

北京市劳动人事争议仲裁典型案例

(2015-2023年)

目录

北京市劳动人事争议仲裁典型案例（2015年发布）	3
案例 1. 炒人未征求工会意见 被裁定违法解除劳动合同.....	3
案例 2. 依员工意愿未缴社保 单位被裁定依法补缴.....	3
案例 3. 办公场所迁至外地 单方解约未输官司.....	4
案例 4. 试用期内随意炒人 单位被裁继续履约.....	5
案例 5. 单位迟延履行解约协议 员工要求返岗未获支持.....	5
案例 6. 因工坠亡被否员工身份 同事证言帮证劳动关系.....	6
案例 7. 离职手续未办完停发薪 单位被告上仲裁输官司.....	6
案例 8. 劳务派遣工遭车祸 两东家均被裁赔偿.....	7
案例 9. 做产检休产假被扣工资 女工状告公司打赢官司.....	7
案例 10. 节假日加班没加班费 员工无证据部分胜诉.....	8
北京市劳动人事争议仲裁典型案例（2016年发布）	8
案例 1. 企业内部调整不属“客观情况发生重大变化”	8
案例 2. 用人单位与劳动者不能约定解除条件.....	9
案例 3. 约定加班工资基数需合规	9
案例 4. 服务期超劳动合同期限，用人单位可终止劳动合同.....	10
案例 5. 劳动者离职后即设立同类业务公司，违反竞业限制义务.....	10
案例 6. 签署解除劳动合同协议书后，劳动者另行主张权利未获支持.....	11
案例 7. 台、港、澳人员在内地就业需符合就业许可相关规定.....	12
案例 8. 医疗期内终止劳动合同不合法	12
案例 9. 带薪年休假应由用人单位统筹安排.....	13
案例 10. 法律规定内的小标的额案件一裁终局.....	13
北京市劳动人事争议仲裁典型案例（2017年发布）	14
案例 1. 社保折现无效，解除经济补偿不能少.....	14
案例 2. 符合休假条件，新入职当年即可休年休假.....	14
案例 3. 未约定竞业限制补偿，劳动者履约单位仍需支付.....	15
案例 4. “三期”女职工受保护，但仍需遵守单位规章制度.....	15
案例 5. 劳动者非“背锅侠”，规章制度须合法合理.....	16
案例 6. 合法合理调岗，劳动者有义务接受安排.....	17
案例 7. 诚信义务须遵守，试用期解除略宽松.....	17
案例 8. 服务期协议勿滥用，专项培训有要求.....	18
案例 9. 严重违反劳动纪律或职业道德，用人单位可行使解除权.....	18
案例 10. 外国人就业须审核，就业许可范围不可越.....	19
北京市劳动人事争议仲裁典型案例（2018年发布）	19
案例 1. 工作履历造假，用人单位试用期内解除获支持.....	19
案例 2. 劳动者未申请休年休假，不等同于放弃年休假补偿.....	20
案例 3. 合法合理调整工作岗位和地点，不属于未按约定提供劳动条件.....	20
案例 4. 培训期间付工资，不应计入培训费用.....	21
案例 5. 隐瞒利益冲突进行利益输送，用人单位解除合法.....	21
案例 6. 多次催告未返岗事后方才提交病假条，旷工解除理由可成立.....	22
案例 7. 竞业限制生效条款附期限，限制劳动者权益属无效.....	22
案例 8. 及时开具离职证明，用人单位不应设置前提条件.....	23
案例 9. 外国人就业同样须参保，签有双边或多边协议方可免除.....	24
案例 10. 违约金条款须遵守，聘用合同与劳动合同有差异.....	24
北京市劳动人事争议仲裁典型案例（2019年发布）	25
案例 1. 不得滥用特殊工时损害劳动者合法权益.....	25
案例 2. 因政策导致部门迁移属于客观情况发生重大变化.....	25

案例 3. 劳动者不享受当年度带薪年休假须符合法定情形.....	26
案例 4. 确因有争议少发工资不构成被迫解除劳动合同的理由.....	26
案例 5. 用人单位不得事后主张竞业限制协议无效.....	27
案例 6. 考勤弄虚作假骗取工资 单位解除合同合法.....	27
案例 7. 离职证明中不应包含对劳动者不利事项.....	28
案例 8. 营私舞弊利益输送被裁决赔偿用人单位经济损失.....	28
案例 9. 经济补偿三倍封顶基数应执行新标准.....	29
案例 10. 试用期考核不合格事业单位有权不予录用.....	29
北京市劳动人事争议仲裁典型案例（2020 年发布）.....	30
案例 1. 加强联动 通过个案发现并妥善处置集体劳动争议.....	30
案例 2. 延长试用 符合特定情形用人单位无需支付赔偿金.....	30
案例 3. 居家办公 劳动者的劳动报酬不得无正当理由降低.....	31
案例 4. 未订合同 用人单位已经事先通知可不支付二倍工资.....	31
案例 5. 协商未果 用人单位仍可统筹安排劳动者休年休假.....	31
案例 6. 轮岗轮休 用人单位应当支付轮休期间基本生活费.....	32
案例 7. 预告解除 劳动者要求撤回离职申请未获仲裁支持.....	32
案例 8. 经营困难 以客观情况发生重大变化解除应予补偿.....	33
案例 9. 计薪有误 劳动者不应据此要求支付经济补偿.....	33
案例 10. 临时借用 劳动者与借用单位不构成劳动关系.....	34
北京市劳动人事争议仲裁典型案例（2021 年发布）.....	34
案例 1. 加班费支付义务不因单位制度规定而免除.....	34
案例 2. 主播等新型用工关系确认劳动关系应审慎.....	35
案例 3. 将员工注册个体工商户规避劳动法不可取.....	36
案例 4. 高级管理人员不得滥用职权损害单位权益.....	37
案例 5. 关联企业的规章制度不当然适用于本企业.....	37
案例 6. 劳动者重大过失造成用人单位损失应赔偿.....	38
案例 7. 女职工休产假仍应享有当年度带薪年休假.....	39
案例 8. 劳动者违规查询隐私信息单位可依法解除.....	39
案例 9. 发放保密费不等同于已支付竞业限制补偿.....	40
案例 10. 违法解除聘用合同事业单位应支付违约金.....	41
北京市劳动人事争议仲裁典型案例（2022 年发布）.....	42
案例 1. 企业承接平台业务应根据用工事实承担用工主体责任.....	42
案例 2. 超过用工时长非全日制劳动合同不能成为免责挡箭牌.....	43
案例 3. 高级管理人员执行不定时工作制企业无须支付加班费.....	44
案例 4. 订立免责协议不能免除用人单位对工伤职工法定义务.....	45
案例 5. 用人单位有权自主决定劳动者休福利年休假相关事项.....	46
案例 6. 劳动者在职期间成立同业公司用人单位解除合同合法.....	47
案例 7. 离职证明存根上的格式条款不能排除劳动者相应权利.....	48
案例 8. 员工提供虚假就业信息违反竞业限制应承担违约责任.....	49
案例 9. 用人单位应当积极履行法律义务有效防止职场性骚扰.....	51
案例 10. 违约金发生争议不应影响事业单位职工办理离职手续.....	52
北京市劳动人事争议仲裁典型案例（2023 年发布）.....	53
案例 1. 与劳动者订立承包合同规避劳动合同法不可取.....	53
案例 2. 平台加盟商应根据用工事实承担用工主体责任.....	54
案例 3. 劳动合同对工时制度的约定高于规章制度规定.....	55
案例 4. 用人单位不安排职工休年休假应符合法定情形.....	56
案例 5. 劳动者履行保密义务不必然需要支付保密费用.....	57
案例 6. 工作交接期间劳动者因工负伤应享受工伤待遇.....	58
案例 7. 用人单位不得以任何理由限制女职工的生育权.....	59
案例 8. 员工虚假体检造成负面影响用人单位解除合法.....	60
案例 9. 离职证明中载明的内容应符合法律法规规定.....	61
案例 10. 第二次聘用合同到期事业单位可终止不再续订.....	61

北京市劳动人事争议仲裁典型案例（2015年发布）

昨天上午，北京市劳动人事争议仲裁委员会首次发布本市十个劳动人事争议典型案例，从中提炼出十个劳动争议风险防范点，提醒用人单位和职工加以防范。

十个风险防范点主要包括：一是离职手续未办完，劳动者工资应照发；二是不缴社保，劳动者虽自愿企业仍违法；三是客观情况发生重大改变，双方协商不一致的，企业可解除劳动合同；四是试用期内用人单位也不能让劳动者随便走人；五是劳动者与用人单位就解除或终止劳动合同达成一致意见，双方就应履行；六是同事证言可作为劳动关系确认依据；七是因劳动者违纪而解除劳动合同，用人单位五项证据缺一不可；八是劳务派遣职工遭遇工伤，用人单位和用工单位都有赔偿责任；九是女职工产检、产假期间的工资应照发；十是劳动者加班应注意保留证据。

案例 1. 炒人未征求工会意见 被裁定违法解除劳动合同

冯某于 2008 年 1 月 12 日进入某中学工作，担任后勤维修人员，双方签订无固定期限劳动合同。2013 年 1 月 14 日某中学以冯某违反《设备定期检修巡查制度》为由依据其《学校奖惩制度》，作出《关于对冯某违纪问题的处分决定》。

同年 5 月 30 日，该中学向冯某送达《关于对冯某违纪事件的处理决定》、《解除劳动合同通知书》，决定与冯某解除劳动合同。冯某认为某中学系违法解除劳动合同，遂提出仲裁请求，要求继续履行劳动合同。

仲裁委审理后认为，依照法律的相关规定，因用人单位做出开除、除名、辞退、解除劳动合同等决定发生的劳动争议，用人单位负举证责任，同时用人单位对其实行的规章制度是经民主程序产生及劳动者知晓该制度负有举证责任。尤其是，在解除劳动合同前征求了工会的意见。而本案中，用人单位并未征求工会意见。最终，结合本案情况对冯某的仲裁请求予以支持。

【法律评析】

因职工违纪而解约，须先征求工会意见

本案中，某中学未证明《学校奖惩制度》经民主程序产生并依法进行公示，亦未证明冯某存在违纪行为，某中学与冯某解除劳动合同的行为，在实体和程序上均存在问题，已构成违法解除。鉴于劳动合同尚有条件继续履行，冯某又有此要求，所以仲裁委依法对冯某的仲裁请求予以支持。

因劳动者违纪而被解除劳动合同是用人单位对劳动者最为严厉的处罚，解除后用人单位无需支付劳动者经济补偿金。根据法律规定，涉及解除劳动合同的争议，由用人单位负举证责任，也就是所谓的举证责任倒置，用人单位需要提供的证据如下：1. 劳动者存在违纪的事实；2. 用人单位据以解除劳动合同的规章制度；3. 规章制度的产生系依据法律规定经过了民主程序；4. 规章制度产生后依法向劳动者明示；5. 在解除劳动合同前征求了工会的意见。

用人单位在仲裁时如果不能提供上述证据，就会被仲裁委确定为违法解除劳动合同，按照《劳动合同法》的规定，在这种情况下劳动者有权选择是继续履行劳动合同还是向用人单位主张违法解除劳动合同赔偿金。如果继续履行劳动合同的条件存在且劳动者有此要求，则双方继续履行原劳动合同；如果劳动者不要求继续履行劳动合同或者继续履行劳动合同的条件不存在了，用人单位需要向劳动者支付违法解除劳动合同赔偿金。赔偿金的计算方法是以劳动者解除劳动合同前 12 个月平均工资为基数，乘以劳动者在用人单位的工作年限再乘以 2，可见法律对于用人单位违法解除劳动合同的处罚是相当严厉的，用人单位在解除劳动合同时应当慎重。

案例 2. 依员工意愿未缴社保 单位被裁定依法补缴

杨某于 2008 年 3 月进入某食品公司工作，工作岗位为操作工，双方签订《劳动合同书》。工作期间，食品公司没有为杨某缴纳社会保险。2014 年 6 月 24 日，杨某以食品公司

未为其缴纳社会保险为由提出解除劳动合同，并向食品公司邮寄了《解除劳动合同通知书》。

食品公司主张其未为杨某缴纳社会保险的原因是其本人曾向单位写了自愿不缴纳社会保险的保证书，所以未缴纳社会保险的责任在于杨某本人，不同意支付解除劳动合同经济补偿金。

仲裁委审理后认为，根据《社会保险法》及相关规定，用人单位应自用工之日起30日内为劳动者办理社会保险缴纳手续。

【法律评析】

缴纳社保是强制义务，不依当事人意志改变

杨某于2008年即进入食品公司工作，虽然写了自愿不缴纳社会保险的保证书，但是依法缴纳社会保险是《社会保险法》和《劳动法》规定的劳动关系双方的义务，《劳动法》第72条规定，社会保险基金按照保险类型确定资金来源，逐步实行社会统筹。用人单位和劳动者必须依法参加社会保险，缴纳社会保险费。可见，依法缴纳社会保险是法律规定的一项强制性义务，即便是杨某写了保证书也是违法的，食品公司的主张不能够作为其未为杨某缴纳社会保险的理由。根据《劳动合同法》第38条第一款第(三)项的规定，用人单位未依法缴纳社会保险的，劳动者可以解除劳动合同，用人单位还需要支付解除劳动合同经济补偿金。

依法缴纳社会保险虽然让用人单位承担一些费用，但却可以规避可能发生的风险，如：用人单位依法缴纳了工伤保险，劳动者发生工伤意外时所引发的支付工伤待遇的主要义务由工伤保险基金支付，医疗、生育、失业、养老等也类似，但如果用人单位未依法缴纳社会保险造成劳动者损失的，用人单位是要承担赔偿责任的，孰轻孰重不言自明。

案例 3. 办公场所迁至外地 单方解约未输官司

刘某于2012年8月13日到某模型公司上班。双方签订三年期劳动合同，合同中未约定工作地点，实际履行地为北京市昌平区某村。2014年7月30日，模型公司厂房的租赁合同到期，未能继续签订租赁合同，也未在原址附近找到合适的办公场所，最终决定将厂址迁至河北。模型公司将上述情况提前告知刘某，并承诺提供班车住宿等条件，但刘某不同意到新地点继续履行劳动合同。于是模型公司解除了双方的劳动合同，并依法支付刘某解除劳动合同经济补偿金和未提前通知解除劳动合同的代通知金。

刘某对此仍然不满意，向仲裁委提出仲裁申请，要求模型公司支付违法解除劳动合同赔偿金。庭审中，模型公司主张，变更地址的背景是公司经营地址的租赁合同到期，并不是主观上故意迁址，且作为变更地址的补救措施，公司给员工提供了班车、住宿等条件，让员工继续履行合同实质上不存在障碍，但是刘某不同意变更劳动合同的履行地，公司不得已和他解除劳动合同，且已依法支付解除劳动合同经济补偿金和代通知金，不同意支付违法解除劳动合同赔偿金。

仲裁委审理后认为，模型公司因厂房租赁合同到期将办公地点从北京昌平迁至河北，与刘某解除劳动合同属于订立劳动合同时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法继续履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成一致的情形。模型公司已经支付刘某解除劳动合同经济补偿金和代通知金，刘某的仲裁请求没有事实依据，于是驳回了他的仲裁请求。

【法律评析】

客观情况重大改变，协商不成也可解约

劳动合同订立以后并非不可变更，法律规定经双方协商一致劳动合同可以变更。此外用人单位在下列情况下有权变更劳动者的工作岗位：1. 劳动者不胜任工作岗位的要求；2. 订立劳动合同时所依据的客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法继续履行；3. 劳动者在医疗期满后不能从事原工作。值得注意的是相关法律还规定，如果劳动合同被实际变更，即便

是没有采用书面形式，但是被实际履行超过一个月，则这种变更是有效的。劳动者一定要注意，当发生用人单位实际变更劳动合同的情形时，如果有不同意见要及时提出，如与单位协商不成也可以及时寻求法律的帮助。

案例 4. 试用期内随意炒人 单位被裁继续履约

赵某入职某预算公司担任预算部经理，双方签订了三年期固定期限劳动合同，并约定了三个月试用期。试用期内，预算公司以赵某表现不合格、所做《土方量审核意见稿》中预算工程量存在严重误差，不符合录用条件为由与其解除劳动合同。赵某不认可《土方量审核意见稿》系其所做，认为单位与其解除劳动合同系违法解除，要求与预算公司继续履行劳动合同。

仲裁委经审理，最终裁决预算公司解除劳动合同违法，对赵某要求继续履行劳动合同的仲裁请求予以支持。

【法律评析】

在试用期内用工，也不能随便辞退

预算公司虽以赵某试用期内不符合录用条件为由与其解除劳动合同，但提供的《土方量审核意见稿》无法证实系赵某所做。另外提供的《赵某转正流程追踪》中显示的人力资源总监王某在 OA 系统中签署的办理意见为“不同意转正，工作量不足，发挥作用不大，建议离职”。与预算公司在《解聘通知书》上记载的解除原因不相符。预算公司没有提供充分证据证明赵某在试用期工作能力未能达到公司的录用条件、职位要求，因此应承担举证不能的不利后果。

有的用人单位认为在试用期内，单位可以随便让劳动者走人，不需要承担什么法律责任，甚至在试用期内任意侵害劳动者的合法权益，一些单位公然规定在试用期内不为劳动者缴纳社会保险等，这些都违反了法律的规定，也严重侵害了劳动者的合法权益。其实按照《劳动合同法》等相关法律规定，用人单位只有在证明劳动者不符合录用条件等法律规定的原因才可以在试用期内解除劳动合同，否则就可能被裁决败诉。

案例 5. 单位迟延履行解约协议 员工要求返岗未获支持

李某于 2011 年 5 月到某酒店担任项目经理，双方于 2014 年 1 月 31 日签订了《协商解除劳动合同协议书》，其中约定，双方之间的劳动合同于 2014 年 1 月 31 日解除，酒店于 2014 年 2 月 15 日前向李某支付各类款项 9 万余元，前述款项清偿了双方因用工关系、劳动关系履行及其解除而应向李某支付的全部款项和补偿，自该协议约定的劳动关系解除之日起，双方之间不存在任何权利义务关系。但是酒店实际支付约定款项的时间是 2 月 28 日。

李某向仲裁委提出仲裁申请，要求酒店继续履行劳动合同，理由是酒店没按约定履行协议书，是以行动表明不履行协议了，因此他本人也没有履行协议的义务，要求恢复双方的劳动关系。酒店承认确实没有按照协议约定的时间支付相关款项，但是强调是因为酒店惯例为月底支付职工工资，所以也就依照惯例执行了，不同意李某的仲裁请求。

仲裁委经审理认为，双方于 2014 年 1 月 31 日协商一致解除了劳动合同并签订了《协商解除劳动合同协议书》，酒店虽然没有按照协议约定的时间支付相关款项，但是迟延支付的时间较短，只有十几天，且在李某提出仲裁申请前已经支付，综合分析酒店并没有不履行协议的意思表示，最终仲裁委驳回了李某的请求。

【法律评析】

协商达成解除协议，双方务必依约履行

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(三)》规定，劳动者与用人单位就解除或者终止劳动合同达成协议，如该协议不违反法律行政法规的强制性规定，不存在欺诈胁迫、显失公平等情形的，则该协议有效。法律鼓励劳动合同双方能够按照自己的意志自行处分工资、经济补偿等方面的劳动权利义务。解除或者终止劳动合同协议一旦达

成，双方均应全面履行协议约定的义务，如果一方表示自己不愿履行协议，或者以自己的行为表明不履行协议，则另一方有权选择要求对方继续履行协议或者自己也选择不履行协议，如果双方都表示不履行协议，那么双方的劳动权利和义务就要依法处理。

本案中，从酒店一方的行为上看不出其不愿意履行协议，故仲裁委没有支持李某的请求。

案例 6. 因工坠亡被否员工身份 同事证言帮证劳动关系

赵某主张自己儿子赵小某于 2014 年 7 月 1 日到某清洁公司担任清洁工，双方未签订劳动合同，清洁公司也没有为其缴纳社会保险。

2014 年 7 月 10 日，赵小某在擦玻璃时从楼上摔下死亡。为确认赵小某与清洁公司存在劳动关系，赵某提出仲裁申请，清洁公司否认赵小某系该公司的员工。根据赵某的申请，仲裁委向公安局调取了赵小某死亡案的卷宗材料。

在公安机关的询问笔录中，李伟称：“我是这个公司的清洁队队长，赵小某是 2014 年 7 月 1 日经人介绍来当清洁工的……”；张红称：“我是某清洁公司的清洁工，赵小某是 2014 年 7 月来和我一起担任清洁工……”。清洁公司认可李伟、张红是该公司的职工，李伟系清洁队队长。

