创物资有限公司劳动争议纠纷案	2018年第7期（总第261期）
12	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	2019年第12期（总第278期）
13	李林霞诉重庆漫咖文化传播有限公司劳动合同纠纷案	2020年第10期（总第288期）
14	蔡玉龙诉南京金中建幕墙装饰有限公司劳动合同纠纷案	2020年第4期（总第282期）
15	吴继威诉南京搏峰电动工具有限公司劳动合同纠纷案	2020年第9期（总第287期）
16	戴为军诉台玻长江玻璃有限公司追索劳动报酬纠纷案	2021年第2期（总第292期）

随着时代发展，劳动争议案件呈现出总量大、形式新及疑难案件多的趋

势。劳动争议类案例在《公报》案例中发布的体量与各地各级法院、劳动争议仲裁机构的裁审需求之间还存在缺口。在互联网或自媒体上，一些关于劳动纠纷的话题层出不穷，一些社会热点问题被反复讨论。此时，适时适当发布通俗易懂的典型案例，方便社会大众借此阅读学习，显得十分有必要。

各地各级人民法院、人力资源社会保障部门也适时不定期发布了大量的典型案例。其中，人力资源和社会保障部、最高人民法院两次联合发布了典型劳动人事争议典型案例，还明确“各地仲裁机构、人民法院在办案中予以参照”。^①

我们发现，北京、上海、天津、重庆四个直辖市以及江苏、广东等沿海发达地区的高级人民法院、人力资源和社会保障行政部门发布典型案例较多。各省会城市、发达地区城市，如广州、深圳、苏州、成都、青岛等地中级人民法院、人力资源和社会保障部门发布典型案例情况也不少。各地基层法院、区县级人力资源和社会保障部门偶有发布典型案例，但总体上数量较少，周期性不强。

从发布机构层级来看，典型案例可以分为四种层级：

一是最高人民法院或国家人力资源和社会保障部发布的典型案例。2020年、2021年，人力资源和社会保障部、最高人民法院联合发布两批劳动人事争议典型案例；2016年、2020年、2022年，最高人民法院发布三批弘扬社会主义核心价值观典型案例，其中有1例劳动争议案例，2例劳动人事争议相关的人格权纠纷。

人力资源和社会保障部、最高人民法院发布的典型案例	发布时间
人力资源和社会保障部、最高人民法院劳动人事争议典型案例（第一批）	2020年
人力资源和社会保障部、最高人民法院劳动人事争议典型案例（第二批）	2021年
最高人民法院发布十起关于弘扬社会主义核心价值观典型案例	2016年
最高人民法院发布人民法院大力弘扬社会主义核心价值观十大典型民事案例	2020年
最高人民法院发布第二批人民法院大力弘扬社会主义核心价值观典型民事案例	2022年

^① 人力资源社会保障部、最高人民法院《关于联合发布第一批劳动人事争议典型案例的通知》（人社部函〔2020〕62号），人力资源社会保障部、最高人民法院《关于联合发布第二批劳动人事争议典型案例的通知》（人社部函〔2021〕90号）。

二是各地高级人民法院或省市级人力资源和社会保障部门、总工会发布的典型案例。以 2021 年为例：

各地高级人民法院和省级人力资源和社会保障部门、总工会发布的典型案例	发布机构
北京市劳动人事争议仲裁十大典型案例	北京市人力资源和社会保障局
北京总工会十大案例	北京市总工会
劳动争议典型案例	天津市高级人民法院
劳动人事争议典型案例	天津市人力资源和社会保障局
第八批劳动争议十大典型案例	重庆市高级人民法院
江苏法院劳动争议十大典型案例	江苏省高级人民法院
劳动争议十大典型案例	广东省高级人民法院
劳动争议典型案例	河北省高级人民法院
十件劳动争议典型案例	河南省高级人民法院、人力资源和社会保障厅

