



# 因员工欺诈或舞弊行为解除劳动合同 要点梳理

朱叶萍

中伦律师事务所 合伙人

2020年11月

## L-Council简介

**L-Council**为理购（上海）企业服务有限公司旗下服务品牌。秉承“专业分享、价值创造”的企业使命，致力于成为国内优质的汇聚知名跨国企业及本土大型企业法务人员的会员制服务机构。**L-Council**以专业人群为依托，结合特定行业，精准聚焦法务经理人，旨在提供最佳实战经验分享及法律信息服务。在中国已有超过1000家会员企业，30,000多位企业法务同行使用和体验**L-Council**的超值分享服务。



**CHINA LEGAL**  
Executive Council

L-Council 电话：021-62705678-1086  
邮箱：[cs1@lcouncil.com](mailto:cs1@lcouncil.com)



# 主讲人简介



朱叶萍(Carol Zhu), 合伙人, 中伦律师事务所劳动法业务组

朱律师专注于与劳动法相关的所有业务领域, 其中包括:

- ◆ 企业政策建立与执行、人力资源相关文件
- ◆ 雇佣与解除、裁员
- ◆ 劳动争议解决
- ◆ 企业并购和重组中的员工转移
- ◆ 员工薪酬和福利, 股权激励
- ◆ 工会和集体协商
- ◆ 员工违纪行为调查以及处理
- ◆ 培训及人力资源合规尽职调查

在律师事务所执业前, 朱律师曾在多家跨国公司担任中国及亚太区人力资源负责人超过10年, 全面负责规模数千人的公司人力资源和员工关系。

## 奖项和荣誉:

- ◆ 2019-2020年被钱伯斯亚太评选为劳动和雇佣法领域第一等级推荐律师
- ◆ 被亚洲权威法律媒体《亚洲法律概况》评为2020年“劳动法领域年度卓越律师”
- ◆ 2017-2020年被Legal 500评为“劳动法领域年度领先律师”
- ◆ 被Corporate INTL评为2019年年度跨境劳动法律师
- ◆ 2019-2020年被国际知名法律刊物Who's Who Legal评选为专家律师
- ◆ 2014, 2016年被《中国法律商务》杂志评为“劳动法领域年度杰出律师”, 并获2018年“年度杰出劳动法律师”提名



# 目录

---

- 第1部分 | 员工虚假报销类案件
- 第2部分 | 员工利益冲突类案件
- 第3部分 | 因欺诈舞弊解除劳动合同操作要点
- 第4部分 | 防范员工欺诈舞弊的制度优化