依据《关于确立劳动关系有关事项的通知》的相关规定，用人单位未与劳动者签订劳动合同，认定双方存在劳动关系时可参照包括其他劳动者的证言在内的相关凭证。参照清洁公司员工在公安机关的询问笔录可以证实赵小某在该公司工作，清洁公司缺乏证据反驳公安机关的询问笔录，故仲裁委对赵小某与某清洁公司之间存在事实劳动关系予以确认。

【法律评析】

确认与单位劳动关系，同事的证言可作证据

原劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》是确认劳动关系争议中最具权威的规范性文件。该文列举了劳动者与用人单位各自在劳动仲裁中应当提供的证据，如果双方未订立劳动合同且因确认劳动关系发生了争议，劳动者一方应当提供：1. 用人单位向劳动者发放的“工作证”、“服务证”等能够证明身份的证件；2. 其他劳动者的证言。用人单位一方应当提供：1. 工资支付凭证或记录(职工工资发放花名册)、缴纳各项社会保险费的记录；2. 劳动者填写的用人单位招工招聘“登记表”、“报名表”等招用记录；3. 考勤记录。在这类争议中双方均有提供证据的义务。

案例 7. 离职手续未办完停发薪 单位被告上仲裁输官司

刘某于 2014 年 3 月 10 日到某自动门公司工作，工作岗位为物料计划主管，双方签有三年期劳动合同，刘某的月工资标准为 7000 元。刘某于 2014 年 6 月 9 日向自动门公司提交《辞职申请书》，其中离职原因写明：“1. 达不到岗位要求；2. 适应不了公司的流程。”双方劳动合同于 2014 年 6 月 21 日解除，但自动门公司未支付刘某 2014 年 5 月 1 日至 6 月 21 日的工资，理由是刘某没有按照双方在劳动合同中的约定办理离职交接手续，待刘某依约办理完毕工作交接手续后再支付。

仲裁委审理后认为，提供劳动获得报酬是劳动者的法定权利，2014 年 5 月 1 日至 6 月 21 日期间刘某为自动门公司提供了劳动，自动门公司就应该及时足额支付工资，自动门公司以刘某没有依约办理工作交接手续为由，拒不支付刘某劳动报酬是没有法律依据的。

【法律评析】

离职手续尚未办完，劳动者工资应照发

按照《劳动合同法》第 50 条规定：劳动者应当按照双方约定，办理工作交接。用人单位依照本法有关规定应当向劳动者支付经济补偿的，在办结工作交接时支付。也就是说按照法律的规定，即便是劳动者没有按照约定办理工作交接手续，用人单位的权利也就是可以暂时不支付经济补偿金，待劳动者依照约定办理工作交接时同时支付经济补偿金。《北京市工

资支付规定》第12条也规定：用人单位与劳动者双方依法终止、解除劳动合同的，用人单位应当一次性付清劳动者工资。

本案中虽然劳动者是因自身原因而提出辞职，用人单位可不支付经济补偿金，但是如果用人单位与劳动者在劳动合同履行过程中，用人单位未及时支付劳动报酬是要承担相应的法律责任的，《劳动合同法》第38条第一款第(二)项明确规定，未及时足额支付劳动报酬导致劳动者辞职的，劳动者有权要求用人单位支付解除劳动合同经济补偿金，解除劳动合同经济补偿金以劳动者离开企业前12个月的平均工资为基数，再乘以其在单位的工作年限。由此可见，用人单位切不可因小失大，最终落个既违反法律规定又造成额外经济损失的后果。劳动者如果发现单位未足额支付劳动报酬，应及时拿起法律武器，依法维护自己合法权益。

案例 8. 劳务派遣工遭车祸 两东家均被裁赔偿

常某是某劳务派遣公司派遣至某食品公司的员工，在2013年1月下班途中遭遇车祸，经工伤部门鉴定，其所受伤害已经达到了职工工伤与职业病致残等级标准柒级。常某要求劳务派遣公司、食品公司向其支付工伤待遇。劳务派遣公司以社会保险应由食品公司缴纳、《劳务派遣协议》约定由该公司支付工伤待遇为由拒绝了常某的要求。食品公司则认为常某是劳务派遣员工，是与劳务派遣公司存在劳动关系，也拒绝了常某的要求。常某于是申请劳动仲裁。

仲裁委经审理后认为，按照法律规定劳务派遣公司属于用人单位，而食品公司则属于用工单位，《劳动合同法》规定，用工单位应当履行支付加班工资、绩效奖金以及与工作岗位相关福利待遇的义务。常某的社会保险本应由用人单位也就是劳务派遣公司为其缴纳，因未缴纳社会保险造成的工伤待遇损失应由劳务派遣公司承担，同时按法律规定，食品公司作为用工单位，承担工伤保险待遇的连带赔偿责任。

【法律评析】

劳务派遣员工发生工伤，用人用工两东家都有责

所谓连带责任就是指将来如果劳务派遣公司不按照裁决书的裁决结果向常某支付相关的工伤保险待遇时，常某可以向人民法院申请强制执行，在申请强制执行时他既可以以劳务派遣公司作为被执行人，也可以把食品公司作为被执行人，谁有偿还能力就让谁做被执行人，多了一个选择更有利于保护常某的合法权益。连带责任的设立就是法律对于劳务派遣工的一项特殊保护措施。

案例 9. 做产检休产假被扣工资 女工状告公司打赢官司

付女士于2011年6月入职某航空公司，担任出纳一职，双方签订三年期固定期限劳动合同，合同中约定付女士的月基本工资为1800元，加上岗位工资每月共计6000元，付女士在职期间航空公司未为其缴纳生育保险。

2012年9月付女士怀孕，之后一直坚持工作，只是有时按照医院的要求进行产检，但每次产检航空公司都将此算作事假，并扣发付女士相应的事假工资。2013年6月5日付女士剖宫产生育一女，产假期间航空公司一直按照付女士基本工资1800元的标准每月向其支付工资。付女士于2014年6月3日提起仲裁，请求航空公司支付产检和产假期间工资差额。

仲裁委审理后认为，依据《女职工劳动保护特别规定》第6条的规定，女职工依法享有产检的权利，怀孕女职工如在劳动时间内进行产检，所需时间应计入劳动时间，且用人单位应为怀孕女职工适时的提供方便，女职工在劳动时间进行产检的，按出勤对待，不能按病假、事假、旷工处理，故航空公司应支付付女士产检期间扣除的工资。由于航空公司没有为付女士缴纳生育保险，因此付女士产假期间工资应由航空公司承担，工资标准参照她正常出勤的月工资水平。

本案中，航空公司在付女士产假期间以每月基本工资 1800 元的工资标准向她支付产假工资，不符合相关法律规定，所以航空公司应补足付女士产假期间的工资差额。

【法律评析】

女工做产检休产假，期间工资应当照发

我国法律对于女职工特别是处在孕期、产期和哺乳期(以下简称三期)内的女职工有一系列的特别保护措施。除了上述《女职工劳动保护特别规定》外，《劳动合同法》也规定，处在三期内的女职工，用人单位不得依据本法第 40 条和第 41 条解除劳动合同。劳动合同期限届满而女职工尚处在三期内的，劳动合同应顺延至三期期满。但是法律对于女职工的特别保护也并非是无限制的，如果女职工严重违反用人单位的规章制度，或者营私舞弊给用人单位造成重大损害的，用人单位有权依法解除劳动合同。另外，如果女职工与用人单位协商一致也可以解除劳动合同。

案例 10. 节假日加班没加班费 员工无证据部分胜诉

陈某于 2011 年 4 月 20 日入职某科研公司，担任调查员一职，其月工资为 5100 元。陈某正常工作至 2014 年 2 月 10 日并离职，科研公司向其支付工资至该日。2014 年 2 月 17 日陈某就其与科研公司的加班工资争议向仲裁委提起了申请。庭审中，陈某主张 2014 年 1 月 1 日至 2014 年 2 月 10 日期间其每天工作 8 小时、每周工作 7 天，每周有 2 天休息日加班。

仲裁庭对双方进行了耐心细致的调解工作，告知陈某参照《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(三)》的规定，涉及加班事实的举证责任由劳动者承担，而他仅提供了 1 份书面证人证言，证明 2014 年 1 月 1 日至 2014 年 2 月 10 日期间每天的工作时长情况，这位证人又没有出庭，科研公司对于证人证言的真实性也不予认可，依据证据规则，仲裁委对这份证人证言将无法采纳。同时告知科研公司应当以诚信为本，实事求是。最终双方达成调解，科研公司支付 2014 年 1 月 1 日至 2 月 10 日期间法定节假日加班工资。

【法律评析】

根据单位的安排加班，员工应注意保留证据

加班工资的争议应当把握以下几个方面：第一，劳动者必须是从事用人单位安排的加班，自行加班不能要求加班工资。第二，用人单位安排劳动者在休息日也就是双休日加班的，应当首先安排劳动者倒休，不能安排倒休的，应当按照劳动者的工资标准支付 200% 的加班工资；如果安排劳动者在平时或者法定节假日加班，则不能以倒休为借口不支付加班工资，除非双方另有协议。第三，如果劳动者执行的是非标准工时制，执行不定时工时制的，劳动者无权要求加班工资；执行综合工时制的，劳动者可以就超过法定工时部分按照延时加班的标准主张加班工资，遇法定节假日上班，有权要求法定节假日的加班工资。

最后，虽然法律规定了加班事实的举证责任由劳动者负担，但是劳动者有证据证明单位掌握着其加班事实的证据而拒不提供的，单位要承担败诉的后果。

【来源：2015 年 6 月 25 日、26 日《劳动午报》】

北京市劳动争议仲裁典型案例（2016 年发布）

案例 1. 企业内部调整不属“客观情况发生重大变化”

【基本案情】

李某于 2011 年 4 月入职某外资公司，双方订立无固定期限劳动合同，约定李某的岗位为媒体公关总监，月薪 3 万元。2015 年 6 月，公司告知李某，为精简组织架构，决定撤销李某所在的媒体公关总监岗位，另设媒体沟通总监及媒体关系拓展总监，但上述两个岗位均已有合适人选，现特别为李某设立公司高级顾问岗位，月薪降为 2 万元，希望能与其签署变更劳动合同协议书。李某不同意公司的要求，该公司即以“订立劳动合同时的客观情况发生重大

变化，双方未能就变更劳动合同内容达成一致”为由，向李某发出《解除劳动合同通知书》，并向李某支付了经济补偿及代通知金等。李某认为公司的解除行为违法，故提出仲裁，要求撤销《解除劳动合同通知书》并继续履行劳动合同。

【仲裁意见】

仲裁委审理后认为，公司根据生产经营需要，调整李某的工作岗位，系为应对市场变化主动采取的经营策略调整，不属于“订立劳动合同时的客观情况发生重大变化”的情形，公司虽然支付了李某经济补偿及代通知金，但并不代表其解除行为合法，故对李某的仲裁请求予以支持。

【案件评析】

>>不可随意解释“订立劳动合同时的客观情况发生重大变化”

原劳动部《关于〈中华人民共和国劳动法〉若干条文的说明》第二十六条规定，本条中的“客观情况”指：发生不可抗力或出现致使劳动合同全部或部分条款无法履行的其他情况，如企业迁移、被兼并、企业资产转移等，并且排除本法第二十七条（指经济性裁员）所列的客观情况。用人单位作为经营者，在与劳动者订立劳动合同时，其对市场可能产生的波动及生产经营策略可能产生的变化应当有所预见。确因生产经营需要需调整劳动者工作岗位的，应协商一致书面变更或解除劳动合同。在无法达成一致的情形下，用人单位可在相近或类似岗位上安排劳动者工作，并不得随意降低劳动者的工资标准，更不能简单的解除劳动合同。

案例 2. 用人单位与劳动者不能约定解除条件

【基本案情】

胡某于 2015 年 2 月 1 日进入某科技公司担任销售部高级客户经理，劳动合同期限至 2018 年 1 月 31 日，约定试用期为 3 个月。试用期满后，胡某的销售业绩一直未能达标。2015 年 7 月 1 日，应公司要求，胡某与单位签署了《个人业绩改进计划》，该计划中公司给予胡某 3 个月的观察期，胡某承诺 2015 年 7 月至 9 月期间其本人每月的销售业绩不低于 5 万元，如未能完成该销售业绩，胡某需自行提出辞职。后胡某未能完成该销售业绩。2015 年 9 月 30 日，某科技公司以胡某履行其自行离职的约定为由，要求胡某离职并收回了办公电脑、考勤卡等。胡某依照公司要求办理了离职手续，但不认为是自行离职。后胡某提出仲裁申请，要求公司支付其违法解除劳动合同赔偿金。

【仲裁意见】

仲裁委审理后认为，本案实质上是某科技公司与胡某约定了解除劳动合同条件，但该约定不符合法律规定，故公司要求胡某离职的行为构成违法解除，支持了胡某的仲裁请求。

【案件评析】

>>解除劳动合同应符合法律的规定

本案中胡某未能完成销售业绩，属于不能胜任工作，按照《劳动合同法》第四十条第（二）项的规定，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，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，才可以解除劳动合同。某科技公司与胡某的约定，实际上是在胡某不胜任时单位可以立即解除劳动合同，且可以不支付解除劳动合同经济补偿金。该约定不符合《劳动合同法》的相关规定，以这种方式解除劳动合同属于违反《劳动合同法》，构成违法解除劳动合同。

案例 3. 约定加班工资基数需合规

【基本案情】

黄某于 2013 年 7 月 1 日入职某餐饮公司，从事杂工工作，双方订立了期限为 2 年的劳动合同，约定黄某的月工资标准为 3000 元，同时约定加班工资基数以北京市最低工资标准计算。工作期间，黄某每周休息日加班一天，某餐饮公司均按照北京市最低工资标准向其支付加班工资。离职后，黄某向仲裁委提出仲裁申请，要求公司支付休息日加班工资差额。

【仲裁意见】

仲裁委审理后认为，某餐饮公司与黄某在劳动合同中按照最低工资标准支付加班工资的约定，不符合法律及北京市的相关规定，所以裁决该公司以黄某的月工资 3000 元为基数向黄某支付加班工资差额。

【案件评析】

>>依法支付加班工资，用人单位不得搞截留

《北京市工资支付规定》第四十四条规定，根据本规定第十四条计算加班工资的日或者小时工资基数、根据第十九条支付劳动者休假期间工资，以及根据第二十三条第一款支付劳动者产假、计划生育手术假期间工资，应当按照下列原则确定：（一）按照劳动合同约定的劳动者本人工资标准确定；（二）劳动合同没有约定的，按照集体合同约定的加班工资基数以及休假期间工资标准确定；（三）劳动合同、集体合同均未约定的，按照劳动者本人正常劳动应得的工资确定。依照前款确定的加班工资基数以及各种假期工资不得低于本市规定的最低工资标准。从上述规定来看，加班工资的基数应当顺序按照劳动合同中约定的劳动者本人工资标准、集体合同约定的加班工资基数及本人正常劳动应得工资的来确定。此外，用人单位不得违反《劳动法》的规定延长劳动者的工作时间，如每天的加班时间不应超过 3 小时、每月的加班时间不应超过 36 小时。

案例 4. 服务期超劳动合同期限，用人单位可终止劳动合同

【基本案情】

刘某于 2012 年 6 月 1 日入职某科技公司，从事研发工作，双方订立了 3 年期的劳动合同。2012 年 11 月 1 日，某科技公司与刘某签订《培训协议》，约定将刘某送到国外进行专项技术培训 2 个月，并约定刘某培训结束后至少再为公司服务 5 年，如刘某违反服务期约定须向公司支付违约金。2015 年 4 月底，某科技公司告知刘某，因公司业务调整，其与刘某所订立的劳动合同在 2015 年 5 月 31 日到期后不再延续，刘某无需再继续履行《培训协议》中约定的服务期。刘某认为，其劳动合同期限应当延续至服务期届满，某科技公司终止劳动合同的行为属于违法终止，故提出仲裁申请，要求某科技公司支付违法终止劳动合同赔偿金。

【仲裁意见】

仲裁委审理后，裁决驳回了刘某的仲裁请求。

【案件评析】

>>服务期期间劳动合同到期，用人单位可终止劳动合同

用人单位提供专项费用并对劳动者进行专业技术培训，使劳动者通过提升技能而获益，这一做法的目的在于确保劳动者经培训后能够在相对较长时间内为用人单位提供更有价值的劳动，故《劳动合同法》第二十二条规定，用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。《劳动合同法实施条例》第十七条规定，劳动合同期满，但是用人单位与劳动者依照《劳动合同法》第二十二条的规定约定的服务期尚未到期的，劳动合同应当续延至服务期满。该条规定是在劳动合同期满情况下对劳动者离职的限制性规定，是对用人单位期待利益的保护，故是否续延劳动合同至服务期届满是用人单位的权利而非义务。所以，刘某要求裁决公司属违法终止劳动合同，进而主张违法终止劳动合同赔偿金，系对于法律的误读。

案例 5. 劳动者离职后即设立同类业务公司，违反竞业限制义务

【基本案情】

兰某于 2012 年 9 月 1 日入职某网络公司，岗位为副总经理，负责数据分析工作。某网络公司(甲方)与兰某(乙方)签订了期限为 2012 年 9 月 1 日至 2015 年 8 月 31 日的《劳动合同书》及《员工保密及竞业限制合同》。《员工保密及竞业限制合同》中约定：“……在解除或终止劳动合同后 2 年内，在中华人民共和国范围内，乙方不得到与甲方生产或经营同类产品、

从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位工作，或者自己开业生产或经营同类产品、从事同类业务。甲方在 2 年竞业限制期内按月向乙方支付其离职前 12 个月的月平均工资的 40% 作为竞业限制经济补偿金。……如果乙方违反本协议的约定，应支付给甲方违约金，乙方每违约一次，应向甲方支付违约金人民币 10 万元，违约金可以累加。如果甲方的损失超过违约金，乙方还应以甲方的损失额为准进行赔偿……。”兰某于 2015 年 6 月 30 日以个人原因提出辞职。双方劳动关系解除后，某网络公司按月向兰某支付竞业限制经济补偿金。辞职当日，兰某即作为股东与另外两人注册成立了与该网络公司从事同类业务的公司。2015 年 9 月，某网络公司发现兰某设立了同类业务公司，遂提出仲裁申请，要求兰某继续履行竞业限制义务、支付违约金 10 万元及经济损失 50 万元。

【仲裁意见】

仲裁委审理后认为，兰某离职当日即设立同类业务公司的行为已构成违反竞业限制协议，故应当向某网络公司支付违约金并继续履行竞业限制协议。因某网络公司未提供有力证据证明其因此产生的经济损失，故对其要求支付经济损失 50 万元的请求不予支持。

【案件评析】

>> 订立竞业限制协议需谨慎，违约后除了支付违约金外还需继续履行

负有竞业限制义务的劳动者应仅限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。用人单位虽有权要求上述劳动者遵守竞业限制义务，但同时应在劳动者离职后按月支付竞业限制经济补偿金。在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制，但未约定解除或者终止劳动合同后给予劳动者经济补偿金，劳动者履行了竞业限制义务，用人单位应按照劳动者劳动合同解除或者终止前十二个月平均工资的 30% 按月支付经济补偿金。如果用人单位未及时支付竞业限制经济补偿金超过 3 个月，则劳动者有权要求解除该竞业限制协议。如果用人单位认为无需负有竞业限制义务的劳动者遵守竞业限制义务，则应在解除或终止劳动关系之时或之前及时告知劳动者。劳动者违反竞业限制义务，除了支付违约金外，给用人单位造成损失的，还需承担赔偿责任。此外，用人单位有权要求违反竞业限制义务的劳动者继续履行竞业限制义务。

案例 6. 签署解除劳动合同协议书后，劳动者另行主张权利未获支持

【基本案情】

蔡某于 2013 年 2 月 1 日入职某公司，从事数据库管理员工作，双方订立了为期 3 年的劳动合同。2015 年 4 月 31 日，公司与蔡某签订《协商解除劳动合同协议书》。在该协议书中，双方约定，经双方协商一致于 2015 年 5 月 31 日解除劳动合同，公司向蔡某支付工资、缴纳社会保险费及住房公积金至该日，并将向其支付解除劳动合同的经济补偿金 5 万元及未休年假和倒休折算 1 万 3 千元，除该协议书中约定的上述款项外，蔡某不再另行要求公司给予补偿、赔偿或其他任何形式的经济给付等。该协议履行完毕后，蔡某向仲裁委提出仲裁申请，要求该公司支付 2014 年的绩效奖金 2 万元。

【仲裁意见】

仲裁委审理后认为，蔡某在签署《协商解除劳动合同协议书》之前，已向该网络公司提出过要求支付 2014 年的绩效奖金，被该网络公司以绩效未达标为由予以拒绝，其后蔡某仍与该网络公司订立了《协商解除劳动合同协议书》，因蔡某已在该协议中对自己的权利进行了处分，其另行要求支付 2014 年绩效奖金的请求与该协议中的约定相违背，故对蔡某的仲裁请求不予支持。