三是各地中级人民法院或地市级人力资源和社会保障部门发布的典型案例。以江苏省 2021 年为例：

各地各级中级人民法院和地市级人力资源和社会保障部门发布的典型案例	发布机构
劳动争议审判白皮书暨十大典型案例	南京市中级人民法院
劳动人事审判白皮书暨十大典型案例	苏州市中级人民法院
劳动争议典型案例	无锡市中级人民法院
南通市劳动争议典型案例	南通市中级人民法院
劳动争议典型案例	扬州市中级人民法院
劳动人事争议典型案例	镇江市中级人民法院
全市法院劳动人事争议十大典型案例	盐城市中级人民法院
全市劳动人事争议十大典型案例	宿迁市中级人民法院
劳动人事争议十大典型案例	徐州市中级人民法院

四是各地基层法院或区县级人力资源和社会保障部门发布的典型案例。以2022年为例：

基层法院和区县级人力资源和社会保障部门发布的典型案例	发布时间
南京市建邺区人民法院、建邺区人力资源和社会保障局发布劳动人事争议案件典型案例（2021年度）	2022年
南阳市宛城区人民法院发布劳动争议十大典型案例	2022年

从发布的典型案例内容来看，典型案例除以上列举的综合性案例（年度案例）外，还包括专题性案例。特别是随着疫情爆发、平台经济兴起、三孩政策实施等环境因素变化，典型案例的专题还涉及了超时加班、新业态用工、竞业限制、高管、女职工权益保护、涉外用工、带薪年休假等领域。

类别	专题典型案例名目	发布时间
涉疫	人力资源和社会保障部、最高人民法院劳动人事争议典型案例（第一批）第一类	2020年
	北京市涉新冠肺炎疫情劳动争议仲裁十大典型案例	2020年
	广州市涉疫情劳动人事争议调解“十大案例”	2020年
加班	人力资源和社会保障部、最高人民法院劳动人事争议典型案例（第二批）	2021年
新业态	全国总工会新就业形态劳动争议典型案例	2021年
	苏州市中级人民法院新业态劳动权益保障典型案例	2021年
	广州市人民法院、市总工会联合发布新业态劳动争议典型案例	2022年
竞业限制	苏州市中级人民法院涉竞业限制劳动争议十大典型案例	2021年
	上海市中级人民法院劳动争议案件中竞业限制纠纷典型案例	2018年
	北京市中级人民法院涉竞业限制劳动争议十大典型案例	2019年
涉高管	上海市中级人民法院涉高管劳动争议案件	2021年
	北京市中级人民法院涉公司高管劳动争议十大典型案例	2020年
女职工权益	无锡市中级人民法院女职工“三期”保护劳动争议典型案例	2021年
	广州市中级人民法院女职工权益保护典型案例	2019年
涉外	苏州工业园区人民法院涉外劳动争议案件典型案例	2021年
年休假	北京市西城区人民法院涉劳动者带薪年休假纠纷典型案例	2021年

续表

类别	专题典型案例名目	发布时间
诚信	宁波市全市劳动关系诚信建设十大典型案例	2021 年
调解	赣州市劳动争议十佳调解案例（2021 年度）	2022 年

二、劳动争议指导性案例、《公报》案例和典型案例的四个主要功能

功能一：宣传普法

一般来说，成文法条款比较抽象。人们在理解法律条文的时候，可能会产生不同的理解。在日常生活中，人们在适用法律规则时，特别在使用法言法语进行沟通交流时，会有一些分歧。所以，在适用法律规范方面，需要正确理解法律规范的具体应用。通过学习典型案例，可以帮助我们进一步理解法律内涵。大量优秀案例中的裁判依据就是现行法律规范的最好的应用场景，尤其在成文法律规范难以覆盖所有社会活动的情况下，典型案例的裁判依据能阐释和延伸法律适用性。典型案例有利于人们通过案件理解法律，通过法律评价案件，从而架起法律与案件之间的桥梁，使法律更加明确化、具体化，为实现法律条文的可操作性提供范例。^①

当然，最高人民法院指导性案例与各地典型案例在宣传普法的作用方面各有侧重。指导性案例、《公报》案例之所以能够指导工作和参考使用，主要是此类案例的发文层级较高，发布的目的是对类似案件的裁判起到“指导作用”“参照作用”。按王利明教授的看法^②，主要是看两点，一是案件的疑难性，二是案件的新颖性。指导性案例、《公报》案例更注重“法律适用指导性”功能，帮助专业人士适用法律，发挥“准司法解释”功能，事实上承担着弥补立法滞后的作用。指导性案例和《公报》案例帮助大众在实操维度解决适用法律、司法解释的基础问题。

