

去年云南受理劳动人事争议案件7.86万件 仲裁结案率达99.46%

云新发布

都市时报讯（全媒体记者 杨文爽）6月30日，省高级人民法院与省人力资源和社会保障厅召开新闻发布会，联合发布10个劳动人事争议典型案例。

10个典型案例，既有保护劳动者合法权益的案例，又有维护用人单位依法用工的案例。案例涉及新就业形态下的劳动关系认定、未签订无固定期限劳动合同的法律后果、未依法出具解除劳动合同书面证明的赔偿责任，以及关注民生的工伤保险待遇等具有典型性和影响力的案例，具有很强的代表性和指导意义。

云南省各级人社部门坚持预防为主、基层为主、调解为主，积极践行新时代“枫桥经验”，不断提升劳动人事争议工作质效。2024年度，全省劳动人事争议调解仲裁机构共受理劳动人事争议案件7.86万件，仲裁结案率99.46%，85%的争议通过调解成功化解，有力维护了劳动关系和谐与社会大局稳定。

全省法院充分发挥审判职能作用，坚持贯彻劳动者和用人单位利益并重理念，以构建和谐劳动关系为出发点，以维护社会和谐稳定为落脚点，公正高效审理劳动人事争议案件，妥善化解劳动人事争议。2024年度，全省法院共受理劳动人事争议案件16703件，审结15285件；2025年1—6月，共受理10646件。

2024年度，委托工会组织在线调解劳动人事争议案件4821件，调解成功4192件，成功率86.95%；各级人社调解组织接受法院诉前委派调解案件802件，调解成功794件，成功率99%。全省法院还注重发挥司法建议对预防劳动人事争议发生的积极作用，2023—2024年度向用人单位、行业协会、行政主管部门等发出司法建议45份。

典型案例1 合同期满未续签，劳动者获赔二倍工资差额

基本案情：刘某于2020年9月进入某科技公司工作，双方签订一年期固定期限劳动合同。合同期满后，双方续订劳动合同至2022年9月。续订合同期满后，双方未再签订书面劳动合同，刘某也未提出签订无固定期限劳动合同，仍在该公司工作至2024年4月。6月，刘某向劳动人事争议仲裁委员会（以下简称

“仲裁委员会”）申请仲裁，请求裁决某科技公司向其支付2022年11月—2023年9月期间未订立书面劳动合同的二倍工资差额。针对刘某的仲裁申请，某科技公司提出仲裁时效抗辩。

处理结果：某科技公司支付刘某2023年7—9月期间的二倍工资差额。

典型意义：依法订立（续签）

书面劳动合同，是用人单位与劳动者的权利，更是应尽的义务。实践中，少数用人单位与劳动者订立书面固定期限劳动合同后，常因疏忽大意而“忘记”或犹豫不决、未协商一致等原因，迟迟未与劳动者续订书面劳动合同。对此，用人单位将承担未依法与劳动者订立书面劳动合同的惩罚性责任。

针对此类问题，用人单位与劳动者在签订的固定期限劳动合同届满时，应当主动依法协商（或告知对方）是否续订或终止。对劳动者不愿签订或者续订书面劳动合同的，用人单位应当依法书面通知劳动者终止劳动关系。劳动者在自身合法劳动权益受到侵害时，也应当及时主动维权，避免权益受损。

典型案例2 离职原因与单位系统预设不符，劳动者获经济补偿

基本案情：尹某于2024年5月入职某文化公司。9月，某文化公司单方调整降低了公司的工资薪酬，尹某知晓后未明确表示同意。之后，某文化公司对尹某的劳动报酬进行重新核算并发放。因劳动报酬被扣减，尹某向该公司提出异议。经多次沟通，双方未能协商一致。11月，尹某在该公司内部管理系统上提交离职申请，但该公司内部管理系统预设的离

职原因选项中，没有符合尹某实际离职原因的选项，尹某选择了“公司流程不清晰”为其离职原因。某文化公司以尹某主动提出离职为由，拒绝支付解除劳动合同的经济补偿。尹某向仲裁委员会申请仲裁，请求裁决某文化公司支付无故扣除的劳动报酬以及解除劳动合同的经济补偿。

处理结果：某文化公司支付尹某无故扣除的劳动报酬以

及解除劳动合同的经济补偿。

典型意义：在信息化办公应用普及的背景下，个别用人单位通过系统设计等技术手段，限制劳动者表达解除劳动合同的真实原由以规避应承担的法律责任，若劳动者能提供有效证据证明其单方解除劳动合同的情形符合劳动合同法第三十八条、第四十六条的规定，用人单位应依法支付经济补偿。