# 概述

虚假报销和利益冲突案件的特点：

- ◆ 违纪行为恶性程度高，对企业危害大
- ◆ 违纪行为具有隐蔽性，调查取证难度高
- ◆ 企业举证责任中，违法解除判决比例高

# 第一部分 员工虚假报销类案件

## 一、虚假报销案件常见类型

- 类型一：员工虚构因公消费，并提供发票报销

无因公消费 + 提供伪造或由第三方代开的发票进行报销

- 类型二：员工存在消费行为，但报销不符合企业报销政策

超标准报销费用

虚开发票金额

使用无关发票冲抵

提交无法作为财务报销凭证的不合规发票

# 第一部分 员工虚假报销类案件

## 1. 类型一：员工虚构因公消费，并提供发票报销

➤ 典型案例：（2020）京03民终8178号

### ● 案件事实：

人在鄂尔多斯，却有一张北京出租车发票，一张太原出租车发票，发票日期为同一天

同一辆出租车的连号发票

使用不同城市的公共汽车票报销出租车费

### ● 法院判决：

虚假报销行为属于严重违纪，公司解除劳动合同合法。

# 第一部分 员工虚假报销类案件

## 2. 类型二：消费行为实际发生，但报销不符合企业报销政策

➤ 典型案例：（2019）沪0101民初19295号

### • 案件事实：

公司规定，加班每人每餐补贴最高20元

员工坚称，加班餐费实际发生，用餐人数已如实申报

✓ 费用申报：消费569元，15人用餐，申请报销300元，其余金额员工自掏腰包

✓ 调查发现：涉案餐厅人均消费300元以上

### • 法院判决：

员工严重违反公司财务制度，公司解除劳动合同合法。



# 第一部分 员工虚假报销类案件

## 二、员工虚假报销案件的调查

### 1. 调查思路

- 调查的核心：发票
- 调查的方向：发票对应的消费行为是否与员工申报的因公费用相一致
- 调查的目的：核查员工是否存在故意违反公司报销制度的情况

# 第一部分 员工虚假报销类案件

## 2. 调查方式

### ➤ 审查发票

- 审查开具发票的公司是否存续、正常经营
- 发票是否可在税务局发票查验平台查询到
- 发票是否连号或者号码相近

### ➤ 审查pos机刷卡单据

- 通过pos机刷卡单据上的商户编号判断消费地点和类型
- 商户编号前三位是收单机构代码；四至七位是地区代码；八到十一位是商户类别码

# 第一部分 员工虚假报销类案件

## 2. 调查方式

### ➤ 移动支付记录

- 员工是否使用本人的移动支付账号
- 移动支付记录是否与发票消费相一致（时间、金额、收款商户）

### ➤ 现场调查

- 自行现场调查消费详情（例如，餐厅点餐内容以及用餐人数）
- 公证员公证现场调查情况
- 持法院调查令要求商户配合调查

# 第一部分 员工虚假报销类案件

## 3. 各类调查方式的运用

➤ 从一起公司先败后胜的案件中，认识不同调查方式的证明力

- 案号：（2017）沪02民终8630号

- 案件事实：

员工报销发票17张，经税务机关鉴定均为伪造。

公司因员工存在虚假报销，单方解除劳动合同，员工遂提起劳动仲裁。

公司对假发票和pos签购单指向的开票饭店进行现场调查，自行制作了调查记录，指出并非是被调查的饭店出具的，并作为证据向劳动仲裁仲裁提交。

# 第一部分 员工虚假报销类案件

## 3. 各类调查方式的运用

➤ 从一起公司先败后胜的案件中，认识不同调查方式的证明力

- 劳动仲裁认定：

公司提供的调查记录无被调查单位的盖章，相关调查人员也未出庭作证，难以证明案涉发票系伪造这一主张；发票虽经税务部门鉴定为伪造，但员工对此已经完成报销程序，公司未证明员工存在故意虚假报销的情况。

- 劳动仲裁结果：未能充分证明违纪事实存在，恢复劳动关系

# 第一部分 员工虚假报销类案件

## 3. 各类调查方式的运用

- 从一起公司先败后胜的案件中，认识不同调查方式的证明力
- 公司应对：采取**现场公证**的方式补强证据的证明力，并向法院起诉
  - 公证员监督记录如下：
    - a) 公司律师向被调查单位出示争议发票和签购单，被调查单位工作人员否认由其出具；
    - b) 公司律师在被调查单位现场消费，取得其真实的发票和签购单，以证明与员工提交的发票和签购单不一致。

# 第一部分 员工虚假报销类案件

## 3. 各类调查方式的运用

➤ 从一起公司先败后胜的案件中，认识不同调查方式的证明力

- 一审法院认定：

公司持相关发票及签购单现场核实，均被答复非相关公司开具。本院相信员工提供了虚假发票报销，公司解除劳动合同并无不当。

一审法院判决：公司解除合同并无不当

- 二审法院认定：

**在公证员监督下**，公司走访发票中所涉的收款单位，相关单位核实非其开具；公司亦当场消费，取得的发票和签购单亦与员工提交的不一致，因此，确认员工向公司提交虚假报销发票。

二审法院判决：驳回员工上诉请求，维持原判

# 第一部分 员工虚假报销类案件

## 3. 各类调查方式的运用

- 攻克第三方拒不提供信息的调查难点----法院调查令的运用
  - 在诉讼中可向法院申请调查令
  - 申请调查的范围应当明确具体，且具备可行性
  - 法院调查令可有效促使第三方配合调查