从最高人民法院已发布的全部 8 个劳动争议类指导性案例来看，除指导、参考作用外，普法宣传作用较为明显。其中，第 18 号案例（2013 年）明确用人单位通过“末位淘汰”的考核方式解除劳动合同属于违法行为。第 179 号—

^① 江必新等：《最高人民法院指导性案例裁判规则理解与适用》，中国法制出版社 2013 年版，第 2 页。

^② 王利明：《法学方法论》，中国人民大学出版社 2021 年版，第 319 页。

185号案例（2022年）以集中发布方式明确保护劳动者权益，指出用人单位不得掩盖用工事实、负有保护员工免受性骚扰之职责、诚信履约发放各类奖金、禁止就业歧视等，在社会上达到了较好的普法宣传效果。

从人力资源和社会保障部、最高人民法院发布的两批劳动人事争议典型案例属性来看：第一批案例（2020年发布）具有时代性、典型性；第二批案例（2021年“996”“加班”热点期间发布）具有原则性、宣示性。总体而言，上述两批案例均属于“社会广泛关注”的领域，发布后具有很强的指导作用。

各地有关部门发布的典型案例则比较侧重现行法律规范、法规政策的具体理解适用，案例中普遍适用的通说观点为当地普法宣传起到作用。所以，典型案例的主要作用就是宣传普法，引导社会公众了解、遵守法律、信赖法律。在典型案例的题材选取上，新型案件、疑难案件、多发常发案件得到较高关注。

2012年4月13日，北京市海淀区人民法院发布了北京市首份劳动争议审判情况白皮书。白皮书是国际上公认的正式官方文书。在劳动争议白皮书正文中，一般会回顾一段时间以来的劳动争议案件基本态势和特点，分析裁判文书突出问题，梳理用人单位用工风险，提示劳动维权诉讼风险，最主要是提出预防、化解劳动争议的意见和建议。

值得一提的是，典型案例常常作为劳动争议白皮书附件的形式发布，白皮书通过加入典型案例形式加强普法宣传作用。一方面是直观反映当地劳动争议处理的情况和劳动关系状况，另一方面以典型案例呈现真实的社会活动场景，引导社会正向化解劳动关系矛盾，达到建设和谐劳动关系之目的。所以，白皮书及其典型案例，可以比较清楚地反映当地实际情况。

功能二：规范司法

根据最高人民法院《关于统一法律适用加强类案检索的指导意见（试行）》，人民法院办理缺乏明确裁判规则或者尚未形成统一裁判规则等案件时，应当进行类案检索。类案检索范围除最高人民法院发布的指导性案例外，还包括最高人民法院发布的典型案例及裁判生效的案件、本省（自治区、直辖市）高级人民法院发布的参考性案例及裁判生效的案件、上一级人民法院及本院裁判生效的案件。

从最高人民法院关于指导性案例的选定程序来看，最高人民法院专门成立案例指导办公室负责案例的征集、遴选、审查、发布、研究和编撰等工作。经

该办公室严格审查及提出审查意见后，再经最高人民法院审判委员会讨论决定的指导性案例，统一在《最高人民法院公报》《人民法院报》以及最高人民法院网站予以公告发布。

如前所述，最高人民法院发布的指导性案例在人民法院的司法过程中具有一定效力，虽然在审判工作中不作为裁判依据引用，但应当将指导性案例的裁判理由予以引述^①。

效力按照实现方式来划分，分为法律上的效力和事实上的效力。在一些判例法国家，真实判例依照法律规定直接具有法律上的效力。事实上的效力是指法律虽然没有明确规定，但在实际运行中所具有的效力，又可分为指导性效力和权威性效力。前者包括司法解释相联系的案例的指导作用；后者包括由案例发布的机关本身地位决定的事实上的权威。

总之，最高人民法院、人力资源和社会保障部发布的劳动争议典型案例与指导性案例一样具有参照作用，广大从事劳动人事仲裁工作、法院工作的同人，可以在工作中对照典型案例要点，领会蕴含的裁判理由。考虑到其他各级组织、专业部门发布的典型案例也具有一定的权威性，实际上也具有相当的参考价值。不同典型案例所指向的正当性，在整个裁审系统中，对于同案同判、同法同解、统一裁判尺度产生一种“事实上的拘束力”。