【案件评析】

>> 依法订立解除(终止)劳动合同协议对用人单位和劳动者具有约束力

劳动者与用人单位就解除或者终止劳动合同达成协议，如该协议不违反法律行政法规的强制性规定，不存在欺诈胁迫、显失公平等情形的，则该协议具有法律效力。因此，劳动者在与用人单位订立上述协议时，应对自己的权利进行慎重考虑，避免草率行事；用人单位在订

立上述协议时，不得利用自身优势地位损害劳动者的合法权益。协议订立后，双方当事人应及时履行各自的义务。

案例 7. 台、港、澳人员在内地就业需符合就业许可相关规定

【基本案情】

香港居民卢某与甲公司签订三年期固定期限劳动合同。人力资源和社会保障局于 2013 年 12 月 12 日向卢某颁发就业证，就业期限至 2016 年 12 月 12 日，就业证中注明的工作单位为甲公司。2014 年底，卢某离开甲公司并于 2015 年 1 月 1 日与乙公司订立期限为 2015 年 1 月 1 日至 2016 年 12 月 1 日的劳动合同，但卢某原就业证上的工作单位仍是甲公司。2015 年 9 月 24 日，乙公司向卢某发出《解除劳动合同通知书》，与其解除劳动合同。卢某不同意乙公司与其解除劳动合同，向仲裁委提起仲裁申请，请求继续履行与乙公司的劳动合同。

【仲裁意见】

仲裁委经审理后认为，卢某就业证中注明的用人单位为甲公司，而实际工作单位为乙公司，卢某与乙公司签订的劳动合同违反了《台湾香港澳门居民在内地就业管理规定》的强制性规定，因此卢某与乙公司之间的关系不受《劳动合同法》调整和约束，故对于卢某主张恢复与乙公司劳动关系的请求不予支持。

【案件评析】

>>台、港、澳人员在大陆(内地)就业，变更就业单位，需重新办理就业证

《台湾香港澳门居民在内地就业管理规定》第十四条规定：台、港、澳人员的就业单位应当与就业证所注明的用人单位一致。用人单位变更的，应当由变更后的用人单位到所在地的地(市)级劳动保障行政部门为台、港、澳人员重新申请办理就业证。《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(四)》第十四条规定：外国人、无国籍人未依法取得就业证件即与中国境内的用人单位签订劳动合同，以及香港特别行政区、澳门特别行政区和台湾地区居民未依法取得就业证件即与内地用人单位签订劳动合同，当事人请求确认与用人单位存在劳动关系的，人民法院不予支持。故仲裁委认定卢某与乙公司建立的关系不属于《劳动合同法》的调整范畴，依法驳回了其仲裁请求。

案例 8. 医疗期内终止劳动合同不合法

【基本案情】

何某为某宾馆女员工，于 2013 年 8 月 1 日入职，双方签订了为期 2 年的劳动合同。自 2015 年 6 月 15 日起，何某一直患病休病假。2015 年 7 月 31 日，宾馆向何某发出《终止劳动合同通知书》，终止双方的劳动合同。何某认为自己尚在医疗期内，宾馆终止劳动合同违反法律规定，遂申请仲裁要求某宾馆继续履行劳动合同。

【仲裁意见】

仲裁委审理后认为，按照何某的累计工作年限和在某宾馆的工作年限，何某的医疗期应为 6 个月，某宾馆终止劳动合同时，何某尚在规定的医疗期内，按照法律规定，某宾馆应将劳动合同延续至何某医疗期满或医疗终结后，才可终止劳动合同，故裁决某宾馆继续履行劳动合同。

【案件评析】

>>医疗期劳动合同到期应顺延

医疗期是劳动者因患病或非因工负伤停止工作治病休息不得解除或终止劳动合同的期限。医疗期的期限由劳动者的累计工作年限和在本单位的工作年限决定，从 3 个月到 24 个月不等。根据《劳动合同法》第四十二条的相关规定，劳动者在规定的医疗期内，用人单位不得依照《劳动合同法》第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同；根据《劳动合同法》第四十五条的相关规定，劳动合同期满，劳动者在规定的医疗期内的，劳动合同应当顺延至相应的情形消失时终止。在医疗期内，劳动者依照相关规定享有获得病假工资、相应医疗待遇等权

利，因此用人单位应认真学习劳动法律法规，切实维护劳动者的权益。有关医疗期的规定可参照《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》原劳动部(劳部发[1994]479号)。

案例 9. 带薪年假应由用人单位统筹安排

【基本案情】

关某于 2013 年 8 月 1 日入职某酒店，从事后厨工作，双方订立为期 2 年的劳动合同。2015 年 7 月 31 日，劳动合同到期，某酒店未与关某续订劳动合同，并向关某支付了 2 个月工资作为终止劳动合同的经济补偿。关某提出，其工作期间未休过带薪年假，某酒店应按照国家未休年假天数向其支付 3 倍工资作为补偿。某酒店认为，关某工作期间从未提出过休带薪年假，且酒店的规章制度规定带薪年假跨年不休即作废，故不同意支付未休带薪年假的补偿。因双方未能就此达成一致，关某于 2015 年 9 月向仲裁委提出仲裁申请。

【仲裁意见】

仲裁委审理后认为，关某在入职某酒店之前，已经连续工作超过一年，已经具备休带薪年假的法定条件。某酒店在关某工作期间未安排其休带薪年假，且关某要求支付 2013 年至 2015 年未休带薪年假补偿的请求未超过仲裁时效，故裁决某酒店按照关某未休带薪年假天数支付 2 倍的工资作为补偿。

【案件评析】

>> 年假由单位统筹安排，劳动者未休年假需补偿

按照《职工带薪年休假条例》《企业职工带薪年休假实施办法》的相关规定，劳动者连续工作 1 年以上的，即可享受带薪年假。用人单位应根据生产、工作的具体情况，并考虑劳动者本人意愿，统筹安排劳动者年休假。用人单位因生产、工作特点确有必要跨年度安排职工年休假的，可以跨 1 个年度安排。用人单位应当保证劳动者享受年休假。是否休年休假应由单位统筹安排，而不以劳动者提出休假为必要条件。用人单位安排劳动者休年休假，但是劳动者因本人原因且书面提出不休年休假的，用人单位可只支付正常出勤期间的工资，而无需另外支付未休年休假的补偿。对于劳动者应休未休年假天数，用人单位应按照劳动者日工资收入的 300% 支付未休年假工资报酬，其中包含用人单位支付劳动者正常工作期间的工资收入。本案中，某酒店已向关某支付了正常出勤期间的工资，故只需按照关某未休年假天数向其额外支付 2 倍的工资作为补偿。

案例 10. 法律规定内的小标的额案件一裁终局

【基本案情】

丁某于 2014 年 3 月 1 日入职公司，从事网络送餐工作，双方订立了为期 3 年的劳动合同，约定月工资为底薪 4000 元加提成。2015 年 10 月 31 日，公司以“业绩太差”为由与丁某解除劳动合同。丁某提出劳动仲裁申请，要求该公司支付违法解除劳动合同的赔偿金 2 万元及工作期间休息日加班费 4 万元。

【裁决意见】

仲裁审理后认为，某公司解除劳动合同不符合法律规定，构成违法解除，且丁某存在休息日加班事实，公司应向丁某支付休息日加班费。因双方当事人未能达成调解协议，最终仲裁委裁决公司向丁某支付违法解除劳动合同的赔偿金 2 万元及休息日加班费 1 万 8 千元，且该裁决属于一裁终局裁决。

【案件评析】

>> 一裁终局简便、快捷

根据《劳动争议调解仲裁法》第四十七条的规定，因追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金，不超过当地月最低工资标准十二个月金额的争议，以及因执行国家的劳动标准在工作时间、休息休假、社会保险等方面发生的争议，仲裁委所作的仲裁裁决为终局裁决，该裁决书自作出之日起发生法律效力。劳动者通过终局裁决，可大大缩短维权时间，尽

早实现自己的权益。用人单位对仲裁终局裁决不服的，只能向仲裁委所在地的中级人民法院申请撤销裁决。因只有在适用法律、法规确有错误的、劳动争议仲裁委员会无管辖权、违反法定程序的等几种法定情形下仲裁终局裁决才可能被撤销，故实践中被撤销的仲裁裁决比例极低。但是劳动者应当善于运用终局裁决的规则，在提出仲裁申请时尽量按照终局裁决的要求范围提出仲裁申请，类似精神损失费、赔礼道歉等不属于劳动仲裁受案范围的请求，尽量不要提，以免不但得不到支持，反而影响自己权益的及时维护。2016年3月14日，北京市人力社保局发布了《关于进一步做好劳动争议案件仲裁终局裁决工作的通知》(京人社仲发【2016】32号)，对一裁终局的适用范围进行了详尽的解释和界定，劳动者立案时可予以参照。

【来源：2016年9月14日、15日《劳动午报》】

北京市劳动人事争议仲裁典型案例（2017年发布）

案例 1. 社保折现无效，解除经济补偿不能少

案例：张某系外地农民工，于2014年8月入职某餐饮公司，从事后厨工作，双方订立了为期3年的劳动合同，约定其月工资为4000元。同时，双方订立了一份《社保补偿协议》，其中约定，因本人原因，张某不要求餐饮公司为其缴纳社会保险费，餐饮公司将每月社保费用折现为500元支付给张某，张某自行承当放弃缴纳社会保险费的相关法律后果等。工作至2016年7月，张某以餐饮公司未依法为其缴纳社会保险费为由，提出解除劳动合同并要求支付经济补偿金及缴纳工作期间的社会保险费。餐饮公司认为，张某本人自愿放弃缴纳社会保险费，现在却反过来要单位为其缴纳社会保险，且还要经济补偿金，其行为违背了诚信原则，故不同意支付经济补偿金。因发生争议，张某遂向某区仲裁委提出仲裁申请。

仲裁委审理后认为，张某与餐饮公司所订立的《社保补偿协议》违反法律的强制性规定，应属无效。后经过仲裁委调解，双方达成了和解协议，张某将每月所得500元社保补偿返还给餐饮公司，餐饮公司依法为张某补缴社会保险费，并向张某支付部分经济补偿金。

评析：依法缴纳社保义务不可规避。

按照《社会保险法》的相关规定，用人单位与劳动者均负有依法缴纳社会保险费的义务。本案中，餐饮公司与张某签订了《社保补偿协议》，张某每月获得了更多的工资，餐饮公司也可以少承担一些社保费用，似乎两者都有利，但却存在张某在生病、生育、年老等情况下，无法获得相应社会保障的巨大风险，从而最终损害个人、用人单位乃至社会利益。本案中，虽然张某有违“诚信”原则，但由于《社保补偿协议》本身不具有法律效力，且用人单位有代扣代缴社会保险费的法定义务，未依法缴纳社会保险费的事实成立，故在张某以此为由提出解除劳动合同时，餐饮公司仍需支付经济补偿金。

案例 2. 符合休假条件，新入职当年即可休年假

案例：王某于2014年6月1日入职某物业公司，从事电工工作，双方订立了为期2年的劳动合同，约定王某的月工资为5000元。劳动合同到期时，王某选择不与物业公司续订劳动合同。离职结算时，王某提出工作期间未休带薪年假，故要求支付相应的补偿。物业公司同意向王某支付相应的补偿，但只同意向王某支付入职满一年后的未休年假工资报酬。王某则认为，其入职物业公司之前，其累计工作年限已达10年以上，其每年应享有10天带薪年假，其入职当年就应享有相应的年假。因双方发生争议，王某向某区仲裁委提出仲裁申请，要求物业公司支付全部工作期间的未休年假工资报酬。

仲裁委审理后认为，王某在2014年1月至5月期间在前一用人单位工作时未休年假，其入职物业公司之前已经具有10年以上的累计工作年限，故王某入职物业公司的当年即可享受年假，无需在物业公司工作满一年后才可享受年假。后仲裁委裁决物业公司向王某支付了在工作期间全部工作期间的带薪年假工资报酬，并对该案实行了一裁终局。

评析：休年假看累计工作年限，新入职非休假障碍。

实践中，一些用人单位将员工休年假的条件设定为必须在本单位连续工作满1年。

《企业职工带薪年休假实施办法》第三条规定：职工连续工作满12个月以上的，享受带薪年休假；第五条规定：职工新进用人单位且符合本办法第三条规定的，当年度年休假天数，按照在本单位剩余日历天数折算确定，折算后不足1整天的部分不享受年休假。前款规定的折算方法为： $(\text{当年度在本单位剩余日历天数} \div 365 \text{天}) \times \text{职工本人全年应当享受的年休假天数}$ 。从上述规定来看，只要劳动者在新入职之前已经连续工作满12个月以上，即可在新用人单位享有当年度的带薪年休假，而无需在新单位再次工作满12个月后才能享有，新用人单位不得以此为由限制或剥夺劳动者的休假权利。

终局裁决制度是指劳动争议案件经仲裁裁决后即发生法律效力，用人单位一方不得再向人民法院提起诉讼。按照《劳动争议调解仲裁法》第四十七条的规定，涉及追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金，不超过当地月最低工资标准十二个月金额的争议，以及因执行国家的劳动标准在工作时间、休息休假、社会保险等方面发生的争议，实行终局裁决。

很多劳动者在自身的劳动权益受到损害时，不愿维权，主要是因为维权的时间成本过高，使维权变得更为繁难。对劳动争议案件进行有条件的终局裁决，可以帮助劳动者尽快讨回公道，防止用人单位恶意拖延时间，让劳动者正当的劳动权益得到及时维护。在终局裁决之下，更多的用人单位面对高效的劳动仲裁效率，会有所忌惮，不敢随意损害劳动者合法权益。

案例 3. 未约定竞业限制补偿，劳动者履约单位仍需支付

案例：周某于2013年7月15日入职某网络公司，从事软件工程师工作，双方订立了3年期限的劳动合同，约定周某的月工资为3万元。此外，双方订立了《保密及竞业限制协议》。在该协议中，双方约定，周某在工作期间及离职后，应当保守其所知悉的网络公司的商业秘密，且在离职后2年内，周某不得到生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位工作或提供劳务等。2016年7月14日劳动合同到期后，网络公司在支付给周某终止劳动合同经济补偿金后，与其终止了劳动关系。2017年3月，周某向仲裁委提出仲裁申请，要求网络公司支付2016年7月15日至申请当日的竞业限制经济补偿。

仲裁委审理后认为，网络公司与周某订立的《保密及竞业限制协议》虽未约定支付竞业限制的经济补偿金，但周某确实履行了竞业限制义务，网络公司仍需依照相关规定向周某支付相应的经济补偿金。

评析：未约定补偿非无效，履行竞业限制义务仍受偿。

用人单位与劳动者在竞业限制协议中只约定劳动者履行竞业限制义务而未约定支付竞业限制经济补偿金，并不意味着该竞业限制协议当然无效。根据《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（四）》第六条的规定，如果履行了竞业限制义务，劳动者可要求用人单位按照劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月平均工资的30%按月支付经济补偿。劳动者在履行竞业限制义务后，可催告用人单位依法及时支付经济补偿，如果用人单位明确表示或以实际行为表示不支付经济补偿，则劳动者可不再履行该竞业限制义务。

案例 4. “三期”女职工受保护，但仍需遵守单位规章制度

案例：刘某系某外贸公司女员工，于2014年3月入职，双方订立了为期3年的劳动合同。2016年11月，刘某生产一子后回外地老家休产假，产假期满后因感身体不适，又向外贸公司申请休病假1个月，并出具了医院的诊断证明。病假期满后刘某仍感身体不适，再次打电话向外贸公司请事假继续在家休息调养，外贸公司同意刘某休1个月的事假。休完事假后，刘某未回公司报到，亦未继续请事假或病假，外贸公司主动与刘某联系，发现刘某的手

机不是关机就是无人接听。持续近 2 周后，外贸公司只好向刘某在老家的住址寄送了《返岗通知书》，要求其在收到《返岗通知书》后一周内到公司报到上班。在超过公司指定的报到时间 3 天后，刘某回到了外贸公司报到。次日，外贸公司决定以连续旷工超过 3 天以上、严重违反用人单位规章制度为由以刘某解除劳动合同。刘某认为自己处于“三期”，应当受到特别保护，外贸公司的解除行为违法，遂申请劳动仲裁，要求支付违法解除劳动合同赔偿金。

仲裁委审理后认为，刘某休完事假后继续在家休养，但未履行请事假手续，也非休病假，故应认定为旷工多日，构成了严重违反公司规章制度，故裁决驳回了刘某的仲裁请求。

评析：用人单位规章制度对“三期”女职工同样适用。

我国法律对“三期”女职工保护有特别规定，如《女职工劳动保护特别规定》第五条规定，用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资、予以辞退、与其解除劳动合同或者聘用合同。《劳动合同法》第四十二条中规定，女职工在孕期、产期、哺乳期的，用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同。但“三期”女职工的保护是有条件的，并非无原则。现实生活中部分女职工因孕而“有恃无恐”，如：不请假不到岗不接受工作安排等，一些用人单位也因不知该如何实现对“三期”女职工的管理权而“谈孕色变”。实质上，上述法律规定是指用人单位不得单纯以女职工“三期”为由降低工资、解除劳动合同，并不能理解为“三期”女职工在任何情形下都不得解除劳动合同。“三期”女职工如有符合《劳动合同法》第三十九条规定情形的，如严重违纪、给用人单位造成重大损失等，用人单位仍可行使单方解除权，故“三期”女职工不能以自己处于“三期”为由而不受用人单位依法制订的规章制度的约束。

案例 5. 劳动者非“背锅侠”，规章制度须合法合理

案例：杨某系某超市员工，于 2014 年 12 入职，双方订立了为期 3 年的劳动合同，约定杨某的岗位为服装组组长，月工资为 4000 元。超市制订的《商品定期盘点损耗标准及处理办法》中规定，损耗超过标准部分达 0.30% 以上的，超市可以与杨某解除劳动合同。2016 年年终损耗盘点结果显示，杨某负责的服装部分超标 38.30%，纺织部分超标 3.72%，鞋帽服饰部分超标 1.26%，给超市造成的损失达 35 万多元。2017 年 1 月底，超市以杨某严重违反用人单位规章制度、严重失职给用人单位造成重大损失为由，与其解除了劳动合同。杨某不服，提出了仲裁申请，要求超市支付违法解除劳动合同赔偿金。

庭审中，杨某称 2016 年的损耗有 27 万元是商品不合格及过期造成的，与其无任何关系，且不应计入损耗；剩余 8 万余元损耗属于正常丢失，所有门店服装类的损耗都是超标的，主要原因在于门店人员太少无法避免（丢失），且门店有防损员，在收货及收银时均有可能发生丢货，故其不应对损耗承担责任。超市则表示不清楚损耗具体发生的原因，只有门店具体操作人员才能知晓。

仲裁委审理后认为，虽然超市的规章制度中规定，损耗超过标准部分达 0.30% 以上的，超市可以与杨某解除劳动合同，但超市店面发生商品损耗可能发生在诸多环节，如进库、出库、结账、顾客偷盗、内部盗窃等。杨某所在店面的商品损耗究竟在哪个具体环节、因何原因而产生，超市并不知情，且超市专门成立了防损部门，亦无有力证据表明是在杨某所能掌控的环节和范围内发生了损耗，故超市的解除行为缺乏充分的事实依据，应当向杨某支付违法解除劳动合同赔偿金。

评析：用人单位不得利用规章制度向劳动者转嫁经营风险。

本案中，虽然超市盘点发生了巨大的损耗，但损耗究竟因何原因、在哪个环节产生，防损部门和杨某在防止损耗的责任应如何划分，超市是否采取有力措施防止损耗的发生等，超市均无法提供有力证据证明，故超市在不分清原因和责任的情况下，简单地以严重违反规章制度、严重失职等为由与杨某解除劳动合同，无疑是将自身的经营风险转嫁给劳动者，让劳

劳动者成为不合理规章制度的“背锅侠”。用人单位在制订规章制度时，除了相关内容不能违反法律法规的强制性规定外，还需考虑生产和工作实际情况，具有较强的合理性。

案例 6. 合法合理调岗，劳动者有义务接受安排

案例：罗某系某商业公司的员工，于 2008 年 6 月入职，双方于 2015 年订立了无固定期限劳动合同，约定罗某的岗位为“管理类”，并约定商业公司可根据生产经营状况、罗某的工作能力、工作表现及身体状况等对其调整工作岗位。入职后，罗某先后在百货主管、百货经理、杂货经理、资深经理等岗位工作。2013 年 9 月，罗某担任总务部部长。2016 年 9 月，因生产经营需要，商业公司将设施部与总务部合并为总务设施部，并将罗某的岗位调整为服装部部长，调整前后的岗位级别、薪资待遇、工作地点等均未发生变化。罗某以调整前后的岗位分属后勤类及运营类为由拒绝到岗。一周后，罗某以商业公司未提供劳动条件为由提出解除劳动合同，并要求支付解除劳动合同的经济补偿。