# 第一部分 员工虚假报销类案件

## 3. 各类调查方式的运用

### ➤ 攻克第三方拒不提供信息的调查难点----法院调查令的运用

上海市黄浦区人民法院

调查令

餐饮管理（上海）有限公司：

我院受理原告 有限公司诉被告 劳动合同纠纷案件， 有限公司（申请人）因无法取得有关证据。根据《中华人民共和国民事诉讼法》第 64 条规定，经本院许可，现由 律师来你处收集、调查诉讼证据。请你们核对持令人姓名、单位无误后，在有效期内向持令人提供调查令所指定的证据。对本调查令指定调查内容以外的证据，你方有权拒绝提供。

上海市黄浦区人民法院

（院印）  
2019年12月19日

申请人姓名： [REDACTED]  
持令人姓名： [REDACTED] 律师编号： [REDACTED]  
律师事务所名称：北京市中伦（上海）律师事务所律师  
持令人姓名： [REDACTED] 律师编号： [REDACTED]  
律师事务所名称：北京市中伦（上海）律师事务所律师  
被调查人： 餐饮管理（上海）有限公司  
调查内容：

申请调取 餐饮管理（上海）有限公司 2016 年 7 月以及 8 月的消费记录。

请在 2019 年 12 月 28 日前提供。

如你方不能提供或不能及时提供上述证据，请在下面说明原因：

负责人签名 经办部门印章

日期

备注：此件由你方存档。如你方不能在有效期内提供证据或无证据提供，请将调查令及不能提供证据的书面说明一并交持令人缴还本院。

# 第一部分 员工虚假报销类案件

## 4. 总结

- 发票、pos机刷卡单据、移动支付记录用于筛查违纪行为
- 现场调查能够固定员工严重违纪的证据
- 对于关键违纪事实，建议采用现场公证的方式增强证明力
- 如第三方拒不提供相关信息，在诉讼中可向法院申请调查令

## 第二部分 员工利益冲突类案件

### 一、员工利益冲突案件的常见类型

#### ➤ 类型一：员工存在外部利益

- 在竞争公司兼职
- 开设、实际控制竞争性公司
- 向利害关系人或其公司输送利益

#### ➤ 类型二：因员工间亲属关系导致利益冲突

- 员工参与其亲属的决策过程，如关于薪酬福利、职位升降的决策等
- 国企领导人员还应注意任职回避  
(《国有重要骨干企业领导人员任职和公务回避暂行规定》)

## 第二部分 员工利益冲突类案件

### 二、员工利益冲突典型案例（外部利益类）

➤ 典型案例：(2020)渝01民终4613号

- 案件事实

公司员工手册规定“以下情形视为严重违纪：……未经公司允许以亲属名义开设经营与公司有利益冲突的行为……”。员工的妻子设立一家公司，该公司营业执照上经营范围与公司存在重叠。

- 法院判决

两家公司经营范围重叠，存在竞争关系，且员工配偶为该公司的股东和监事。因此，员工行为已构成员工手册规定的“以亲属名义开设经营与公司有利益冲突的行为”，公司解除劳动关系合法。