众所周知，无论是指导性案例、《公报》案例还是典型案例，都是经过层层遴选，具有较高的审判质量。正如梁慧星所说：“参照的含义，不是说必须这样办。参照的结果，即如果你认为公报上那个判决是合理的，就可以依照它那个规则裁判你的这个案件；如果你认为不合理，则当然可以不按照它那个规则裁判。但是，《最高人民法院公报》上刊登的判例，或者对于公报上刊登的判例相反的判决，则法官一定要说出一定理由来。”^②

我们还发现，一些典型性较强的案例都经过了二审改判。虽然案件被改判不一定意味着原审案件存在重大过错，一些案例的改判属于裁审系统不断顺应新环境，产生形成了新的审判规则。从这个意义上讲，一些改判案件的裁判观

^① 根据2015年5月13日发布的《〈最高人民法院关于案例指导工作的规定〉实施细则》第十一条规定，在办理案件过程中，案件承办人员应当查询相关指导性案例。在裁判文书中引述相关指导性案例的，应在裁判理由部分引述指导性案例的编号和裁判要点。

^② 梁慧星：《裁判的方法》，法律出版社2021年版，第138页。

点在实务中具有较高的参考意义。学习典型案例的过程中，大家要善于发现判断规则，这比了解案件事实本身以及裁判结果更为重要。

据《北大法宝》统计，在《最高人民法院公报》700例民商事案例中，改判的案例总体占比为37.98%。相比之下，劳动争议指导性案例、《公报》案例和典型案例改判率则较低。在2009年之后，最高人民法院公布的16例劳动争议类《公报》案例中，只有2例改判，占比为12.50%。不过，在一些细分领域，劳动争议案件的改判率仍可能较高，如上海市第一中级人民法院发布的涉高管劳动争议10例典型案例中，二审改判有4例，占比为40%。通过学习这类改判案例，我们能够较快掌握一些高管的裁审规则。比如，关于法定代表人确认劳动关系之诉，需要评估实际履行劳动义务以及接受管理的事实情况；关于高级管理人员主张业绩奖金时，需要查明真实意思表示，同时区别股东分红；关于高级管理人员提供的证据，应加重举证责任，严格审查盖具公章的书证材料等等。

那么，如何运用典型案例来规范司法活动，正确处理工作？

首先，把握“层阶”。指导性案例、《公报》案例、最高人民法院以及人力资源和社会保障部发布的典型案例在全国范围内具有权威性。各地高级人民法院、中级人民法院和地方人力资源和社会保障部门发布的典型案例的影响力则有相当广阔的地域性，要充分考虑各地经济发展存在差异性，各地立法机关会根据当地情况出台地方性法律条例，导致法律法规适用在具体细节方面存在差异，特别是一些地区的政策因素需要重点考量。比如，贵州省高级人民法院、省人力资源和社会保障厅联合发布的劳动争议典型案例三的裁判要点“最低工资标准包含劳动者个人应缴纳的基本养老保险费、医疗保险费、失业保险费和住房公积金，不包含支付给劳动者的加班加点工资，中班、夜班、高温、低温、井下、有毒有害等特殊工作环境和条件下的津贴，以及法律、法规和国家规定的劳动者福利待遇等”，该观点与上海、北京等地不同。

其次，把握“时效”。《公报》案例、典型案例并没有像最高人民法院指导性案例那样建立失效制度^①。然而，我们在实际参考时仍需要判断适用性，部分典型案例因年代久远，与新法律、行政法规或者司法解释产生冲突，也可

^① 经最高人民法院审判委员会讨论决定，自2021年1月1日起，9号、20号指导性案例不再参照。但该指导性案例的裁判以及参照该指导性案例作出的裁判仍然有效。

能被新的典型案例所取代，从而失去参考价值。比如，2009年第11期《公报》案例：王云飞诉施耐德电气（中国）投资有限公司上海分公司劳动争议纠纷案，认为“未约定给予劳动者竞业禁止经济补偿，或者约定的竞业禁止经济补偿数额过低、不符合相关规定的，该竞业禁止条款对劳动者不具有约束力”。之后，最高人民法院颁布了新司法解释，上述观点即不再具有参考意义。近年，苏州中级人民法院发布涉竞业限制劳动争议十大典型案例提到“即使竞业限制补偿数额约定缺失的，仍可依法填补，而不宜径行认定竞业限制协议无效”，符合新司法解释观点。对此，我们需要更新“过时”观点，予以释明，读者也需要留意。