仲裁委审理后认为，商业公司因生产经营需要将设施部与总务部合并为总务设施部，罗某对该事实不持异议，商业公司基于生产经营需要对罗某进行岗位调整应属于用人单位的用工自主权，且调整前后的岗位级别、薪资待遇、工作地点等并未发生变化，罗某以调整前后的部门分属后勤类及运营类作为不同意调整岗位的主张并不成立，故本案不存在商业公司不提供劳动条件的事实，罗某要求支付解除劳动合同经济补偿的请求不应得到支持。

评析：劳动者有义务接受合法合理调岗。

实践中，不少劳动者存在理解误区，认为其工作岗位一概不能调整。事实上，如果用人单位与劳动者在劳动合同中对调岗进行了相应的约定，或是在劳动合同中未约定工作岗位或约定不明的情况下，用人单位确因生产经营需要对劳动者进行岗位调整，但调岗行为本身需具有合理性，且不得随意降低劳动者的工资标准。在劳动合同中只约定岗位而未约定如何调岗的情形下，用人单位亦可在劳动合同法第四十条所列情形下对劳动者进行岗位调整。调岗的相关规定可参照《北京市高级人民法院、北京市劳动人事争议仲裁委员会关于审理劳动争议案件适用法律问题的解答》第 5 条的相关规定。

案例 7. 诚信义务须遵守，试用期解除略宽松

案例：王某于 2016 年 2 月应聘某互联网公司，在个人简历学历一栏中，他自报某名牌大学全日制计算机管理专业本科毕业。因为某互联网公司要求应聘者必须是全日制本科以上学历，而且王某也符合条件，于是王某被顺利录用并订立了为期 3 年的劳动合同。在该劳动合同中，双方约定王某的岗位为计算机工程师，试用期为 3 个月。入职后 1 个月内，互联网公司发现王某在很多较为简单的工作任务中常常出现一些低级差错，于是对王某学历的真实性产生了怀疑。后互联网公司向某名牌大学进行调查核实，发现该大学并未向王某颁发过全日制计算机管理专业本科文凭。互联网公司遂以王某提供虚假学历、不符合试用期录用条件为由将王某辞退。王某向仲裁委提出仲裁申请要求互联网公司支付违法解除劳动合同赔偿金。

庭审中，王某称其入职时向互联网公司提交的本科学历证书为在职本科学历证书，互联网公司向仲裁庭提交的全日制本科学历（复印件）并非其入职时向公司所提交。但王某入职时提交简历中所注明的本科学历的性质及就读时间均与互联网公司所提交的全日制本科学历（复印件）相符，而与王某所提交的在职本科学历证书不符。仲裁委认为，互联网公司在招聘时告知了王某须具备全日制大学本科学历，王某违反诚实信用原则，提供虚假学历，影响了互联网公司对其专业技能的判断，互联网公司以其不符合录用条件为由解除劳动合同符合规定，故裁决驳回了王某的仲裁请求。

评析：劳动者违反诚信原则，试用期被解雇风险大。

用人单位在录用劳动者时，应明确告知劳动者录用条件。同时，用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。如果劳动者违反诚信原则对影响

劳动合同履行的自身基本情况有隐瞒或虚构事实的，如提供虚假学历证书、伪造履历等，用人单位可以劳动者不符合录用条件解除劳动合同。对劳动者是否符合录用条件的认定，在试用期的认定标准应比试用期届满后的认定标准略微宽松，故劳动者在入职时应严格遵守诚实信用原则。

案例 8. 服务期协议勿滥用，专项培训有要求

案例：钟某于 2014 年 3 月入职某中介服务公司，双方订立了为期 3 年的劳动合同，约定钟某从事咨询师工作。入职后，中介服务公司对钟某进行了为期一周的岗前培训，双方签署了一份《服务期协议》，其中注明中介服务公司对钟某进行了专业培训，花费培训费 2 万元，钟某须为公司服务满 5 年后方可离职。工作满 2 年后，钟某以个人原因辞职，中介服务公司以钟某未服务满 5 年为由要求钟某支付违约金，并从其最后 2 个月工资中扣除了违约金 12000 元。钟某不服，遂向仲裁委申请仲裁，要求中介服务公司予以返还。

仲裁委审理后认为，中介服务公司对钟某进行的培训并非专业技术培训，而是上岗前就公司的业务概况、开展业务的工作技巧、开展业务的注意事项等进行了必要的岗前培训，且没有证据证明真实发生了 2 万元的培训费用，故裁决支持了钟某的仲裁请求。

评析：岗前培训非专业技术培训，服务期协议不可滥用。

《劳动合同法》第二十二条第一款规定：用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。《劳动合同法实施条例》第十六条规定：劳动合同法第二十二条第二款规定的培训费用，包括用人单位为了对劳动者进行专业技术培训而支付的有凭证的培训费用、培训期间的差旅费用以及因培训产生的用于该劳动者的其他直接费用。从上述规定来看，本案中中介服务公司对钟某进行的一些简单、必要的岗前培训而并非专业技术培训，也未为此支出相关的培训费用，故仲裁委支持了钟某的仲裁请求。由此可见，用人单位企图通过弄虚作假、滥用服务期协议，损害劳动者的合法权益的企图是行不通的。

案例 9. 严重违反劳动纪律或职业道德，用人单位可行使解除权

案例：范某于 2006 年 6 月 23 日入职某汽配公司，任公司保洁职务，双方签订有无固定期限劳动合同。范某于 2015 年 12 月 28 日在该汽配公司二楼女厕内向正在入厕的人事行政部经理的头部及身体上泼洒尿液，并与该经理发生了肢体冲突。经过调查核实，某汽配公司于 2016 年 1 月 5 日向范某送达了《解除劳动合同通知书》，以其严重违反劳动纪律为由与其解除了劳动合同。范某向仲裁委提出仲裁申请，要求汽配公司支付违法解除劳动合同赔偿金。

仲裁委审理后认为，范某在工作期间向人事行政部经理泼洒尿液，已经对人事行政部经理构成侮辱，属于严重违纪行为，虽然汽配公司未能提交相关规章制度，但范某的违纪行为情节严重，故裁决驳回了范某要求汽配公司支付违法解除劳动合同赔偿金的请求。

评析：劳动纪律和职业道德须遵守，严重违反可解除。

《劳动法》第三条第二款中规定，劳动者应当遵守劳动纪律和职业道德。《劳动法》第二十五条中规定，劳动者严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的，用人单位可以解除劳动合同。因此，遵守劳动纪律和职业道德是对劳动者最基本的要求，即便在用人单位规章制度未作出明确规定，劳动合同中亦未明确约定的情况下，劳动者严重违反劳动纪律或职业道德的，用人单位仍可依据《劳动法》的相关规定行使解除权。实践中，用人单位应当尽可能依法建立和完善规章制度，保障劳动者享有劳动权利和履行劳动义务。同时，劳动者亦应遵守基本的劳动纪律和职业道德，不能以规章制度未规定为由规避用人单位合理合法的管理行为。

案例 10. 外国人就业须审核，就业许可范围不可越

案例：2015年8月1日，某外国公民约翰与上海某网球俱乐部订立劳动合同，双方约定约翰在北京市某区从事网球教练的工作，由北京某体育文化公司对其进行日常工作的领导管理，并按月支付其工资。上海某网球俱乐部为约翰先后办理了《外国人就业许可证书》、工作签证以及居留许可证。最终约翰于2015年12月28日获得了有效期至2017年9月29日的《外国人就业证》。约翰自2015年10月1日至2016年11月1日一直在北京市某区从事网球教练工作。2016年11月2日，约翰因北京公司拒绝发放其工资而辞职，并于当日对上海某网球俱乐部提起仲裁申请，要求支付解除劳动合同经济补偿金。

仲裁委审理后认为，约翰所持有的《外国人就业许可证书》明确了约翰在中国境内的合法就业区域仅限于上海市，而约翰却一直在北京地区工作，违反了关于就业区域工作的许可范围。因此，约翰属于非法就业，不受我国劳动法律法规保护，故对约翰要求支付解除劳动合同经济补偿金的请求仲裁委不予支持。

评析：用人单位聘用外籍劳动者工作受工作许可范围的严格限制。

《中华人民共和国出境入境管理法》第四十三条规定：外国人有下列行为之一的，属于非法就业：（一）未按照规定取得工作许可和工作类居留证件在中国境内工作的；（二）超出工作许可限定范围在中国境内工作的；（三）外国留学生违反勤工助学管理规定，超出规定的岗位范围或者时限在中国境内工作的。《外国人在中国就业管理规定》第十五条第二款规定：就业证只在发证机关规定的区域内有效；第二十三条规定：外国人在中国就业的用人单位必须与其就业证所注明的单位相一致。外国人在发证机关规定的区域内变更用人单位但仍从事原职业的，须经原发证机关批准，并办理就业证变更手续。外国人离开发证机关规定的区域就业或在原规定的区域内变更用人单位且从事不同职业的，须重新办理就业许可手续。从上述规定来看，外国人就业证仅在获得许可的就业区域、就业单位以及职业范围内有效，此三项内容实际发生变化而未依法重新办理就业证或者变更就业证的外国人，属于超出工作许可范围工作，应当被认定为非法就业。因此，用人单位在招用外籍劳动者时，应严格按照就业许可范围的规定安排外籍劳动者工作；外籍劳动者在中国就业的，也必须了解及遵守中国法律。

【来源：2017年7月20日《劳动午报》】

北京市劳动争议仲裁典型案例（2018年发布）

案例 1. 工作履历造假，用人单位试用期内解除获支持

案情简介：陈某于2017年1月5日入职北京某电子公司，双方订立了为期5年的劳动合同，约定其担任品牌营销经理，月工资3.3万元，试用期为6个月。入职2个月后，电子公司向陈某发出《试用期解除劳动合同通知书》，以不符合录用条件为由与其解除了劳动合同。陈某不认可电子公司的解除理由，遂提起劳动争议仲裁，要求电子公司支付违法解除劳动合同赔偿金。

庭审中，电子公司提交了《求职登记表》、《入职承诺书》及一份民事判决书，佐证陈某伪造重要工作经历，工作能力及工作表现与其工作经历严重不符。陈某填写的《求职登记表》显示，其2012年1月至2015年10月期间担任某广告传媒公司的市场部经理，月工资为3万元。在《入职承诺书》中，陈某承诺，在应聘时提供虚假材料或没有如实说明与应聘岗位相关情况的，属于不符合录用条件，电子公司无需任何理由即有权解雇本人。民事判决书的内容显示，2014年1月至2015年10月期间，陈某担任某外地股份公司的经理助理，月工资为4千元，其提出诉求要求该股份公司支付延时加班费、休息日加班费、未休年休假工资补偿及违法解除劳动合同赔偿金等。陈某对上述证据的真实性均不持异议，声称其在外地股份公司的工作是兼职，故没有写入工作经历中去，但未能就其主张提供证据证明。

仲裁委审理后认为，陈某在入职时虚构重要工作经历，所填报的工资收入与实际收入差别巨大，其所表现出的工作能力、工作经验与工作经历不符，电子公司在试用期内与其解除劳动合同符合法律规定，故裁决驳回其仲裁请求。

评析：劳动者入职时应当履行如实说明义务。

诚实信用原则是用人单位与劳动者在订立劳动合同过程中应遵守的基本法律原则。同时，按照劳动合同法的相关规定，用人单位和劳动者均有如实告知对方与订立劳动合同直接相关事项的法定义务。本案中，陈某虚构本人的重要工作经历，完全可能导致电子公司在判断其业务能力、履职能力、工资标准、职业忠诚度及最终决定是否录用时产生重大误判。此外，电子公司亦在《入职承诺书》中明确告知陈某，在应聘时提供虚假材料或没有如实说明与应聘岗位相关情况的，属于不符合录用条件，故电子公司的解除行为符合法律规定。应当指出的是，用人单位在招聘时，应对劳动者的相关资历进行审慎审查，避免录用后发生争议。

案例 2. 劳动者未申请休年假，不等同于放弃年假补偿

案情简介：孔某于 2012 年 3 月 1 日入职某互联网公司，双方订立了为期 5 年的劳动合同。2017 年 2 月 28 日，劳动合同到期，互联网公司通知不与孔某续订劳动合同。在办理离职手续并领取终止劳动合同经济补偿时，孔某提出，2015 年至 2017 年期间，因工作繁忙，其未能休带薪年假，故要求互联网公司支付相应的补偿。互联网公司认为，孔某因自身原因未提出休年假，按照公司员工手册的规定，每年 12 月 31 日之前未提出休年假的，属于自动放弃当年年假，故公司无需支付补偿。因双方发生争议，孔某向仲裁委提出仲裁申请，要求互联网公司支付未休年假的工资报酬。

仲裁委审理后认为，互联网公司的员工手册中虽规定每年 12 月 31 日之前未提出休年假的，属于自动放弃当年年假，但并无证据表明孔某曾书面提出因个人原因不休年假，且上述员工手册中的规定也违反了《职工带薪年休假条例》的相关规定，故裁决支持孔某的仲裁请求。

评析：非经劳动者书面且系因个人原因提出不休年假，不等同于其放弃年假补偿。

《企业职工带薪年休假实施办法》第九条规定：用人单位根据生产、工作的具体情况，并考虑职工本人意愿，统筹安排年休假。用人单位确因工作需要不能安排职工年休假或者跨 1 个年度安排年休假的，应征得职工本人同意。第十条第二款规定：用人单位安排职工休年假，但是职工因本人原因且书面提出不休年假的，用人单位可以只支付其正常工作期间的工资收入。从上述规定可以看出，年休假应由用人单位统筹安排，且在劳动者本人同意的情况下可跨 1 个年度安排。本案中，孔某虽未提出休年假，但并未书面提出因个人原因不休年假，互联网公司虽然在员工手册中有相关规定，但该规定与法律规定相违背，故不具有相应的效力，互联网公司仍应支付相应的补偿。

案例 3. 合法合理调整工作岗位和地点，不属于未按约定提供劳动条件

案情简介：孙某于 2014 年 7 月 1 日入职某模具公司，双方订立了无固定期限劳动合同，约定孙某的工作地点为北京，岗位为“后勤辅助岗”，具体工作内容为“事务、预算管理和领导安排的其他工作”，并约定模具公司可以根据生产经营的需要及孙某的工作能力和表现等，调整其工作岗位、工作内容及工作地点。入职后，孙某被安排在模具公司位于某城区的开发中心从事财务、人事等辅助性工作。2016 年 7 月，基于公司生产经营需要，为了减轻各部门的工作负担，模具公司将各部门担当的财务工作统一转回公司财务部管理。据此，孙某办理了开发中心全部财务凭证的交接。模具公司与孙某沟通协商，提出安排其到开发中心其他岗位工作，但均被孙某拒绝。后模具公司安排孙某到位于另一城区的公司总部从事人事相关工作。2017 年 1 月，孙某提出仲裁申请，要求模具公司按照劳动合同的约定提供劳动条件，在原岗位及原工作地点履行劳动合同。

仲裁委审理后认为，双方在劳动合同中约定模具公司可以根据生产经营的需要及孙某的

工作能力和表现等，调整其工作岗位、工作内容及工作地点，模具公司基于财务统一管理的需要对其工作岗位和工作地点进行调整，调整时亦与孙某进行了沟通协商，并给出几个方案供其选择，其中包括原工作地点的其他岗位，但均遭到拒绝；调整后的人事岗位与孙某原先的岗位均属于从事后台或辅助工作，该岗位调整本身对孙某不具有侮辱性或歧视性；从实际履行情况来看，孙某完全能够胜任新的岗位；调整后的工作地点亦同样位于北京城区，且处于商业繁华区域，公共交通系统较为便利，虽然较之前上下班时间有所增加，但不足以认定侵害了其合法权益，故裁决驳回了孙某的仲裁请求。

评析：工作岗位和地点并非完全不可变更，合法合理进行调整劳动者应接受。

按照劳动合同法的规定，用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。虽然用人单位与劳动者在劳动合同中约定可对工作岗位及工作地点进行调整，但调整前应当综合考虑用人单位经营必要性、目的正当性，调整后的岗位对劳动者不具有侮辱性或歧视性，调整后的岗位为劳动者所能胜任、工资待遇无不合理的变化、调整后的工作地点对劳动者的生活无明显不利的影响或采取相应的弥补措施等。如果上述调整符合合法性及合理性要求，则劳动者应当接受。

案例 4. 培训期间付工资，不应计入培训费用

案情简介：黄某于 2014 年 3 月 1 日入职某科技公司，从事工程师工作，双方订立了为期 5 年的劳动合同。2015 年 6 月 1 日，科技公司与黄某订立服务期协议，约定将黄某送到国外进行专业技术培训 3 个月，培训费用为 15 万元（含黄某培训期间的 3 个月工资 6 万元），黄某回国后须为科技公司服务满 5 年，否则应承担违约责任。黄某培训回国后工作满 2 年即提出辞职。双方因违约金发生争议，科技公司提出仲裁申请，要求黄某支付违约金 10 万元。

仲裁委审理后认为，科技公司将黄某在培训期间获得的工资列入培训费用没有法律依据，故只支持扣除 6 万元后服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。

评析：培训费用不应包含培训期间的工资。

劳动合同法第二十二条第二款规定：劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。劳动合同法实施条例第十六条规定：劳动合同法第二十二条第二款规定的培训费用，包括用人单位为了对劳动者进行专业技术培训而支付的有凭证的培训费用、培训期间的差旅费用以及因培训产生的用于该劳动者的其他直接费用。从上述规定来看，法律并未将培训期间的工资列入培训费用。再者，用人单位安排劳动者培训，虽然有提高劳动者个人技能的一面，但更多地是为了让劳动者为用人单位创造更大的经营效益，故即使用人单位安排劳动者脱产培训，上述培训期间仍应当视为劳动者在为用人单位提供劳动。因此，用人单位应当依法、依约足额支付劳动报酬，而不应因劳动者提前离职而扣减。

案例 5. 隐瞒利益冲突进行利益输送，用人单位解除合法

案情简介：陶某于 2000 年 11 月入职某计算机公司，先后在设计师、工程师、业务经理、业务高级经理、部门总监等多个岗位工作。2010 年 11 月，双方订了无固定期限劳动合同。自 2015 年 1 月起，陶某担任计算机公司笔记本设计总监，月工资为 9 万元。陶某的母亲刘某于 2003 年 3 月注册成立一家公司从事计算机铭牌生产，刘某一直担任该公司法定代表人。自 2003 年 9 月起，刘某的公司一直通过计算机公司的一级供应商向计算机公司提供铭牌生产服务。陶某自 2012 年 1 月担任部门总监时，其部门负责制订的《产品设计规格书》中，明确指定一级供应商提供的产品上的铭牌须由刘某的公司独家供应。2017 年 1 月，计算机公司以陶某未向公司披露该利益冲突关系，且直接或间接利用职务便利作出有利于其母亲公司的决定，上述行为违反了公司关于“利益冲突”的禁止性规定为由，与其解除了劳动合同。陶某不认可公司的解除行为，遂提起劳动争议仲裁，要求计算机公司支付违法解除劳动合同赔偿金。

仲裁委审理后认为，陶某一方面在计算机公司领取高额劳动报酬，另一方面却利用职务便利或所掌握的用人单位的资源对外进行利益输送，损害用人单位利益，为自身谋取私利，其明知这种利益输送行为为计算机公司的规章制度所禁止却长期隐瞒不报，这种行为显然违反了诚实信用的基本法律原则，亦触犯了职场基本底线，故裁决驳回了陶某的仲裁请求。

评析：“吃饭砸锅”、营私舞弊损害用人单位利益不可取。

劳动合同法第三十九条第（三）项中规定，严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的，用人单位可以解除劳动合同。本案中，陶某违反计算机公司规章制度的规定，明知存在明显的利益冲突而故意隐瞒不报，且利用职权排除其他企业的正当竞争行为，明显损害了计算机公司的利益，这种“吃饭砸锅”的行为，既为法律所禁止，同时也违反了基本的职业道德，故计算机公司的解除行为合法。

案例 6. 多次催告未返岗事后方才提交病假条，旷工解除理由可成立

案情简介：张某于 2012 年 12 月 1 日入职某物流公司，从事配送工作。双方订立了两次固定期限劳动合同。第二次劳动合同期限届满日为 2019 年 11 月 30 日。2017 年 5 月 22 日，因配送站区路线调整，张某多次不服从工作安排曾受过处分。后张某向物流公司提交病假条，休病假至 5 月 31 日。其后，张某未再向物流公司提交病假条，也未履行任何请假手续，其间物流公司采取向张某发手机短信及电子邮件、通过快递发送返岗通知书、登报公告返岗通知书等多种方式，催告其返岗上班或履行请病假手续，但张某均未回应。2017 年 7 月 19 日，物流公司以张某自 2017 年 6 月 1 日起连续旷工 3 天以上、严重违反公司规章制度为由，以手机短信和快递的方式向其发出《解除劳动合同通知书》，与其解除劳动合同。收到《解除劳动合同通知书》的当天，张某向物流公司快递寄出了多份病假条，称自己一直休病假无法履行请假手续，且期间曾打电话向配送站站长请假获得了批准。物流公司对其主张不予认可。随后张某提出仲裁申请，要求物流公司支付违法解除劳动合同赔偿金。