## 第二部分 员工利益冲突类案件

### 二、员工利益冲突典型案例（亲属关系类）

➤ 典型案例：（2015）沪一中民三（民）终字第286号

#### ● 案件事实

员工与丈夫、弟弟、弟媳在同部门工作，有直接和间接汇报关系。

员工入职时书面承诺，不会采取任何导致公司利益与员工个人利益发生冲突的行为，违反则将导致劳动合同的立即解除。

公司规章制度规定，对可能存在利益冲突的情况应及时汇报，就个人或家庭成员的利益可能与公司利益冲突的情况进行事先说明。

#### ● 法院判决

员工的行为显然违反了公司的规章制度，公司解除与员工的劳动合同并无不妥。

## 第二部分 员工利益冲突类案件

### 三、员工利益冲突类案件的攻与守

➤ 典型案例：（2015）沪一中民三（民）终字第1553号

#### • 案件事实

员工任公司的法定代表人、总经理，未经公司同意，擅自入股一家内资公司并担任其法定代表人（“竞争公司”）。

未经公司股东同意，员工向竞争公司出具代理证明，与该竞争公司进行交易，并将公司的部分客户转给该竞争公司

公司以严重损害公司利益为由解除劳动关系，员工起诉，主张违法解除。

#### ➤ 法院判决

员工利用高级管理人员的身份，未经股东同意自我交易及转移客户谋取利益，该行为不仅严重损害公司利益，也违反员工作为高级管理人员对公司最基本的忠诚及勤勉义务，故公司解除劳动合同并无不当。

## 第二部分 员工利益冲突类案件

### 三、员工利益冲突类案件的攻与守

#### ➤ 员工利益冲突案件调查方式

- 以工商登记信息为突破口

员工被登记为竞争公司的股东和法定代表人成为其徇私舞弊的核心证据

- 通过探寻利益转移路径深挖违纪事实

核查公司与竞争公司的可疑交易，拜访客户、供应商寻找线索，摸清利益转移方式，固定违纪事实

- 善用入职背景调查和信息登记收集线索

通过入职时的背景调查和信息登记，员工外部利益情况以及近亲属关系

# 第三部分 因员工欺诈舞弊解除劳动合同操作要点

## 一、合规谈话的有效运用

### 1. 合规谈话的方式

- 一般在初步调查结束后启动
- 指出员工存在的欺诈舞弊行为，表达公司已掌握证据
- 听取员工对于被指控行为的解释

### 2. 合规谈话的作用

- 固定员工自认内容以作为证据
- 从员工的表述中寻找调查线索
- 向员工施压要求主动离职



# 第三部分 因员工欺诈舞弊解除劳动合同操作要点

## 二、劳动合同解除权的行使时效

- 浙江省高院、劳动仲裁院《关于审理劳动争议案件若干问题的解答（二）》

### 第八条

劳动者违反用人单位规章制度，符合用人单位与其解除劳动合同的条件，用人单位一般应在知道或者应当知道之日起**5个月**内行使劳动合同解除权。

- 关于印发《天津市贯彻落实〈劳动合同法〉若干问题实施细则》的通知

### 第十二条

劳动者有《劳动合同法》第三十九条第二项、第三项、第四项、第五项、第六项情形之一，用人单位与劳动者解除劳动合同的，应自知道或应当知道劳动者存在上述情形之日起**六个月**内做出解除劳动合同的决定。

# 第三部分 因员工欺诈舞弊解除劳动合同操作要点

## 二、劳动合同解除权的行使时效

➤ 典型案例：(2016)粤01民终10235号

### • 案件事实

员工违规外借员工折扣卡给顾客使用，涉案消费发生在2013年5月。

公司于2014年6月与员工进行了调查谈话，公司总部在2014年8月作出调查报告，公司在2015年10月31日解除与员工的劳动合同。

### • 法院判决

从保护劳动合同关系的稳定性出发，用人单位行使劳动合同的解除权应在合理期限内行使。

公司调查后一年多才对员工作出解除劳动关系的决定，**超出了合理期限，又未能作出合理解释**。故认定公司违法解除与员工的劳动关系并无不当，本院予以确认。

# 第三部分 因员工欺诈舞弊解除劳动合同操作要点

## 三、劳动合同解除通知的草拟

- 浙江省高院、劳动仲裁院《关于审理劳动争议案件若干问题的解答（三）》

### 第八条

用人单位以劳动者存在《劳动合同法》第三十九条规定情形为由解除劳动合同，在仲裁或诉讼程序中，用人单位又补充提出劳动者存在用人单位可单方解除劳动合同的其他事由或情形，对此如何处理？

答：对用人单位是否构成违法解除劳动合同的审查，应当围绕用人单位在解除劳动合同当时所提出的事由或情形，用人单位事后补充的劳动者存在用人单位可单方解除劳动合同的其他事由或情形，均不纳入审查范围。