本案警示用人单位，应当依法制定、修改或者决定有关劳动报酬等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项，完善入职、离职等流程设计，保障劳动者自由表达入职、离职等真实意愿的权利，避免引发法律风险。劳动者也应注意通过书面沟通、留存聊天记录等方式固定证据，形成完整证据链，避免因“选择偏差”“被动选择”而影响维权。

典型案例3 单位违法解除与劳动者关系 应承担赔偿责任

基本案情：2023年5月12日，某传媒公司与张某某解除双方劳动关系时，作出一份《云南省用人单位解除（终止）劳动合同证明书》，载明用人单位根据劳动合同法第四十条第三项，向劳动者提出解除劳动合同。张某某未签收该证明。此后，张某某先后收到案外人昆明某公司和武汉某公司的录用通知书。两家公司均以张某某在办理入职手续时未提供原单位解除或终止劳动关系证明而拒绝录用。其间，张某某以某传媒公司作为被申请人提起劳动争议仲裁，请求某传媒公司支付其违法解除劳动合同赔偿金、未休年休假工资报酬等。该案经过仲裁，并经法院审理后认为，某传媒公司违法解除了与张某某之间的劳动关系，判决某传媒公司支付张某某赔偿金、2023年未休年休假工资差额，驳回张某某的其他诉讼请求。

11月10日，张某某再次向仲裁委员会申请仲裁，请求裁决某传媒公司开具解除或者终止

劳动合同书面证明，并支付因未出具解除或者终止劳动合同书面证明造成的损失93793元。经仲裁后，张某某向法院提起诉讼，请求某传媒公司向张某某赔偿因其无正当理由拒不开具解除劳动关系证明，导致张某某未能及时再就业造成的损失80000元（以第三方公司试用期月工资9600元为基数，计算至2024年1月19日）；某传媒公司承担张某某的律师费5000元和本案诉讼费。

2024年1月17日，某传媒公司再次作出《云南省用人单位解除（终止）劳动合同证明书》，张某某于2024年1月19日签收了该证明。

处理结果：本案中，根据已生效民事判决确认的事实，张某某与某传媒公司的劳动关系于2023年5月12日解除，某传媒公司虽于同日向张某某出具了解除证明，但该证明中记载的解除事由已经生效法律文书确认不属实，系违法解除。解除事由虽然并非劳动合同法实施条例

第二十四条规定的用人单位出具解除、终止劳动合同证明时应当注明的内容，但在注明过程中用人单位亦应保证其真实、客观。故张某某主张某传媒公司赔偿未及时出具解除或终止劳动关系证明造成的损失于法有据，应予支持。

关于张某某主张的损失数额的认定问题。张某某虽有权主张该项损失，但其仍应就某传媒公司的过错与其无法就业之间的因果关系，以及因此造成经济损失的具体数额承担举证责任。本案中，张某某提交的证据，仅能证明某传媒公司过错与其无法就业之间存在直接因果关系，无法证明其受到的直接损失，故法院根据某传媒公司延迟开具证明的情形及张某某离职前的工资水平等因素，以张某某自某传媒公司离职前12个月的平均工资5284.42元为标准，判决由某传媒公司向张某某支付经济损失42275.36元。

典型意义：用人单位在与劳动者解除或者终止劳动合同时，

应依法向劳动者出具解除或终止劳动合同的证明，且应如实客观记载解除或终止事由。用人单位出具解除或终止劳动合同的证明所记载事由不真实，劳动者不予签收的，不发生法律效力，应认定为用人单位未出具解除或终止劳动合同的证明。用人单位未依法向劳动者出具解除或者终止劳动合同的书面证明，且造成劳动者损害的，应承担相应的赔偿责任。本案中，某传媒公司虽于双方解除劳动关系时出具了一份《云南省用人单位解除（终止）劳动合同证明书》，但因张某某对该证明书中载明的解除原因不予认可而未予签收，且该证明书中载明的解除事由，与生效法律文书确认的解除事由不相符，该证明书并不发生法律效力，应认定为某传媒公司未出具过解除劳动合同的书面证明。客观上，张某某因不能提供原单位解除或终止劳动合同证明而被其他用人单位拒绝录用造成损害法人，依法应由某传媒公司承担赔偿责任。