仲裁委审理后认为，张某虽主张一直休病假无法履行请假手续，但从其提交的病假条来看，其休病假的原因均为“腰肌筋膜炎”、“下肢水肿待查”，且只是门诊治疗并未住院，其完全可以按照物流公司规章制度的要求向公司提交或寄送病假条，或向上级发送手机短信确认请假获得批准，但其未提供证据证明口头请假获得批准；其虽主张未收到物流公司催告返岗的多条手机短信，亦未收到物流公司手机短信发出的《解除劳动合同通知书》，但其当庭提交的手机上确有短信显示有该条《解除劳动合同通知书》；其虽认可催告返岗通知发送的电子邮箱为其所有，但主张其入职后一直不使用该邮箱；称未收到物流公司发出的催告返岗的快递，并否认居住在该快递所填写的地址，但按照同样地址寄送的《解除劳动合同通知书》却被张某签收，且其本人寄送病假条所填写的寄出地址与催告返岗的快递寄送地址一致。综上，仲裁委认为，张某庭审中多有不实陈述，其相关主张难以被采信，物流公司解除的理由成立，故裁决驳回了张某的仲裁请求。

评析：诚信仲裁守底线，虚假陈述难支持。

本案中，按照张某所提交的病假条，其在被解除劳动合同时尚处于休病假状态中，其未按照用人单位规章制度履行请假手续确有过错，其处境虽值得同情，但其在庭审中违背诚信原则，多次虚假陈述，增加了仲裁庭查清事实的难度，最终未能获得仲裁委支持。实践中，部分劳动者和用人单位在仲裁庭审中虚假陈述的现象时有发生。法律是捍卫诚信的最后防线。作为解决劳动人事争议的第一道关口，仲裁委势必加大引导和规范当事人诚信仲裁的力度，不让失信人获益，不让老实人吃亏。

案例 7. 竞业限制生效条款附期限，限制劳动者权益属无效

案情简介：周某于 2015 年 11 月 1 日入职某信息科技公司，从事研发类工作，双方订立了为期 3 年的劳动合同。在该劳动合同中，双方约定，周某的月工资为 3 万元；离职后一年内周某负有竞业限制义务，每月竞业限制经济补偿的数额为 1 万元；如果周某违反竞业限制

义务，则应当按照全部竞业限制经济补偿的三倍向信息科技公司支付违约金；是否需要履行竞业限制义务以离职时信息科技公司发出的通知为准。2017年6月1日，周某本人提出离职，在签署公司印制的《离职交接清单》时，其中有“如本人收到公司发出的《竞业限制补偿金通知》，则本人将严格履行竞业限制义务。如本人未收到公司发出的《竞业限制补偿金通知》，则公司无需向本人支付竞业限制补偿金且本人无需履行竞业限制义务”的规定。2017年8月15日，周某入职某快递公司。2017年9月1日，信息科技公司向周某发出履行竞业限制义务通知，其中列明某快递公司为竞争对手。同日，信息科技公司向周某的银行账户转账支付了竞业限制经济补偿12万元。2017年9月15日，信息科技公司向仲裁委提出仲裁申请，要求周某返还竞业限制经济补偿12万元、支付违约金36万元并继续履行竞业限制义务。

仲裁委审理后认为，信息科技公司在周某离职后3个月才告知其需要履行竞业限制义务，这种做法明显限制了劳动者的就业权利，应属无效，故周某无需履行竞业限制义务，无需向信息科技公司支付违约金；信息科技公司也无支付竞业限制经济补偿的义务，故周某须返还该竞业限制经济补偿。

评析：在劳动者离职时应明确告知是否须履行竞业限制义务。

本案中，信息科技公司虽然与周某订立了竞业限制条款，但同时约定是否履行竞业限制义务应以公司发出的书面通知为准。依据劳动合同法第二十三条第二款的规定，用人单位在负有竞业限制义务的员工解除或终止劳动合同后即应按月向劳动者支付经济补偿。信息科技公司在周某离职3个月后才发出书面通知，这种将竞业限制义务附期限生效的行为显然让劳动者无所适从，其既担心入职新公司会被原用人单位以违反竞业限制义务被追究违约责任，又担心不工作无经济来源，故这种限制劳动者权利、免除用人单位责任的条款或行为，应属无效。用人单位在要求劳动者履行竞业限制义务时，最迟应在解除或终止劳动合同时明确告知劳动者。

案例 8. 及时开具离职证明，用人单位不应设置前提条件

案情简介：袁某于2016年2月1日入职某软件开发公司，从事客户经理工作，双方订立了为期3年的劳动合同，约定袁某的月工资为8千元。2017年4月10日，袁某因个人原因向软件开发公司书面提出离职，告知软件开发公司将于5月10日离职。5月10日，袁某要求软件开发公司办理离职手续，软件开发公司要求与袁某订立竞业限制协议后方可同意袁某离职。袁某认为订立竞业限制协议将严重损害其本人的权益，故未同意订立。软件开发公司拒绝为袁某开具离职证明并办理社会保险关系转移手续。此后，袁某自行离职，未再到软件开发公司出勤工作。随后，袁某应聘某销售公司，销售公司向袁某发出了录用通知，但因袁某无法提供离职证明及办理社会保险关系转移手续而未能入职。2017年9月11日，袁某向仲裁委提出仲裁申请，要求软件开发公司开具离职证明、办理社会保险关系转移手续并支付未办理上述离职手续而造成的经济损失。

仲裁委审理后认为，袁某依法享有辞职权，软件开发公司不应以任何理由阻止袁某行使该权利。软件开发公司不依法开具离职证明并办理社保转移手续的行为，客观上造成了袁某无法入职新用人单位的事实并导致其产生经济损失，故裁决支持袁某的仲裁请求。

评析：用人单位不得以任何理由阻止劳动者依法行使辞职权。

劳动合同法第三十七条、第三十八条规定，劳动者依法享有辞职权。劳动合同法第五十条第一款规定，用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。从上述规定来看，在劳动者依法行使辞职权时，用人单位负有为劳动者出具离职证明、办理档案及社保关系转移等法定义务，用人单位不得以任何理由拒绝履行上述法定义务，如不得以劳动者尚在服务期内、未能就解除劳动合同经济补偿与劳动者达成一致、劳动者尚未支付违约金等理由加以拒绝。如果用人单位未依法履行上述法定义务造成劳动者再就业障碍并因此产生经济损失的，用人单位须依法承担赔偿责任。

案例 9. 外国人就业同样须参保，签有双边或多边协议方可免除

案情简介：2016年2月1日，某外国公民玛丽与某外资科技公司签订了为期3年的劳动合同，科技公司为玛丽办理了《外国人就业证》。2017年5月，玛丽因患病在京公立医院治疗，产生了高额的医疗费用。在与病友闲聊过程中得知，中国公民就业缴纳基本医疗保险，大部分医疗费用均可由基本医疗保险实时结算报销。出院后，玛丽找到某科技公司询问，为何其在北京就业不享有与中国公民同等的基本社会保障。某科技公司答复，因玛丽不是中国公民，故无法缴纳社会保险。2017年6月29日，玛丽以未依法缴纳社会保险为由提出解除劳动合同。2017年7月，玛丽提出仲裁申请，要求科技公司支付解除劳动合同经济补偿，并按基本医疗保险报销比例向其支付医疗费用。

仲裁委审理后认为，玛丽取得了《外国人就业证》，属于合法就业，受我国法律法规的保护及约束，其应与我国公民在华就业一样，享有参加社会保险和享受社会保险待遇的合法权益。科技公司未依法为玛丽缴纳基本社会保险，故裁决支持了玛丽的仲裁请求。

评析：外国国籍并非参加社会保险的障碍。

《外国人在中国就业管理规定》第二十三条规定：在中国就业的外国人的工作时间、休息、休假劳动安全卫生以及社会保险按国家有关规定执行。《中华人民共和国社会保险法》第九十七条亦明确规定：外国人在中国境内就业的，参照本法规定参加社会保险。《在中国境内就业的外国人参加社会保险暂行办法》第三条第一款规定：在中国境内依法注册或者登记的企业、事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织（以下称用人单位）依法招用的外国人，应当依法参加职工基本养老保险、职工基本医疗保险、工伤保险、失业保险和生育保险，由用人单位和本人按照规定缴纳社会保险费。此外，按照北京市社会保险基金管理中心办公室发布的《关于进一步做好在本市就业的外国人参加社会保险工作有关问题的通知》第四条的规定，具有与中国签订社会保险双边或者多边协议的国家国籍的外国人，可依协议规定免除规定险种在规定期限内的缴费义务，但不能提供协议国出具参保证明的、协议规定之外的险种以及协议规定险种超过规定期限的，均应按规缴纳社会保险费。从上述规定可以看出，外国国籍并非参加我国社会保险的障碍，其在我国境内合法就业即可享有与中国公民同等参加社会保险和享受社会保险待遇的合法权益。用人单位招用外国公民作为劳动者，不应与我国公民区别对待，而需更有针对性地了解办理相关手续的流程及时效。同时，外国人在我国境内就业应及时了解并遵守我国的法律法规，依法保障自己的合法权益。

案例 10. 违约金条款须遵守，聘用合同与劳动合同有差异

案情简介：吕某属事业单位在编职工，于2014年7月入职某市属公立医院，双方订立了为期5年的聘用合同。在该聘用合同中双方约定，如果吕某违反聘用合同约定提前离职，须向医院支付违约金10万元，按工作年限递减。2017年2月，吕某向医院提出辞职，医院未同意其辞职。后经协商，双方订立了《解除聘用合同协议》，吕某向医院支付了违约金4万元，医院同意当月为其办理离职手续。2017年4月，吕某向仲裁委提出仲裁申请，要求医院返还其支付的违约金4万元。

仲裁委审理后认为，双方订立的聘用合同及《解除聘用合同协议》是双方当事人真实意思表示，不违反法律法规的强制性规定，亦不存在采取欺诈、胁迫等手段订立或内容显失公平等情形，故该聘用合同及《解除聘用合同协议》对双方当事人具有约束力。吕某向医院支付违约金亦符合双方在聘用合同中对违约责任的约定，故裁决驳回吕某的仲裁请求。

评析：违约金条款劳动合同与聘用合同规定有差异。

按照劳动合同法的规定，除在与劳动者订立服务期协议和竞业限制协议或条款的情况下，可与劳动者约定违约金，其他情况下均不得约定由劳动者承担违约金。按照《北京市事业单位聘用合同制试行办法》第十四条规定，违反聘用合同的责任条款属于聘用合同的必备条款。

该《办法》第四十三条规定：属于下列情形之一的要承担违约责任：（一）任何一方违反聘用合同规定的；（二）聘用合同未到期，又不符合解除条件，单方面解除聘用合同的；（三）由于聘用单位原因订立无效或部分无效聘用合同的。违约金数额由双方当事人在聘用合同中自行约定，在聘用合同中未约定，但造成可计算经济损失的，由责任人按照实际损失承担经济赔偿责任。从上述规定来看，事业单位与其在编工作人员可双向约定违约金，且不限于双方订立有服务期协议等情形。

【来源：2018年10月22日《劳动午报》】

北京市劳动人事争议仲裁典型案例（2019年发布）

案例 1. 不得滥用特殊工时损害劳动者合法权益

案情简介：

汪某于2017年1月入职某饮品公司。劳动合同约定，饮品公司实行加班申请制，汪某需加班应事先提出书面申请，经批准后方可加班等。在该劳动合同中，双方未约定汪某的具体工作岗位及执行何种工时制。入职当日，汪某在《关于实行不定时工作制确认书》上签字确认，饮品公司对包括区域总经理、副总经理、营建经理等岗位实行不定时工作制。2018年3月30日，汪某提出辞职。2018年4月，汪某提出仲裁申请，要求饮品公司支付工作期间的延时及休息日加班费。

饮品公司认为，劳动合同中约定了实行加班申请制，汪某亦在《关于实行不定时工作制确认书》上签字，故不同意支付加班费。饮品公司提交的《北京市企业实行综合计算工时工作制和不定时工作制审批表》显示，饮品公司对营建经理等岗位实行不定时工作制。饮品公司主张汪某即为营建经理岗位。汪某主张其岗位为工程造价师。

仲裁委审理后认为，汪某提交的年休假审批表佐证其岗位为工程造价师，该岗位并未经审批实行不定时工作制，即使汪某在《关于实行不定时工作制确认书》上签字确认，也不能使饮品公司“移花接木”的行为产生法律效力。结合汪某对加班的举证情况，仲裁委裁决支持了汪某的仲裁请求。

评析：

勿把特殊工时当作“筐”，任何岗位都可往里“装”。

企业申请实行特殊工时制度应当经过申请和审批。企业提交的材料中包含申请说明书，该申请说明书应重点说明不能实行标准工时制度需要实行特殊工时制度的具体原因，涉及的岗位、人数以及综合计算工时工作制的计算周期、工作方式和休息制度。由此可见，对劳动者是否实行特殊工时，不取决于双方在劳动合同中的约定或用人单位的单方告知，而在于劳动者所在的岗位实行特殊工时是否经过人社行政部门审批。用人单位不得将此岗位的特殊工时审批“移植”到彼岗位，损害劳动者的相关权益。

案例 2. 因政策导致部门迁移属于客观情况发生重大变化

案情简介：

唐某于2012年8月1日入职某电子企业担任电焊工，工作地点位于北京市。2018年1月，根据北京市疏解整治促提升计划和该区具体实施政策要求，电子企业决定将生产部门迁移至河北某市。当月，公司向生产部门全体员工发出调查表征询意见。唐某表示愿意随公司迁往新的工作地点，并提出工资待遇上浮40%、安排住宿补贴等要求。电子企业则表示可在两地安排班车接送上下班，工资待遇可上涨10%。此后，双方就搬迁、解除等事宜进行多次协商，但未能达成一致。2018年3月12日，电子企业向唐某发出解除劳动合同通知书，以客观情况发生重大变化、双方未能就变更劳动合同达成一致为由，与唐某解除劳动合同，并向其支付了解除劳动合同经济补偿。随后，唐某提出仲裁申请，要求电子企业支付违法解除劳动

合同赔偿金（差额）。

仲裁委审理后认为，电子企业与唐某解除劳动合同的情形符合《劳动合同法》第四十条第三项的规定，裁决驳回了唐某的仲裁请求。

评析：

符合客观情况发生重大变化，用人单位可行使解除权。

对于何谓“劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化”，根据原劳动部《关于〈中华人民共和国劳动法〉若干条文的说明》第二十六条第四款：发生不可抗力或出现致使劳动合同全部或部分条款无法履行的其他情况，如企业迁移、被兼并、企业资产转移等……本案中，电子企业的生产部门发生迁移，确因政府政策变化，是其在订立劳动合同时无法预见的客观情况，故在双方不能就变更劳动合同达成一致时，电子企业可行使单方解除权。

案例 3. 劳动者不享受当年度带薪年休假须符合法定情形

案情简介：

陈某于 2014 年 4 月 1 日入职某信息科技公司。2018 年 9 月 28 日，因客观情况发生重大变化，信息科技公司提出与陈某解除劳动合同，并向其支付了解除劳动合同经济补偿。陈某提出，其 2018 年享有 10 天带薪年休假，因工作原因其未能休 2018 年的带薪年休假，要求公司支付补偿。信息科技公司不同意支付该补偿。因双方发生争议，陈某向仲裁委提出仲裁申请。

仲裁委审理后认为，陈某在 2017 年年初休完当年度 10 天带薪年休假，随后休病假 2 个月，依照相关规定，其仍然有权享受 2018 年度带薪年休假，故裁决支持了陈某的仲裁请求。

评析：

符合法定情形劳动者才可不享受当年度年休假。

《职工带薪年休假条例》第四条规定：职工有下列情形之一的，不享受当年的年休假：

（一）职工依法享受寒暑假，其休假天数多于年休假天数的；（二）职工请事假累计 20 天以上且单位按照规定不扣工资的；（三）累计工作满 1 年不满 10 年的职工，请病假累计 2 个月以上的；（四）累计工作满 10 年不满 20 年的职工，请病假累计 3 个月以上的；（五）累计工作满 20 年以上的职工，请病假累计 4 个月以上的。《企业职工带薪年休假实施办法》第八条规定：职工已享受当年的年休假，年度内又出现条例第四条第（二）、（三）、（四）、（五）项规定情形之一的，不享受下一年度的年休假。因陈某在 2017 年度休病假并未达到 3 个月以上，故信息科技公司仍须向其支付 2018 年未休年休假的工资报酬。此外，根据《企业职工带薪年休假实施办法》的规定，劳动者因本人原因且书面提出不休年休假的，用人单位亦只须支付其正常工作期间的工资收入而无须额外支付补偿。

案例 4. 确因有争议少发工资不构成被迫解除劳动合同的理由

案情简介：

周某于 2015 年 6 月 5 日入职某商贸公司，约定周某的岗位为销售员，月工资为 4000 元。2017 年 7 月，周某晋升为店长，月工资调整为 10000 元。2018 年 3 月，周某所负责的店铺在盘点中发现丢失货品达 6 万余元。商贸公司的员工手册规定，员工在岗期间，对公司销售的产品有看管义务，凡盘点发现账实不符且不能分清责任的情况下，均须由当月在岗的全体员工共同承担赔偿责任，按照损失货品零售价格的 50% 赔偿。故商贸公司在 3 月底发放工资时，从周某的工资中扣款 5000 元作为赔偿，当月实发工资为 4000 余元。次日，周某即以未足额支付劳动报酬为由提出辞职，并要求支付解除劳动合同经济补偿。

仲裁委审理后认为，商贸公司的工资支付情况一贯良好，其向周某支付的 2018 年 3 月工资不低于北京市最低工资标准，扣除的 5000 元系因周某所在店铺丢货而产生的损失赔款，双方对此存在争议，商贸公司并不存在明知应支付此 5000 元而不支付的情况，不构成未及时足额支付劳动报酬，故裁决驳回周某的仲裁请求。

评析：

辞职可任性，但要求支付经济补偿须合法有据。

《劳动合同法》第三十八条赋予了劳动者单方即时解除权，但劳动者不应滥用该权利。确因用人单位恶意未及时足额支付劳动报酬的，劳动者提出解除劳动合同要求支付经济补偿的，应当支持。因客观存在劳动报酬计算标准不清楚、有争议等情形，导致用人单位未能及时足额支付劳动报酬的，一般不应作为劳动者解除劳动合同要求支付经济补偿的依据。

案例 5. 用人单位不得事后主张竞业限制协议无效

案情简介：

魏某于 2015 年 11 月入职某医疗科技公司。医疗科技公司与魏某订立了竞业限制协议，约定魏某离职后两年内不得到与医疗科技公司存在竞争关系的单位工作，但未约定向魏某支付竞业限制经济补偿。2018 年 1 月 8 日，魏某离职。此后，魏某履行了《竞业限制协议》中的义务，但医疗科技公司未支付经济补偿。2018 年 5 月，魏某提出仲裁申请，要求医疗科技公司支付竞业限制经济补偿。庭审中，公司称，因魏某工作期间并不接触商业秘密，不属于负有保密义务的人员，故主张双方签订的竞业限制协议无效。

仲裁委审理后认为，医疗科技公司与魏某签订了《竞业限制协议》，解除劳动合同时没有告知魏某无须履行竞业限制义务，且在庭审中不能提供证据证明魏某不掌握其商业秘密。因此，对于医疗科技公司关于魏某不掌握其商业秘密的主张仲裁委没有采信。在魏某履行竞业限制义务后，医疗科技公司应支付魏某竞业限制补偿金，裁决医疗科技公司向魏某支付经济补偿。

评析：

用人单位事后否认竞业限制协议效力不可取。

通常情况下，竞业限制协议或条款由用人单位主动提出，订立该协议或条款应作为用人单位认可劳动者能接触、掌握其商业秘密的初步证据。如果允许用人单位随意改变其主张，则用人单位可以在劳动者离职时，以劳动者负有竞业限制义务为由，要求劳动者履行该义务，而待劳动者履行了竞业限制义务后，又以其不属于负有保密义务人员为由，拒不履行其自身应当承担的支付竞业限制补偿金，势必导致双方权利义务严重失衡。故用人单位在劳动者履行竞业限制义务后否认竞业限制协议效力的行为不应得到支持。