功能三：补充立法

指导性案例、《公报》案例和典型案例，究其性质，也是法律解释的形式之一。真实案例之所以能够成为指导性案例，不取决于判决结果，而是取决于其中蕴含的法律原则，这些原则性的东西才是其他同类案件在遵循先例时应当吸收的内容。它是以案例形式体现的法律解释。^①

在司法实践中，的确存有法律概念不明确、原则性条款不够具体化等情况，也的确存在不同规则之间有漏洞等情况。在逻辑判断上，三段论之大前提暂时无法确定的情况时有发生，法官、仲裁员只能运用法律基本原则，进一步推导适用于特定案件的裁判规则，作为法律准绳，从而保证所承办案件中查明的法律事实有法可依。因此，指导性案例、《公报》案例和典型案例等生效案件中归纳出的裁判规则，就是“依据”。最高人民法院发文明确，各级人民法院在办理案件时，对于“缺乏明确裁判规则或者尚未形成统一裁判规则的”，“应当进行类案检索”，类案检索范围包括指导性案例、典型案例、参考性案例以及裁判生效案件。这样，法官、劳动争议仲裁员在裁判过程中遇到待决案件，经过比对案件事实，确实存在相似性的，应当参照、参考，简化了适用法律的过程，提高法律运用的准确性，保障了裁判结论的公正性。

举个例子，关于如何确定停工停产期间“一个工资支付周期”的起算点问题，实践中有不同理解。人力资源和社会保障部、最高人民法院劳动人事争议典型案例（第一批）案例4指出“该周期的性质应属缓冲期，主要目的是体现

^① 王利明：《法学方法论》，中国人民大学出版社2021年版，第324页。

风险共担和疫情期间对劳动者基本权益的保护，只有理解为一个时间长度，才符合相关规定的内涵”，该观点被经常引用，有当事人甚至在上诉理由中予以援引^①。

王利明教授指出：“指导性案例中所做出的价值判断，可以为类似案件提供基本的价值判断的准则。”^②“法官要参考指导性案例进行利益衡量”^③在价值发生冲突的时候，裁判者应当寻求应当优先保护的价值。

梁慧星教授认为：如果法庭按照指导性案例的裁判方法进行裁判，应当在判决书的裁判理由部分引述指导性案例的编号和裁判要点，但不能引用指导性案例作为判决依据，而应当引用指导性案例的同一判决依据，作为本案的判决依据。例如，该指导性案例以诚实信用原则作为裁判依据，则本案也同样引用诚信原则作为裁判依据。^④

比如，最高人民法院发布的第二批人民法院大力弘扬社会主义核心价值观典型案例四中，某公司在招聘活动中因“××省人”这一地域事由对闫某某实施了差别对待，用人单位是否承担民事赔偿责任？一方面，劳动者依法享有平等就业权；另一方面，用人单位也依法享有用工自主权。当两种权益发生冲突时，公认的价值位阶是人格平等优先于营业（用工）自由，人格利益也优先于财产利益。典型案例据此明确“对平等就业权的侵害会损害劳动者的人格尊严，受害人有权依照民事法律规定，请求用人单位承担民事责任”。裁判者对同类案件进行比较和验证时，也应得出类似结论。

又如，劳动者享受了用人单位为其办理的北京户口，违约跳槽后是否应当支付违约金的问题，实践中一直有争议。《劳动合同法》第二十五条规定“除本法第二十二条和第二十三条规定的情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金”。有意见认为该规则明显存在法律漏洞，故应类推适用《合同法》相关条款。北京市顺义区人民法院发布劳动争议典型案例明确“用人单位为其招用的劳动者办理北京户口，双方据此约定了服务期，劳动者本应恪守诚实信用原则，全面兑现合同承诺，因劳动者违约提前离职，给用人单位造成