- 解除通知结构：违纪行为描述 + 规章制度援引

# 第三部分 因员工欺诈舞弊解除劳动合同操作要点

## 三、劳动合同解除通知的草拟

### ➤ 违纪行为描述的建议：概括式、非穷尽式罗列

例如：“鉴于你在劳动合同存续期间存在严重违纪……”

例如：“公司发现你存在虚假报销、营私舞弊等违纪行为”

### ➤ 规章制度援引的建议：模糊式描述

例如：“公司依据《劳动合同法》第39条……”

例如：“公司依据《员工手册》……”

# 第三部分 因员工欺诈舞弊解除劳动合同操作要点

## 三、劳动合同解除通知的草拟

概括式、非穷尽式行为描述 + 模糊式制度援引的意义：

- 避免违纪行为与具体的制度条款不相匹配
- 为解除后添加补充调查的结果提供空间
- 降低违法解除劳动合同的法律风险

# 第三部分 因员工欺诈舞弊解除劳动合同操作要点

## 四、解除通知的送达及记录留存

解除通知送达的法律意义：

1. 确认最后工作日，避免工资结算的争议
2. 确认员工仲裁时效的起算点

《劳动争议仲裁调解法》第27条：“劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。仲裁时效从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。”

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（2）》第一条第2款：“因解除或者终止劳动关系产生的争议，用人单位不能证明劳动者收到解除或者终止劳动关系书面通知时间的，劳动者主张权利之日为劳动争议发生之日。”。

解读：如公司无法证明解除通知的有效送达，可能导致公司无法援引时效抗辩。

## 第三部分 因员工欺诈舞弊解除劳动合同操作要点

### 四、解除通知的送达及记录留存

解除通知送达的方式：

1. 要求员工签署回执
2. 当面宣读，并录音录像全过程
3. 短信、微信、个人电子邮箱发送员工，并取得回复
4. 书面邮寄至员工居住地址以及户籍地址（名单注明、底单留存）
5. 劳动合同上约定的地址
6. 上述方法均无法送达的，可公告送达

# 第三部分 因员工欺诈舞弊解除劳动合同操作要点

## 五、劳动合同解除程序中的工会通知

### 1. 用人单位未建立工会时的操作方式

《江苏省劳动合同实施条例》第三十一条第二款：“用人单位尚未建立工会的，通知**用人单位所在地工会**”。

### 2. 通知工会的时间节点

解除劳动关系前通知工会，但**起诉前**可以补正

### 3. 通知工会的意义

当违纪行为的证据并不足够充分之时，如用人单位未通知工会的，人民法院可能更容易倾向于认定**解除程序**违法，进而认定用人单位违法解除劳动合同。



## 第四部分 防范员工欺诈舞弊的制度优化

### 一、针对虚假报销的制度优化建议

1. 对于餐饮费用：POS单、消费水单、菜单、用餐人员申报、发票、拍照
2. 对于住宿费用：要求提供订房订单、POS单、消费明细、酒店发票
3. 对于打车费用：要求提供行程单、出发目的地申报
3. 对于大额报销：要求事先审批、事后提交费用报告及公司要求的其他证明材料（例如，员工本人银行卡、移动支付账号的支付记录、现场照片、签到表、审计核查）

## 第四部分 防范员工欺诈舞弊的制度优化

### 二、针对利益冲突的制度优化建议

1. 在规章制度中要求员工主动披露可能存在的利益冲突情形
2. 定期组织员工参加关于利益冲突的培训，并保留培训记录
3. 明确员工存在利益冲突的情形属严重违纪，用人单位有权立即解除劳动合同，并要求员工赔偿用人单位遭受的经济损失。



朱叶萍 合伙人

电话: +86 21 6061 3582

邮箱: [carolzhu@zhonglun.com](mailto:carolzhu@zhonglun.com)

上海市浦东新区世纪大道8号国金中心二期

16层, 邮编200120



中倫  
ZHONG LUN

谢谢!