案例 6. 考勤弄虚作假骗取工资 单位解除合同合法

案情简介：

杨某与某楼宇服务公司订立了无固定期限劳动合同，约定其担任某项目部负责人。工作期间，有员工向楼宇服务公司举报杨某侵占工资。经公司调查，2014 年 1 月至 2017 年 7 月期间，杨某利用职权，为缺勤员工做满勤记载，制作虚假考勤，侵占工资金额 8 万余元。2017 年 7 月 3 日，杨某向楼宇服务公司递交《检讨书》认可上述事实，并于当日将 8 万余元上缴公司。2017 年 7 月 7 日，楼宇服务公司以其违反公司《员工手册》相关规定为由与其解除劳动合同。2018 年 3 月，杨某向仲裁委提出仲裁申请，认为其并未签收《员工手册》，要求楼宇服务公司支付违法解除劳动合同赔偿金。

仲裁委审理后认为，虽然杨某提出本人未签收《员工手册》的抗辩，楼宇服务公司未能证明已将《员工手册》公示或告知杨某，但杨某制作虚假考勤侵占工资的行为既构成营私舞弊，给用人单位造成重大损害，也违背诚实信用原则和基本职业操守，裁决驳回杨某的仲裁请求。

评析：

未签收规章制度不是不当行为的“挡箭牌”。

根据《劳动合同法》第四条的规定，用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度；在制定、修订或决定直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经过相应的民主

程序；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。劳动者应当本着诚实信用、勤勉谨慎、善意合作等原则履行劳动合同义务，除了应当自觉遵守用人单位依法制定的规章制度之外，还应当根据基本职业道德、公序良俗等对自己的履职行为作出判断和取舍，勿以“未签收规章制度或规章制度未作出明确规定”作为自己不当行为的“挡箭牌”。

案例 7. 离职证明中不应包含对劳动者不利事项

案情简介：

姜某于 2016 年 4 月 1 日入职某房地产经纪公司，从事销售顾问工作。2018 年 6 月，房地产经纪公司决定关闭部分门店，姜某所在门店是其中之一。当月，房地产经纪公司两次向姜某发出通知书，告知将其工作地点调整至相邻城区的另一家门店工作，岗位及薪资待遇等不变。姜某收到第二份《调整工作地点通知书》后在落款处签署“本人要求单位单方解除并支付经济补偿金”，并拒绝到该门店工作。

公司向姜某发出两份《警告函》，后又发出《解除劳动合同通知书》。房地产经纪公司向姜某出具的《离职证明》中载明，双方解除劳动合同的原因系姜某严重违反公司规章制度。姜某认为公司属于违法解除劳动合同，要求支付赔偿金，并要求重新出具《离职证明》。

仲裁委审理后认为，劳动合同中约定公司可以合理调整姜某的工作地点，调整后的工作地点离原工作地点相距不远，对姜某的生活并无不利影响，房地产经纪公司依据《员工手册》的相关规定与其解除劳动合同合法。房地产经纪公司在《离职证明》中写明离职原因无相关依据，故对姜某要求重新开具《离职证明》的请求予以支持。

评析：

离职证明有瑕疵的，劳动者有权要求重新开具。

《劳动合同法实施条例》规定：用人单位出具的解除、终止劳动合同的证明，应当写明劳动合同期限、解除或者终止劳动合同的日期、工作岗位、在本单位的工作年限。从上述规定看，离职证明内容不包括解除劳动合同的原因或涉及劳动者能力、品行等情况的描述。如果允许离职证明中包含不利于劳动者的相关事项，显然不利于营造公平无歧视的就业环境。

案例 8. 营私舞弊利益输送被裁决赔偿用人单位经济损失

案情简介：

温某于 2017 年 4 月 5 日入职某网络技术公司，担任某直播平台的运营专员。2018 年 1 月初，温某离职。2018 年 2 月，网络技术公司内审部门通过调查发现，在职期间温某利用职务之便，未经申报私自批准亲属在网络技术公司直播平台上设立并运营公会，违规在公司后台系统进行操作，擅自删除平台潜力主播 60 余名，从而达到将上述潜力主播转移至其亲属运营的公会名下，为该公会牟利的目的。温某的上述行为导致网络技术公司需要为此额外支出被转移主播的底薪及多支出 30% 的分成比例，给网络技术公司造成严重经济损失。在调查中，温某承认其亲属利用网络技术公司直播平台获利 40 余万元，并与自己进行利益分成等。2018 年 3 月，网络技术公司提出仲裁申请，要求温某赔偿经济损失 26 万余元。

仲裁委审理后认为，温某在明知网络技术公司有相关规定的情况下，利用其职务便利，营私舞弊，对其亲属进行利益输送，给网络技术公司造成了重大损害，故综合温某的工资标准、工作期限、工作期间获取的劳动报酬、在调查中的自认及行业特点等因素，酌定温某向网络技术公司赔偿损失 8 万元。

评析：

营私舞弊给用人单位造成重大损害须赔偿。

《北京市工资支付规定》第十一条中规定，除法律、法规、规章规定的事项外，用人单位扣除劳动者工资应当符合集体合同、劳动合同的约定或者本单位规章制度的规定。因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失，用人单位按照前款规定扣除劳动者工资的，扣除后的

余额不得低于本市最低工资标准。《北京市劳动合同规定》第五十条中亦规定，因劳动者存在本规定第三十条第（二）项、第（三）项（即严重失职、营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的）规定的情形，被用人单位解除合同，且给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任。本案中，温某在职期间，明知公司相关规章制度，利用其职务便利，营私舞弊，对其亲属进行利益输送，在网络技术公司能证明存在重大损害的情形下，温某应当承担相应的赔偿责任。

案例 9. 经济补偿三倍封顶基数应执行新标准

案情简介：

施某于 2016 年 1 月 4 日入职某投资公司，从事分析师工作，双方订立了无固定期限劳动合同。自 2017 年 3 月起，施某的月工资增长为每月 5 万元。2019 年 8 月 30 日，由于劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经投资公司与施某协商，双方未能就变更劳动合同内容达成协议，故投资公司决定与施某解除劳动合同。

双方就解除劳动合同经济补偿的计算标准发生争议，施某遂提出劳动争议仲裁申请。

仲裁委审理后认为，施某所主张的金额 20 万元（计算方法为：5 万元×4 个月）与投资公司所主张的金额 101604 元（计算方法为：8467 元×3 倍×4 个月）均不符合规定，并裁决投资公司向施某支付解除劳动合同经济补偿 127104 元（计算方法为：10592 元×3 倍×4 个月）。

评析：

经济补偿三倍封顶基数有新变化。

今年 5 月底，北京市人社局和北京市统计局分别发布了两组不同的 2018 年全市的平均工资数据。过去两局联合发布“北京市职工平均工资”的传统做法不复存在。北京市人社局发布了“全口径城镇单位就业人员平均工资”，为 94258 元；而北京市统计局发布的是法人单位从业人员平均工资，为 127107 元。2019 年 8 月 16 日，市人社局发布通告称，经研究决定，将北京市统计部门发布的北京市法人单位从业人员平均工资，作为《劳动合同法》规定的由当地政府公布的全市职工平均工资来计算经济补偿的封顶基数。

由于法人单位从业人员平均工资取代了原职工平均工资，故按照《劳动合同法》第四十七条的规定，施某解除劳动合同经济补偿计算基数应为 31776 元，其在投资公司工作 3 年 7 个月，故投资公司应当支付其相当于 4 个月工资的经济补偿金。

案例 10. 试用期考核不合格事业单位有权不予录用

案情简介：

宋某于 2017 年 7 月经公开招聘，入职某区某街道社区服务中心，约定试用期为 1 年，从事财务工作。宋某系该事业单位在编人员。2018 年 9 月 6 日，社区服务中心向宋某送达了《取消录用通知书》，主要内容为：宋某试用期内违反工作制度、工作纪律，试用期满考核未通过，经研究决定取消录用资格。2018 年 10 月 12 日，宋某向仲裁委提出仲裁申请，要求撤销《取消录用通知书》并继续与社区服务中心履行聘用关系。庭审中，社区服务中心主张，其单位于 2018 年 7 月对宋某进行了试用期满考核，宋某试用期内违反规定私自离京、出国，群众基础差，且被发现存在同时与第三方建立劳动关系等情况，其行为违反了单位的工作制度及工作纪律，试用期考核结果不合格，故决定取消录用。社区服务中心提交了因私出国管理规定、内网公示制度、宋某病假条及出入境记录、宋某试用期满考核谈话情况、微信记录及会议纪要等证据。宋某对上述证据的真实性不持异议，对其证明目的不予认可。

仲裁委审理后认为，宋某未举证证明对该考核结果申请复核或提出申诉等，社区服务中心依据试用期考核不合格的结果，对其作出取消聘用的处理，符合相关规定，故裁决驳回宋某的仲裁请求。

评析：

不同的人事争议有内外不同的救济途径。

事业单位与其工作人员的不同人事争议有两种不同的救济渠道，即申请人事争议仲裁与申请复核或者提出申诉、再申诉。本案中，宋某对试用期考核结果有异议，按照规定其应当通过后一渠道解决。在宋某未申请复核或者提出申诉、再申诉，相关部门未按照管理权限责令社区服务中心撤销（或变更）或者直接撤销（或变更）原考核结果的情况下，社区服务中心作出的考核结果即具有相应的效力，宋某要求恢复聘用关系的请求无法得到支持。

□本报记者 李婧

【来源：2019年11月7日《劳动午报》】

北京市劳动人事争议仲裁典型案例（2020年发布）

案例 1. 加强联动 通过个案发现并妥善处置集体劳动争议

刘女士系某国际旅行社员工，双方于2017年订立为期5年的劳动合同。合同约定其从事国际旅游业务经办工作，月工资为15000元。

2020年2月，受疫情影响，旅行社安排她在家待岗并自该月起按最低工资的70%支付待岗工资。6月，旅行社以受疫情影响国际旅行线路暂停为由，与刘女士解除劳动合同。当月，刘女士向劳动争议仲裁委员会（以下简称“仲裁委”）提起劳动仲裁申请，要求旅行社支付解除劳动合同赔偿金等。

在案件办理过程中，仲裁委得知和刘女士同部门的其他6名同事也与旅行社有同样的纠纷。于是，就与他们取得联系，逐一询问情况、研判案情。同时，仲裁委约谈单位负责人，向单位发放《仲裁建议书》，从保障职工工资待遇权益等6个方面提出建议，并联系、指导旅行社所在街道的劳动人事争议调解组织对6名员工的争议进行调解。

经调解，6名员工与旅行社签订调解协议，并将调解协议置换成仲裁委出具的调解书。此外，经仲裁庭调解，刘女士也与旅行社达成调解协议。

评析

疫情防控期间，仲裁委在办案过程中未满足于个案的化解，而是闻风而动，主动担当作为，通过个案发现并妥善处置集体劳动人事争议纠纷，实现提前介入、尽早解决、有效发挥劳动人事争议多元处理机制作用，有力维护劳动关系和谐稳定。在案件处理过程中，通过对争议纠纷产生的症结进行分析，仲裁委向用人单位发出《仲裁建议书》，有针对性地提出意见建议，有利于用人单位加强管理规范用工，预防和减少争议发生。

案例 2. 延长试用 符合特定情形用人单位无需支付赔偿金

孙某于2020年1月20日入职某教育培训公司，双方订立了期限为3年的劳动合同，约定孙某的岗位为销售主管，试用期为3个月，月工资为8000元，转正后月工资为10000元。

2020年2月24日，孙某回家乡湖北过春节。因新冠疫情影响，孙某4月6日才返回北京，居家隔离14天后直至4月20日才恢复正常出勤工作。4月20日，公司告知孙某，将延长试用期一个月，月工资仍按照8000元标准支付。

2020年6月5日，孙某以未足额支付劳动报酬为由，向公司寄出《解除劳动合同通知书》并于当日离职。随后，孙某提出仲裁申请，要求公司支付延长试用期1个月的工资差额2000元、赔偿金10000元，以及解除劳动合同经济补偿4000元。仲裁委审理后，裁决驳回孙某的全部仲裁请求。

评析

试用期是用人单位和劳动者为相互了解、选择而约定的不超过六个月的考察期。受新冠疫情影响，部分劳动者可能在较长时间内无法正常向用人单位提供劳动，用人单位无法在试用期内考察劳动者的知识水平、业务素养、履职能力、职业道德等，违背了法律设置试用期的初衷。在此情形下，应当允许用人单位扣除因疫情影响无法考察劳动者的期间，即适当延

长试用期。但是，延长的试用期不应超过受新冠疫情影响劳动者无法提供劳动的期间。对此，北京市高级人民法院 北京市劳动人事争议仲裁委员会《关于审理新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间劳动争议案件适用法律问题的解答》（以下简称“《解答》”）第 5 条进行了明确规定。

案例 3. 居家办公 劳动者的劳动报酬不得无正当理由降低

刘某在公司主要从事网络销售工作，双方在劳动合同中约定，刘某的月工资由基本工资 5200 元加业绩提成构成。其中，业绩提成每月为 2000 多元至 5000 多元不等。由于受新冠疫情影响，公司通知刘某自 2020 年 2 月 3 日起居家办公。2 月 24 日，公司称受市场影响业务不饱和、居家办公无法记录考勤，决定自当月起将网络销售部门居家办公员工的月基本工资调整为北京市最低工资即 2200 元，业绩提成比例不变。

刘某不认可公司的降薪行为，认为居家办公反而更忙了，连休息日都在忙工作。刘某虽多次向公司人力资源部提出异议，但未能得到解决。5 月 6 日，刘某提出仲裁申请，要求支付 2 月至 4 月份的工资差额 9000 元，仲裁委支持了刘某的请求。

评析

劳动报酬权是劳动权利的核心，它既是劳动者及其家属基本的生活保障，也是社会对其劳动的承认和评价。劳动报酬是劳动合同中最重要的内容，也最为用人单位和劳动者所关注，同时也是最容易出现劳动争议的事由。

《劳动合同法》第 35 条第 1 款规定：“用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同，应当采用书面形式。”本案中，公司受新冠疫情影响安排刘某在家上班应视为其正常出勤上班。虽然受疫情影响刘某的工作业绩可能出现下降，但因此受影响的应是其工资中的业绩提成部分，在未经协商一致的情况下，公司单方将刘某的基本工资降低为最低工资缺乏依据，应予补发。

案例 4. 未订合同 用人单位已经事先通知可不支付二倍工资

陈某于 2017 年 2 月入职某教育咨询公司，双方在为期 3 年的劳动合同中约定陈某的岗位为客户服务，月工资为 6000 元。2020 年 2 月 3 日，公司发电子邮件告知滞留在河北家乡的陈某将与其续订劳动合同。陈某回复称，由于新冠疫情影响，现阶段无法回到公司续订劳动合同，也无法通过快递接收劳动合同文本，其将在返回公司后第一时间与公司续订劳动合同。

4 月 8 日，陈某返回北京。由于双方未能就工资调整达成一致，陈某未与公司续订劳动合同，并于次日离职。5 月 6 日，陈某提出仲裁申请，要求公司支付 2020 年 2 月 5 日至 4 月 8 日期间未订立书面劳动合同双倍工资差额 12828 元。经仲裁委释明，陈某撤回其仲裁申请。

评析

《劳动合同法》第 82 条第 1 款规定：“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。”本案中，在劳动合同到期前，公司履行了通知陈某续订劳动合同的义务，但由于新冠疫情影响客观上无法与其续订书面劳动合同。在此情形下，如果继续让公司承担支付未订立劳动合同双倍工资差额的责任有失公允。

对此，《解答》第 3 条规定：“用人单位能够举证证明已提出订立或续订书面劳动合同，但因受新冠肺炎疫情影响客观上无法与劳动者订立或续订劳动合同，劳动者要求支付该期间未订立或续订书面劳动合同二倍工资差额的，不予支持。”

案例 5. 协商未果 用人单位仍可统筹安排劳动者休年休假

张某于 2016 年 9 月入职，担任公司品控部主管，月工资为 15000 元。自 2018 年 1 月开始，张某每年享有 10 天带薪年休假。该公司主要业务是二手车在线交易，受新冠疫情影响，自 2020 年春节以来业务几乎处于停滞状态。

在安排张某休完此前积攒的调休后，公司通知张某自 2020 年 2 月 17 日至 28 日休 2019

年剩余 5 天年休假及 2020 年 5 天带薪年假。2020 年 4 月 24 日，公司与张某解除劳动合同。

2020 年 5 月 7 日，张某提出仲裁申请，以公司强制安排休带薪年假违法应属无效为由，要求支付 2019 年、2020 年共计 10 天未休带薪年假工资 13793 元。仲裁委审理后，驳回了张某的仲裁请求。

评析

《职工带薪年休假条例》第 5 条第 1 款规定：“单位根据生产、工作的具体情况，并考虑职工本人意愿，统筹安排职工年休假。”《企业职工带薪年休假实施办法》第 9 条规定：“用人单位根据生产、工作的具体情况，并考虑职工本人意愿，统筹安排年休假。”

根据上述规定，对当年（或跨 1 个年度）具体休带薪年假的方案，由用人单位根据生产、工作的具体情况，并考虑劳动者本人意愿统筹安排，未要求用人单位必须与劳动者协商一致才可决定如何安排休带薪年假。本案中，公司在生产经营困难时期统筹安排张某休带薪年假并无不妥，且足额支付了休假期间的工资，故仲裁委依法驳回了张某的仲裁请求。

案例 6. 轮岗轮休 用人单位应当支付轮休期间基本生活费

龚某系某餐饮公司厨师，双方订立了无固定期限劳动合同。2020 年 2 月 3 日，龚某休完春节假期回到餐饮公司工作。受疫情影响，餐饮公司的客流量大幅下降，餐饮公司通知全体员工轮岗轮休，龚某被安排上一周休一周。

2 月 3 日至 5 月 2 日，餐饮公司均按照龚某的出勤天数向其支付了工资，未出勤期间则未支付工资。期间，龚某多次要求餐饮公司按照最低工资标准向其支付未出勤期间的工资差额，餐饮公司则认为疫情属于不可抗力，龚某轮休期间属于劳动合同中止履行故无须支付工资，双方因此发生争议。

5 月 11 日，龚某向仲裁委提出仲裁申请，要求支付 2 月 3 日至 5 月 2 日期间工资差额 3300 元。经仲裁委主持调解，餐饮公司向龚某支付了上述期间的基本生活费 2310 元，龚某撤回仲裁申请。

评析

疫情是突发公共卫生事件，系不能预见、不能避免且不能克服的客观情况，属于法律规定的不可抗力。但《劳动法》《劳动合同法》并未引入不可抗力条款，主要原因在于劳动关系是一种从属性的不对等关系，不同于民事合同是两个平等主体之间的关系。劳动法具有不同于民法的社会法属性，如果用人单位因不可抗力而免责，则会直接影响劳动者生存权。

本案中，如果餐饮公司安排劳动者轮休无须支付基本生活费，实则是轮休期间劳动合同中止履行，与劳动法的立法精神不符。参照《国有企业富余职工安置规定》：“经企业职工代表大会讨论同意并报企业行政主管部门备案，企业可以对职工实行有限期的放假。职工放假期间，由企业发给生活费。”餐饮公司在龚某轮休期间向其发放基本生活费，既促进了企业的健康发展，也维护了劳动者的合法权益。

案例 7. 预告解除 劳动者要求撤回离职申请未获仲裁支持

孔某系某物业公司员工，于 2018 年入职，双方订立了为期 3 年的劳动合同，约定孔某的岗位为物业维修。2020 年 1 月 10 日，孔某向物业公司提交辞职信，表示因个人原因将于 2 月 10 日离职。后孔某觉得辞职过于鲁莽，于 2 月 13 日向物业公司发出电子邮件，表示收回此前提交的辞职信，其将继续履行劳动合同至合同期限终止。物业公司回复称，公司已招聘新员工，故不同意孔某撤销辞职信。

孔某认为其尚未离职，也未办理工作交接，劳动合同尚在有效期内，其有权要求物业公司继续履行劳动合同。双方因此发生争议。5 月，孔某返回物业公司。因双方未能就继续履行劳动合同达成一致，孔某于当月向仲裁委提出仲裁申请：1. 要求物业公司继续履行劳动合同；2. 要求物业公司支付 2 月 10 日至 5 月 9 日期间的基本生活费。经仲裁委裁决，驳回孔某的仲

裁请求。

评析

《劳动合同法》第三十七条规定：“劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。”即劳动者只要提前30日以书面形式通知用人单位就可以解除劳动合同，劳动者的辞职信并不需要经过用人单位的批准或者同意。

劳动者递交辞职信单方解除劳动合同行为所指向的权利内容，属于解除劳动合同的形成权。劳动者在递交辞职信时，便已完成单方作出的于某日解除劳动合同的意思表示。除劳动者撤回辞职信的声明同时或早于辞职信到达用人单位可撤回辞职信，或是用人单位同意劳动者撤销辞职信外，劳动者本身并不享有单方撤销辞职信的权利。

本案中，孔某虽因疫情影响未办理离职工作交接，但并不影响其辞职行为发生效力，故仲裁委裁决驳回其仲裁请求。

案例 8. 经营困难 以客观情况发生重大变化解除应予补偿

邓某于2017年入职某销售公司，双方订立期限为5年的书面劳动合同，约定邓某的工作内容为销售。由于疫情对销售产生影响，生产经营发生严重困难，公司决定对劳动合同岗位、工资标准等情况进行协商变更，但未能与邓某达成一致。