① 辽宁省沈阳市中级人民法院（2021）辽01民终2545号。

② 王利明：《法学方法论》，中国人民大学出版社2021年版，第615页。

③ 王利明：《法学方法论》，中国人民大学出版社2021年版，第653页。

④ 梁慧星：《民法总则讲义》，法律出版社2021年版，第26页。

损失的，劳动者应当予以赔偿”。

功能四：引导善法

《礼记·经解》载明“故礼之教化也微，其止邪也于未形”。指导性案例、《公报》案例和典型案例进一步延伸、延续了法院、仲裁的裁审效果和社会影响。典型案例的公开性，让社会公众周知，让广大从业者学法普法，让劳动者和用人单位正确规避法律风险，从而预防和缓和劳动关系矛盾，节约社会成本和司法成本，达到审判效果和社会效果相统一。

学习典型案例时，应注意“点面结合”。既要正确理解案例要点，也要学习各类白皮书正文建议。各地典型案例在普法宣传、明确规则，反映社会关注的法律问题、社会事件方面也功不可没，有效引导了相关部门和单位积极履职，合法合理行使社会主体行为。比如，针对超龄劳动者群体合法权益保障问题，成都市新都区人民法院2021年度劳动争议审判白皮书提出了具体建议：建议加强完善法律、法规，不断完善超龄劳动者合法权益保护的制度依据；建议用人单位为超龄劳动者购买雇主责任险等防范措施；建议超龄劳动者在签署劳务协议时特别注意工作内容、报酬、劳动保护、合同解除及终止条款等。

难能可贵的是，最高人民法院指导性案例发布程序严谨、数量有限、质量较高。公告案例、典型案例的搜索关键词“防疫”“新业态”“竞业限制”成为近年来的高频词，适时适当发布典型案例可以积极有效回应社会关切，“对症下药”解决实际问题，引领社会舆论，发挥“轻骑兵”作用。近年来，一些企业家捧吹“996工作制”，人力资源和社会保障部、最高人民法院即于2021年适时发布超时加班劳动人事争议典型案例（第二批），十个案例的裁判结果全部为用人单位败诉，从而清晰表明了有关部门的否定态度。2022年，最高人民法院针对劳动者权益保护问题，于7月、12月发布第三十二批7件、第三十四批1件指导性案例，全部为保护劳动者合法权益类案例，引导社会重视民生，“善法良治”。

“书中自有颜如玉”，祝您阅读愉快！

目 录

第1章 招聘录用	1
1.1 招聘广告：招聘主要注意哪些法律风险？	1
【案例索引】	1
【规则精析】	1
【操作建议】	8
【相关法规】	9
1.2 求职欺诈：虚假简历劳动合同还有效吗？	11
【案例索引】	11
【规则精析】	12
【操作建议】	15
【相关法规】	16
1.3 缔约过失：单方取消 offer（录用通知）应如何赔偿？	19
【案例索引】	19
【规则精析】	19
【操作建议】	25
【相关法规】	27
第2章 订立和变更劳动合同	28
2.1 应签未签：未签书面劳动合同应如何归责？	28
【案例索引】	28
【规则精析】	29
【操作建议】	38
【相关法规】	38
2.2 续签合同：未续签合同是否应支付二倍工资？	39
【案例索引】	39

【规则精析】	40
【操作建议】	45
【相关法规】	46
2.3 变更合同：如何确定调岗调薪的合意基础？	48
【案例索引】	48
【规则精析】	48
【操作建议】	52
【相关法规】	53
第3章 工作时间和加班	55
3.1 标准工时：工作时间能超出法定工作时间吗？	55
【案例索引】	55
【规则精析】	55
【操作建议】	58
【相关法规】	59
3.2 特殊工时：双方可自行约定不定时工作制吗？	60
【案例索引】	60
【规则精析】	60
【操作建议】	65
【相关法规】	66
3.3 加班审批：未办审批手续一律不算加班吗？	67
【案例索引】	67
【规则精析】	68
【操作建议】	70
【相关法规】	71
3.4 加班待遇：“待岗时间”属于加班时间吗？	72
【案例索引】	72
【规则精析】	73
【操作建议】	81
【相关法规】	82
第4章 带薪年假	84
4.1 休假标准：当年工作满10年可以休几天？	84