2020年4月10日，公司向邓某发出《解除劳动关系通知书》。邓某对公司生产经营出现严重困难不持异议，但不认可公司的解除理由。当月，邓某向仲裁委提出仲裁申请，要求销售公司支付违法解除劳动合同赔偿金77000元。

经仲裁委释明，邓某同意将违法解除劳动合同赔偿金变更为解除劳动合同经济补偿和未提前三十日书面通知解除劳动合同的额外一个月工资，仲裁委裁决予以支持。

评析

《劳动合同法》第四十条第三项规定：“有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：……（三）劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。”

原劳动部《关于〈中华人民共和国劳动法〉若干条文的说明》第二十六条中规定：“本条中的‘客观情况’指：发生不可抗力或出现致使劳动合同全部或部分条款无法履行的其他情况，如企业迁移、被兼并、企业资产转移等，并且排除本法第二十七条所列的客观情况。”

疫情属不可抗力，用人单位虽不能以不可抗力为由逃避社会责任、中止劳动合同的履行，但受疫情影响导致生产经营严重困难，虽采取各种措施稳定工作岗位但仍需裁减人员的，用人单位可依据《劳动合同法》第四十条第三项规定，依法与劳动者解除劳动合同。

案例 9. 计薪有误 劳动者不应据此要求支付经济补偿

孙某系某影业公司员工，于2017年入职，双方订立了期限为5年的书面劳动合同，约定孙某的岗位为票务管理，月工资为12000元。影业公司每月10日前后向孙某发放上个自然月工资。受疫情影响，公司一直未安排员工正常出勤上班。

2020年2月10日，公司向全体员工发出通告称，公司暂时无法复工复产，除少数值班人员外，绝大部分员工包括孙某将安排待岗。3月10日，影业公司向孙某正常发放了2月份工资12000元。

4月10日，公司向孙某发放了3月份基本生活费1540元（2200元×70%）。对此，孙某提出异议，认为公司应向其支付3月份工资及基本生活费共计4443元（12000元÷21.75天×6天+1540元÷21.75天×16天）。公司则认为，其在2月10日通知孙某待岗，只需按原工资标准支付2月工资即可，3月份未安排孙某提供劳动，按照基本生活费支付工资待遇合情合理。双方因此发生争议。

4月27日，孙某向公司寄出《被迫解除劳动合同通知书》，以公司未及时足额支付劳动报酬为由提出解除劳动合同，并要求公司支付解除劳动合同经济补偿。4月30日，孙某向仲裁委提出如下仲裁请求：1. 要求公司支付3月份工资（基本生活费）差额2903元（4443元-1540元）；2. 要求公司支付解除劳动合同经济补偿36000元（12000元×3个月）。

评析

影业公司因对法律及政策有不同理解而对工资计算存在偏差，并非主观故意克扣或无故拖欠孙某的劳动报酬，如果据此支持孙某解除劳动合同的经济补偿，违背一般的公平正义观念，也与劳动合同法的立法精神不符，故仲裁委裁决驳回了孙某的第2项仲裁请求。

案例 10. 临时借用 劳动者与借用单位不构成劳动关系

周某于2018年5月7日入职某餐饮公司，双方订立了期限为3年的劳动合同，约定周某的岗位为餐厅服务员，月工资为4000元。2020年2月10日，因餐饮公司尚未复工复产，周某被借调至某大型超市从事理货员工作。借调期间，超市对周某进行管理安排工作，并直接向其发放工资。

2020年4月20日，周某向仲裁委提出仲裁申请：1. 要求确认2020年2月10日至4月20日期间与超市存在劳动关系；2. 要求超市支付2020年3月10日至4月20日期间未订立书面劳动合同双倍工资差额5287元。经仲裁委释明，周某撤回其仲裁申请。

评析

在新冠肺炎疫情防控期间，“共享用工”应运而生，它有利于缓解“部分行业严重缺员”与“部分行业严重赋闲”的矛盾，精准有序扎实推动复工复产。

《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》（劳部发〔1995〕309号）第七条规定：“用人单位应与其长期被外单位借用的人员、带薪上学人员、以及其他非在岗但仍保持劳动关系的人员签订劳动合同，但在外借和上学期间，劳动合同中的某些相关条款经双方协商可以变更。”

从上述规定来看，劳动者在被借用期间，劳动关系主体并不发生变更，劳动者与借用单位之间不构成建立新的劳动关系，原则上劳动者的工资、福利、保险、工伤申报等仍由原用人单位负责，原用人单位与借用单位如何分担责任则由双方协商确定。由于周某与超市不存在劳动关系，经仲裁委释明后，周某撤回仲裁申请。

【来源：2020年11月23日、24日《劳动午报》】

北京市劳动人事争议仲裁典型案例（2021年发布）

案例 1. 加班费支付义务不因单位制度规定而免除

案情简介

蔡某于2017年12月11日入职某影院技术服务公司，担任工程师。双方签订有期限为2017年12月11日至2020年12月10日的劳动合同，其中约定蔡某的月工资标准为12000元。2019年12月6日，蔡某因个人原因离职。离职时，因2018年度累计有休息日加班70小时未调休，蔡某向影院技术服务公司提出要求支付上述70小时的休息日加班费。影院技术服务公司虽认可蔡某存在上述加班事实，但认为，根据其公司《人力资源管理手册》的规定，加班倒休周期为当年1月1日至12月31日，特殊情况可延长至次年3月31日，逾期未倒休，视为放弃相应权利，公司将不予支付加班费，且蔡某入职时已在《人力资源管理手册》上签字表示认可，故不同意向蔡某支付上述加班费。双方就此发生争议，蔡某于2020年2月向劳动人事争议仲裁委员会（以下简称仲裁委）提出仲裁申请。

仲裁请求

要求某影院技术服务公司支付2018年度休息日加班费9655元。

处理结果

仲裁委裁决支持蔡某的仲裁请求。

案例评析

本案争议的焦点在于，某影院技术服务公司能否因规章制度的规定而免除其加班费支付义务。《中华人民共和国劳动法》第四十四条第二项规定，休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，用人单位应支付不低于工资的百分之二百的工资报酬。从该条规定来看，用人单位在安排劳动者休息日加班之后，应当及时安排劳动者补休，未安排补休的，则应支付相应的加班费，而非劳动者不“申请”补休则“过期作废”。此外，《中华人民共和国劳动合同法》第二十六条第一款第二项规定，用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的，该劳动合同无效或部分无效。同理，用人单位利用规章制度的规定，免除自身法定责任，排除劳动者权利的，即使该制度已向劳动者公示或告知，亦因显失公平而对劳动者不具有约束力，故蔡某的仲裁请求应予支持。

仲裁委提示

取得劳动报酬权是劳动者劳动权利的核心内容。加班费是劳动者延长工作时间的工资报酬，用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付。用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，既要遵循合法性原则，也要符合合理性原则，避免因规章制度违反上述原则给自身带来用工风险。

案例 2. 主播等新型用工关系确认劳动关系应审慎

案情简介

张某于 2020 年 3 月 22 日到某网络科技有限公司担任网络主播，在该公司所供场地负责播报介绍公司指定的合作方产品。双方口头约定，张某每场播报的报酬 400 元，每场销售额超过 15000 元部分的 3% 计为提成，按周结算报酬；张某不需要坐班及参加公司会议，可根据自己时间安排选择播报时间，播报场次不足时其可另行找其他工作。后因某网络科技有限公司取消主播业务，双方发生争议，张某向仲裁委提出仲裁申请。

仲裁请求

1. 要求确认 2020 年 3 月 22 日至 6 月 18 日期间与某网络科技有限公司存在劳动关系；2. 要求支付 2020 年 4 月 22 日至 6 月 18 日期间未订立书面劳动合同的双倍工资差额 4 万元。

处理结果

仲裁委裁决驳回张某的仲裁请求。

案例评析

当前，“互联网+”催生了许多新兴产业，网络直播是近年来迅速发展的行业之一。主播作为核心人物与用人单位之间是何种关系，应依据双方签订的合同内容和具体的用工形式，并按照认定劳动关系相关标准进行综合判断。本案中，在工作内容和时间方面，双方通过平等协商，张某可以自主选择播报场次和时间，其余时间其可自行安排或者找另一份工作，不受用人单位规章制度的约束；在日常管理方面，张某无需日常坐班，不参加公司的会议，某网络科技有限公司除双方约定的播报内容外，对张某不进行日常管理；在收入报酬方面，张某的收入完全决定于其直播场次，如果其停止播报，某科技公司不支付任何报酬，如果其直播销售额超出一定金额，可获得固定比例提成，双方具有合作共赢的目的，而非简单为公司利益付出劳动。因此，双方的关系不符合原劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发〔2005〕12 号）第一条“用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同，但同时具备下列情形的，劳动关系成立。（一）用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；（二）用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动；（三）劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分”之规定，故不应认定双方存在劳动关系。

仲裁委提示

近年来，平台经济迅速发展，创造了大量就业机会，依托互联网平台就业的新就业形态劳动者数量大幅增加。个人在新就业形态用工中需结合实际情况，厘清用工性质，并非企业支付报酬、个人为其提供劳动，即一概认定双方存在劳动关系。新就业形态领域企业在日常用工管理中，应根据人力资源社会保障部等八部门《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》（人社部发〔2021〕56号）的相关规定，对符合确立劳动关系情形的，应当依法与劳动者订立劳动合同；对不完全符合确立劳动关系情形但企业对劳动者进行劳动管理的，与劳动者订立书面协议，合理确定企业与劳动者的权利义务；对个人依托平台自主开展经营活动、从事自由职业的，则按照民事法律调整双方的权利义务，避免因用工性质模糊引发争议。

案例 3. 将员工注册个体工商户规避劳动法不可取

案情简介

2019年3月20日，孔某到某商贸服务公司（承接某互联网平台在某区的网上订餐和配送业务）在某个社区设立的站点担任全职骑手，从事送餐服务，双方未签订书面劳动合同。站点站长每天给骑手排班，排到班次的骑手当天必须上线，不上线则按规定扣款，骑手通过某商贸服务公司管理的APP自动派单进行送餐等。某商贸服务公司每月通过银行转账方式给骑手支付工资、代缴个人所得税，并为骑手缴纳商业意外伤害险。2020年8月，该商贸服务公司与某网络科技有限公司签订《服务协议》，要求骑手在后者的协助下通过网络注册个体工商户营业执照，后者和骑手注册的个体工商户签订《项目转包协议》，约定双方是民事承包关系，后者向骑手给付的是承包费而非工资。此后，该商贸服务公司将骑手的工资转账给某网络科技有限公司，后者通过支付宝向骑手支付。同时，某网络科技有限公司从该商贸服务公司收取管理费。2020年10月30日，孔某在送餐途中不慎摔伤，后被送至医院治疗。孔某受伤后未为该商贸服务公司提供劳动。因申请工伤认定需要，孔某向仲裁委提出仲裁申请。

仲裁请求

要求确认2019年3月20日至仲裁立案之日与某商贸服务公司存在劳动关系。

处理结果

仲裁委裁决支持了孔某的仲裁请求。

案例评析

事实劳动关系是指用人单位与劳动者之间没有订立书面合同，但双方实际履行了劳动权利义务而形成的劳动关系。是否构成劳动关系，应从人格上、组织上、经济上综合认定孔某对某商贸服务公司是否具有从属性。孔某入职后按照某商贸服务公司的站长排班安排，并根据某商贸服务公司管理的APP自动派单进行送餐，在人格上具有从属性；孔某的工作时间、工作内容需站长安排，不上线须依据某商贸公司的制度进行扣款，可认定双方之间存在着管理与被管理的关系，具有组织上的从属性；某商贸服务公司根据孔某的工作业绩按月向其发放报酬，且为孔某投保了雇主责任险，故在经济上具有从属性。2020年8月后，孔某虽与某网络科技有限公司签订《项目转包协议》，但签订该协议系在某商贸服务公司安排、要求下签订，工资虽由某网络科技有限公司通过支付宝支付，但工资来源仍为某商贸服务公司；除签订协议、工资给付主体有变化外，管理方式、管理人员、工作内容等均没有变化。综上，应认定孔某与某商贸服务公司之间存在劳动关系。

仲裁委提示

近年来特别是新冠肺炎疫情发生以来，一些用人单位为了降低社会保险、税收等成本支出，与人力资源服务公司或平台相关企业合作，诱导与其建立劳动关系的劳动者注册为个体工商户，不正当地“去劳动关系化”，规避用工主体责任。国家虽然支持多渠道灵活就业，鼓励个体经营，但用人单位不得“巧用”国家政策“移花接木”冲击固定用工，否则只会给自身带来更大的用工隐患。

案例 4. 高级管理人员不得滥用职权损害单位权益

案情简介

贾某于 2016 年 12 月 1 日入职某国际信息咨询公司，双方订立了无固定期限劳动合同，约定贾某的岗位为总经理，并担任该公司的法定代表人。北京企业信用信息网显示，某国际信息咨询公司系外商独资企业，唯一的出资人为注册在境外的跨国企业。2020 年 12 月 18 日，贾某向仲裁委提出仲裁申请，要求某国际信息咨询公司支付拖欠的工资、奖金等共计 768 万元。某国际信息咨询公司收到出庭通知书后，致电仲裁委要求庭前调解并由仲裁委出具调解书。出于对案件的高度敏感，仲裁委未同意该案庭前调解。

庭审中，某国际信息咨询公司人力资源部员工王某（以下简称王某）代表该公司出庭，其在答辩时表示同意支付贾某所主张的款项，但表示现在公司没有支付能力。贾某的妻子作为贾某的委托代理人出庭，其提交了一份《拖欠工资证明》佐证贾某的仲裁请求。该《拖欠工资证明》上写明，贾某的年薪为税前 180 万元，某国际信息咨询公司每月只向其发放了基本工资 2 万元，2016 年 12 月 1 日至 2020 年 11 月 30 日四年期间共计有工资差额 624 万元及绩效奖金（年薪的 20%）144 万元未支付，某国际信息咨询公司承诺于 2020 年 12 月 1 日之前支付完毕等。该《拖欠工资证明》落款处盖有某国际信息咨询公司的公章印迹，并有贾某签字。王某对该《拖欠工资证明》的真实性及证明目的均予认可。经仲裁庭细心询问，王某承认其代表某国际信息咨询公司出庭只经过贾某授权；贾某的妻子认可，某国际信息咨询公司由贾某负责运营和管理，出资人只负责出资，未派人参与运营和管理；在《拖欠工资证明》上盖章只须经过贾某同意即可，未经过出资人同意；此前出资人只与贾某约定过贾某的报酬由月工资 2 万元及股权构成等。

仲裁请求

1. 要求某国际信息咨询公司支付 2016 年 12 月 1 日至 2020 年 11 月 30 日期间工资差额 624 万元；2. 要求某国际信息咨询公司支付 2016 年 12 月 1 日至 2020 年 11 月 30 日期间绩效奖金 144 万元。

处理结果

鉴于本案申请人身份的特殊性，仲裁庭未主持双方当事人调解。签完庭审笔录后，贾某的妻子主动撤回了仲裁申请。

案例评析

《中华人民共和国民法典》第七条规定：“民事主体从事民事活动，应当遵循诚信原则，秉持诚实，恪守承诺。”本案中，某国际信息咨询公司的委托代理人经贾某而非公司出资人授权参加仲裁，故其与贾某实质上同属一方当事人，不构成争议的双方当事人；贾某所提交的《拖欠工资证明》系利用经营、管理公司的职权自行制作，并未获得公司出资人认可，且该证据证明的内容与此前公司出资人和其约定的报酬自相矛盾，故仲裁庭在查明事实的情况下，既不会同意该案调解结案，也不会裁决支持贾某的请求，贾某想通过仲裁程序将 700 余万元收入囊中的“美好愿望”显然无法实现。

仲裁委提示

用人单位的高级管理人员享有法律和公司章程授予的参与管理、监督公司事务的职权，同时负有对公司忠实、勤勉义务。高级管理人员在履职过程中，必须恪尽职守，勤勉尽责，严格依照法律和公司章程行使职权，维护公司的利益，如果严重损害公司利益，不仅要承担相应的民事责任，还可能会引发相应的刑事责任风险。

案例 5. 关联企业的规章制度不当然适用于本企业

案情简介

袁某于 2018 年 3 月 20 日入职某金融服务公司，担任高级产品经理。双方订立了为期 3 年的劳动合同，约定袁某月工资标准为 2.5 万元，由基本工资 1 万元、岗位工资 1 万元及绩

效工资 5 千元构成。2020 年 9 月 1 日，某金融服务公司在微信工作群中通知，因经营出现困难，依据其上级集团公司制定的《绩效管理办法》的相关规定，决定自即日起停发绩效工资。袁某对停发绩效工资有异议，故向仲裁委提出仲裁申请。

仲裁请求

要求某金融服务公司支付 2020 年 9 月至 10 月期间绩效工资 1 万元。

处理结果

仲裁委裁决支持了袁某的仲裁请求。

案例评析

根据《中华人民共和国劳动合同法》第四条的规定，用人单位在制定、修改或者决定直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经法定程序并向劳动者公示或告知。劳动关系具有较强的人身依附性，因此用人单位的规章制度也当然存在较强的“人身属性”，即只有本单位的规章制度才能对本单位劳动者有效，其他单位的规章制度对本单位劳动者不当然具有约束力。本案中，某金融服务公司对上级集团公司制定的《绩效管理办法》，未经过法定程序转化即直接适用，故未能获得仲裁委认可。

仲裁委提示

实践中，为充分保障规章制度在企业内部的统一性和权威性，企业集团制定的规章制度往往适用于集团内部全部关联企业。由于集团内各关联企业均是独立的法人，建议在适用集团统一制定的规章制度时，也应当履行法定民主协商和公示、告知等程序。如果总公司制定的规章制度需要适用于分公司，则应当向包括分公司员工在内的全体员工或员工代表履行民主协商和公示、告知等程序，避免规章制度因存在程序瑕疵而造成用工管理上的缺失。

案例 6. 劳动者重大过失造成用人单位损失应赔偿

案情简介

邱某于 2019 年 4 月 1 日入职某建筑设计公司，担任会计并兼任财务主管，月工资 6000 元。某建筑设计公司未建立规范的财务制度，平时对外付款流程为出纳出示付款申请单，交由邱某审核确认后，再由出纳与邱某共同操作 U 盾协作完成付款。2019 年 6 月 13 日，某建筑设计公司出纳的 QQ 账号接到与公司经理姓名一致的 QQ 账号发来的付款信息，出纳向邱某出具付款申请单，告知邱某公司经理指示付款，两人均未通过其他途径向公司经理核实确认，随后两人操作 U 盾对外付款 42 万元。付款后邱某得知公司经理未发送上述付款信息，向出纳发送付款信息 QQ 账号系伪造。某建筑设计公司向公安机关报案后损失未能追回。2019 年 6 月 19 日，邱某签署财务主管失职检讨书，自认失职，并表示愿意赔偿公司的经济损失。2020 年 4 月，双方未能就赔偿金额达成一致，某建筑设计公司向仲裁委提出仲裁申请。

仲裁请求

要求邱某赔偿因其重大过失造成的经济损失 20 万元。

处理结果

仲裁委裁决邱某赔偿某建筑设计公司经济损失 2 万元。

案例评析

《北京市劳动合同规定》(北京市人民政府令第 91 号)第三十条第三项规定，严重失职、营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的，用人单位可以解除劳动合同；第五十条规定：“因劳动者存在本规定第三十条第(二)项、第(三)项规定的情形，被用人单位解除合同，且给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任。”因此，劳动者在工作中由于故意或重大过失等原因给用人单位造成经济损失，应承担赔偿责任。确定劳动者赔偿责任时，应结合权利义务相一致的原则，根据劳动关系的从属性、劳动者的工作性质、薪酬待遇、用人单位的经营利益以及双方的过错程度和对风险的承受能力等因素综合考虑。某建筑设计公司遭受诈骗，对外付款损失 42 万元，实施欺诈行为的主体应为主要承担赔偿责任人，但在付款过程中，邱某作为会计及财务主管，应具备职务所需的专业知识技能并负有岗位所需的审慎义务，其仅

凭出纳的口头告知公司经理要求付款即审核汇款行为，不符合会计工作的审慎性要求，存在重大过失，对其失职行为造成的损失应承担赔偿责任。某建筑设计公司无健全的财务管理制度，对受诈骗产生的损失也应承担相应责任。同时，考虑到邱某非涉案付款行为的发起人，以及邱某的收入情况，故酌情裁决邱某赔偿某建筑设计公司损失 2 万元。

仲裁委提示

用人单位应建立完善规范的财务制度，详细规定付款流程，以避免因制度不完善导致的损失。在日常人员管理中，用人单位应加强监管，组织员工技能培训，确保财务人员严格执行用人单位的财务制度。同时，从事财务工作的人员自身也应加强执业素养及执业技能提升，遵守执业纪律要求，严格遵守用人单位的财务制度，审慎处理财务相关工作内容，避免因自身疏忽给用人单位造成难以挽回的损失。

案例 7. 女职工休产假仍应享有当年度带薪年休假

案情简介

孔某为某物流公司员工，于 2017 年 1 月入职，月工资标准 6000 元，双方签订有为期三年的劳动合同。2019 年 1 月，孔某生育一子，并享受产假、哺乳假，当年度未休带薪年休假。2020 年 1 月，物流公司与孔某终止劳动合同，未支付其 2019 年度未休年休假工资报酬。某物流公司以孔某已享受产假及哺乳假，不符合享受带薪年休假的条件为由，不同意支付其 2019 年度未休年休假工资，双方因此发生争议。

仲裁请求

要求支付 2019 年未休 5 天年休假的工资报酬 2758 元。

处理结果

经仲裁委主持调解，物流公司同意向孔某支付上述未休年休假工资报酬 2758 元。

案例评析

《企业职工带薪年休假实施办法》第六条规定：“职工依法享受的探亲假、婚丧假、产假等国家规定的假期以及因工伤停工留薪期间不计入年休假假期。”该《实施办法》第十条第一款规定：“用人单位经职工同意不安排年休假或者安排职工年休假天数少于应休年休假天数，应当在本年度内对职工应休未休年休假天数，按照其日工资收入的 300% 支付未休年休假工资报酬，其中包含用人单位支付职工正常工作期间的工资收入。”本案中，张某虽于 2019 年依法享受了产假、哺乳假假期，但上述假期依法不应计入年休假假期。某物流公司与张某终止劳动合同时，未按照上述规定支付未休年休假工资报酬，于法相悖。

仲裁委提示

国家对“三期”（孕期、产期、哺乳期）女职工实行特殊劳动保护，用人单位往往更重视女职工在“三期”中应享有的权利，而忽视“三期”女职工还应享有休带薪年休假等权利。

《职工带薪年休假条例》第四条规定：“职工有下列情形之一的，不享受当年的年休假：（一）职工依法享受寒暑假，其休假天数多于年休假天数的；（二）职工请事假累计 20 天以上且单位按照规定不扣工资的；（三）累计工作满 1 年不满 10 年的职工，请病假累计 2 个月以上的；（四）累计工作满 10 年不满 20 年的职工，请病假累计 3 个月以上的；（五）累计工作满 20 年以上的职工，请病假累计 4 个月以上的。”《企业职工带薪年休假实施办法》第十条第二款规定：“用人单位安排职工休年休假，但是职工因本人原因且书面提出不休年休假的，用人单位可以只支付其正常工作期间的工资收入。”除上述规定的情形外，用人单位应当依法保障劳动者休年休假的权利。

案例 8. 劳动者违规查询隐私信息单位可依法解除

案情简介

杨某于 2015 年 1 月 5 日入职某科技发展公司，双方订立了无固定期限劳动合同，约定杨某的岗位为高级产品经理，月工资为 3 万元。2019 年 10 月 14 日，杨某非因工作需要查询他

人行程轨迹信息，被同事举报至某科技发展公司风控合规部立案调查。次日，风控合规部调查员约谈杨某，并对谈话做记录，杨某承认 2018 年 12 月至 2019 年 9 月期间，其利用公司授予的查询权限，多次登录公司出行系统，违规查询公司女同事吴某和廖某的行程轨迹信息共计近 2000 次。2019 年 11 月，某科技发展公司以杨某严重违纪（违反《员工手册》关于禁止非因公目的获取隐私信息和关于违反保密义务私自获取、保存或泄露公司保密信息的规定）为由，与其解除劳动合同。2020 年 1 月，杨某向仲裁委提出仲裁申请。

仲裁请求

要求某科技发展公司支付违法解除劳动合同赔偿金 30 万元（计算方法为：3 万元×5 个月×2 倍）。

处理结果

仲裁委裁决驳回杨某的仲裁请求。

案例评析

《中华人民共和国劳动法》第三条第二款规定，劳动者应当完成劳动任务，提高职业技能，执行劳动安全卫生规程，遵守劳动纪律和职业道德。杨某利用职务之便，非因工作需要违规登录查询系统，获取两位女性同事的行程轨迹信息，既严重违反了某科技发展公司的相关规章制度，同时亦属于严重违反职业道德的行为，某科技发展公司以此为由将杨某辞退，具备事实与法律依据，故杨某的仲裁请求无法得到仲裁委的支持。

仲裁委提示

《中华人民共和国民法典》第一千零三十四条规定：“自然人的个人信息受法律保护。个人信息是以电子或者其他方式记录的能够单独或者与其他信息结合识别特定自然人的各种信息，包括自然人的姓名、出生日期、身份证件号码、生物识别信息、住址、电话号码、电子邮箱、健康信息、行踪信息等。个人信息中的私密信息，适用有关隐私权的规定；没有规定的，适用有关个人信息保护的规定。”第一千零三十八条第二款规定：“信息处理者应当采取技术措施和其他必要措施，确保其收集、存储的个人信息安全，防止信息泄露、篡改、丢失；发生或者可能发生个人信息泄露、篡改、丢失的，应当及时采取补救措施，按照规定告知自然人并向有关主管部门报告。”本案中，杨某的行为应当受到法律的否定性评价，某科技发展公司通过出行平台掌握有自身员工及用户的隐私信息，藉此发生员工违规查询同事行程轨迹的事件，其应当充分认识到自身的管理漏洞，提升对个人信息保护的重视程度，通过采取必要的管理措施和技术手段，防止未经授权实施查阅、使用或泄露个人信息的行为发生，保障自身员工及用户的隐私权不受侵犯。

案例 9. 发放保密费不等同于已支付竞业限制补偿

案情简介

严某系某软件开发公司员工，于 2017 年 8 月 1 日入职，双方订立了期限为 3 年的书面劳动合同，约定严某从事技术研发岗位，月工资为 2 万元。入职当日，双方签署《保密及竞业限制协议》，约定严某应当遵守公司《员工手册》中有关“知识产权与保密制度”的规定，某软件开发公司根据该规定按月向严某支付保密费，作为严某离职后 1 年内保守公司的商业秘密和履行竞业限制义务的补偿。在职期间，某软件开发公司以每月 500 元的标准，按月根据严某的出勤情况向其支付保密费。2020 年 7 月 31 日，某软件开发公司与严某终止劳动合同并支付了终止劳动合同经济补偿。2020 年 11 月，严某向某软件开发公司提出要求支付竞业限制经济补偿未果，于是向仲裁委提出仲裁申请。

仲裁请求

要求某软件开发公司支付 2020 年 8 月 1 日至 10 月 31 日期间的竞业限制经济补偿 1.8 万元（计算方法为：2 万元×30%×3 个月）。

处理结果

仲裁委裁决支持了严某的仲裁请求。

案例评析

《中华人民共和国劳动合同法》第二十三条第二款规定：“对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。”竞业限制经济补偿是用人单位因限制劳动者离职后的就业范围而对劳动者作出的补偿，该补偿以劳动者在离职后不从事与用人单位相竞争的业务为支付前提，通常自劳动者离职之日起按月支付。本案中，某软件开发公司与严某签署的协议中约定，将严某在职期间的保密费随同工资一同发放，并不考虑严某离职后的就业情况，且保密费的发放与考勤挂钩。此外，严某提供了某软件开发公司的门卫刘某的工资条及银行转账记录佐证公司员工均享有保密费。上述情形均不符合竞业限制经济补偿的基本特征，该保密费应属于工资范畴，而非对竞业限制的补偿。现严某主张已履行竞业限制义务，而某软件开发公司未对此提供反证，故仲裁委对严某离职后履行了竞业限制义务的主张予以采纳。因双方缺少对竞业限制经济补偿标准的明确约定，故按照法定标准即解除或者终止前十二个月平均工资的30%，对严某的仲裁请求予以支持。

仲裁委提示

保护自身商业秘密是用人单位的法定权利之一，任何知晓用人单位商业秘密的人员，在未获得用人单位同意前，都不应当向外泄露商业秘密。保守用人单位商业秘密是劳动者应尽的法定义务，不受时间、地域和范围的限制，且不以用人单位支付保密费为前提和对价。竞业限制是用人单位对特定劳动者（高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员）离职后工作权利的限制，为了弥补特定劳动者的经济损失，用人单位应当在竞业限制期限内支付相应的经济补偿。用人单位切勿为了“赶时髦”与不负有保密义务的劳动者约定竞业限制义务，从而加重自身支付竞业限制经济补偿的负担。

案例 10. 违法解除聘用合同事业单位应支付违约金

案情简介

童某于 2009 年 5 月 7 日入职某差额补贴事业单位，系正式在编人员，从事行政岗位工作，月工资为 7000 元，双方订立了无终止期限的《北京市事业单位聘用合同书》。该聘用合同第二十八条约定：“属于下列情形之一的，由违约一方承担违约责任：（一）任何一方违反聘用合同规定的；（二）本合同未到期，又不符合解除合同条件，由单方（指某事业单位）解除合同的；（三）由于甲方原因订立的无效或部分无效聘用合同的。违约一方承担的违约赔偿金额为：乙方（指童某）上一年度月平均工资的两倍。”2019 年 3 月 29 日，某事业单位向童某发出《解除聘用合同通知书》，与其解除聘用合同。2020 年 1 月，童某向仲裁委提出仲裁申请。

仲裁请求

要求某事业单位支付违法解除聘用合同赔偿金 14 万元（计算方法为：7000 元×10 个月×2 倍）。

处理结果

经仲裁庭释明后，童某将仲裁请求变更为要求某事业单位支付违约金 1.4 万元，仲裁委裁决予以支持。

案例评析

《北京市事业单位聘用合同制试行办法》（京政办发[2002]50 号）第四十三条规定：“属于下列情形之一的要承担违约责任：（一）任何一方违反聘用合同规定的；（二）聘用合同未到期，又不符合解除条件，单方面解除聘用合同的；（三）由于聘用单位原因订立无效或部分无效聘用合同的。违约金数额由双方当事人在聘用合同中自行约定，在聘用合同中未约定，但造成可计算经济损失的，由责任人按实际损失承担经济赔偿责任。”童某与某事业单位在聘用合同第二十八条中明确约定了违约方承担违约责任的三种情形及违约赔偿金额为童某上

一年度月平均工资的两倍。该约定是双方自行约定的结果，系双方真实意思表示，且不违反法律、法规的强制性规定，为有效协议条款，该条款易于理解，难以产生歧义。童某主张适用该条款应结合其工作年限考虑，缺乏依据，故未能得到仲裁委支持。

仲裁委提示

聘用合同与劳动合同在法律依据、法律关系主体、试用期限、解除条件、用人单位处罚权、支付经济补偿或赔偿金、支付违约金等方面存在较为明显的差异，如聘用合同的相关法律政策规定中，并无违法解除聘用合同应支付赔偿金的规定。聘用合同一般包含必备条款和约定条款，事业单位工作人员在订立聘用合同时，应高度重视约定条款，结合自身情况，充分利用平等协商权利，订立好相应的约定条款，避免将来引发争议。

【来源：2021年11月5日，北京市人力资源和社会保障局官网】

北京市劳动人事争议仲裁典型案例（2022年发布）

案例 1. 企业承接平台业务应根据用工事实承担用工主体责任

案情简介

2020年5月2日，饶某通过朋友介绍，在某专门从事空调安装的APP上进行注册，随后开始承接某安装公司通过微信发来的空调安装派工单。工作中，饶某与腾某同组，二人固定搭档进行空调安装。2020年6月5日，某安装公司的姜某通过微信向腾某派单，指派前往某小区安装空调。次日，饶某与腾某一起去该地点安装空调，在安装空调的过程中饶某摔伤。事故发生后，饶某委托的律师曾与某安装公司的负责人霍某通过微信协商认定工伤事宜，双方约定一起去人社部门认定工伤，但霍某未按时到场，饶某未能进行工伤认定。2021年5月12日，饶某向劳动人事争议仲裁委员会（以下简称仲裁委员会）提出仲裁申请，要求确认其与某安装公司存在劳动关系。庭审过程中，腾某出庭作证称，其2020年5月至7月在某安装公司工作，与饶某为同组同事，安装空调费用是根据安装空调数量按月结算，某安装公司通过银行转账将其与饶某的工资进行支付，其再将饶某的工资转付给饶某。霍某出庭作证称，某安装公司通过APP平台承接空调安装业务，饶某是腾某招的小工，两人为固定搭档，根据派单安装空调，饶某的工资由腾某结算，某安装公司与饶某是劳务关系。饶某提交霍某的微信朋友圈截图显示，霍某多次在朋友圈发布招聘信息，称某安装公司负责空调的安装维修，长期招聘带车送货安装师傅、学徒等。某安装公司对上述两人的证言及朋友圈截图的真实性均认可，但认为，即使其公司长期招聘安装人员，也是其公司的商业行为，不能证明与饶某存在劳动关系，其与饶某只是劳务关系。

仲裁请求

要求确认饶某与某安装公司在2020年5月2日至2021年5月12日期间存在劳动关系。

处理结果

仲裁委员会裁决支持饶某的仲裁请求，一审、二审判决结果与仲裁裁决结果一致。

案例评析

本案争议的焦点在于，饶某与某安装公司之间究竟是劳动关系还是劳务关系？

《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发〔2005〕12号，以下简称《通知》）第一条规定：“用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同，但同时具备下列情形的，劳动关系成立。（一）用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；（二）用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动；（三）劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。”某安装公司与饶某均符合建立劳动关系的主体资格，其通过微信形式派单，饶某按照某安装公司派单从事空调安装工作，某安装公司将工资发放给腾某后，腾某再将工资发放给饶某，由此可以看出，饶某受某安装公司管理、控制和支配，从事的工作内容也是某安装公司的业务范围，饶某与某安

装公司并非平等关系，而是从属关系，符合《通知》规定的劳动管理及从属性特征。某安装公司虽辩称饶某系腾某找的小工，饶某与某安装公司系劳务关系，但未能提交有力证据予以证明，故仲裁委员会不予采信。某安装公司作为负有管理职责的用人单位，应就劳动关系存续期间承担举证责任，因其未举证证明饶某的工作期间，故仲裁委员会对饶某所主张的工作期间予以采信，并对其仲裁请求予以支持。

仲裁委员会提示

近年来，平台经济发展迅猛，创造了大量就业机会，依托互联网平台就业的劳动者数量大幅增加，与之伴随而来的则是劳动者权益保障面临新情况新问题。《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》（人社部发〔2021〕56号）中规定：“符合确立劳动关系情形的，企业应当依法与劳动者订立劳动合同。不完全符合确立劳动关系情形但企业对劳动者进行劳动管理（以下简称不完全符合确立劳动关系情形）的，指导企业与劳动者订立书面协议，合理确定企业与劳动者的权利义务。个人依托平台自主开展经营活动、从事自由职业等，按照民事法律调整双方的权利义务。”实践中，一些平台企业将相关业务外包给其他用人单位，承接平台相关业务的用人单位也应按照上述规定要求，明晰双方法律关系，与符合确立劳动关系的劳动者订立劳动合同并依法缴纳社会保险费，与不完全符合确立劳动关系情形的劳动者订立书面协议明确双方权利义务，并在条件允许的情形下依法参加职业伤害险，还可购买人身意外、雇主责任等商业保险，既有力保障劳动者合法权益，也有效降低企业用工风险，促进企业健康发展。

案例 2. 超过用工时长非全日制劳动合同不能成为免责挡箭牌

案情简介

杨某于 2011 年 9 月 16 日入职某商务会馆公司，担任修脚技师。工作期间，双方先后连续订立六次非全日制劳动合同，最后一份合同截止日期为 2021 年 1 月 15 日，该公司未为杨某缴纳社会保险费。杨某月工资不固定，无底薪，工资按月支付，全部为提成工资，月均工资为 5314 元。2021 年 3 月 19 日，杨某以未为其缴纳社会保险费为由，向公司发出书面通知解除劳动关系。2021 年 3 月 25 日，杨某向劳动人事争议仲裁委员会（以下简称仲裁委员会）提出仲裁申请，要求某商务会馆公司支付解除劳动合同经济补偿。庭审中，关于工作时长，某商务会馆公司主张，杨某属于非全日制用工，实行计件工资制，没有社会保险，对其工作时间没有要求，也不要求打卡，有客人来就上钟，没有客人就休息，每周有一天休息，因属于非全日制用工，故不同意支付解除劳动合同经济补偿。杨某则主张，其每天下午 1 点上班，晚上 12 点下班，每周有一天休息需要申请，公司批准后可以休。针对工作时长的主张，杨某提交了其与上级主管的微信聊天记录予以佐证。该微信聊天记录显示，杨某称“每天下午 1 点到夜里 12 点的熬夜工作，单位没有给缴纳社保没有医疗保障……”，对方回复有“如果是班次的话可以调整”“因为现在就两个人，所以时间比较长”等内容，某商务会馆公司认可上述微信聊天记录的真实性。

仲裁请求

要求某商务会馆公司支付解除劳动合同经济补偿 53140 元。

处理结果

仲裁委员会裁决支持杨某的仲裁请求，一审、二审判决结果与仲裁裁决结果一致。

案例评析

本案争议的焦点在于，某商务会馆公司与杨某的用工形式应如何认定？

《中华人民共和国劳动合同法》第六十八条规定：“非全日制用工，是指以小时计酬为主，劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过四小时，每周工作时间累计不超过二十四小时的用工形式。”《中华人民共和国劳动合同法》第七十二条第二款规定：“非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过十五日。”本案中，第一，某商务会馆公司对杨某并非按照小时计酬，而是根据业绩提成计算工资；第二，杨某在职期间在工作地点随时

待命，其提交的证据亦显示其每天工作时长 11 小时左右，每周工作至少 6 天，明显超过非全日制用工对用工时长的限制；第三，某商务会馆公司系按月向杨某发放工资，结算支付周期已超过 15 日。综上，虽然双方签订了非全日制劳动合同，但双方的劳动关系形式以及报酬结算方式不符合非全日制用工的特点，应认定双方属于全日制劳动关系。《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条第一款第三项规定：“用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：……；（三）未依法为劳动者缴纳社会保险费的；……。”第四十六条第一项的规定：“有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：（一）劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的；……。”由于某商务会馆公司未依法为杨某缴纳社会保险费，根据上述规定，仲裁委员会依法裁决支持杨某的仲裁请求。

仲裁委员会提示

《国务院办公厅关于支持多渠道灵活就业的意见》（国办发〔2020〕27 号）指出，个体经营、非全日制以及新就业形态等灵活多样的就业方式，是劳动者就业增收的重要途径，对拓宽就业新渠道、培育发展新动能具有重要作用。非全日制用工由于具有“双方当事人可以订立口头协议”“非全日制用工双方当事人任何一方都可以随时通知对方终止用工。终止用工，用人单位不向劳动者支付经济补偿”“企业只需给劳动者缴纳工伤保险费”等特点，故具有用工成本低、用工灵活性强等优势。实践中，一些用人单位以订立非全日制劳动合同之名，行全日制劳动关系之实，这种规避劳动合同法相关规定的行为，不仅会得到仲裁委员会和人民法院的否定性评价，而且给自身带来更大的用工风险，故用人单位应以案为鉴在用工管理中予以避免。

案例 3. 高级管理人员执行不定时工作制企业无须支付加班费

案情简介

刘某于 2011 年 7 月 15 日入职某互联网科技公司，任职副总经理。2014 年 12 月 12 日，双方签订无固定期限的劳动合同，其中对工作时间的约定为“本公司实行每周五天、每天八小时标准工时制”。刘某每月基本工资 25000 元，2017 年至 2020 年每年绩效奖金为 350000 元至 550000 元不等。2021 年 4 月 14 日，刘某向某互联网科技公司发送《解除劳动合同通知书》，载明“因贵司未足额支付劳动报酬，现根据《劳动合同法》第三十八条的规定，特通知贵司，自即日起我与贵司的劳动合同解除”。2021 年 5 月，刘某向劳动人事争议仲裁委员会（以下简称仲裁委员会）提出仲裁申请，要求某互联网科技公司支付加班费及解除劳动合同经济补偿。庭审中，某互联网科技公司则主张，刘某是公司高级管理人员，适用不定时工作制；刘某称，双方签订的劳动合同中约定“本公司实行每周五天、每天八小时标准工作制”，其并非适用不定时工作制，且其需要进行打卡考勤，每月由人力资源部对打卡汇总后，通过邮件发送考勤表给其确认，公司通过此种方式进行考勤管理，2017 年 1 月 1 日至 2021 年 3 月 31 日期间其延时加班 556 小时、休息日加班 10 天、法定节假日加班 1 天。刘某提交与人力资源部的邮件及考勤表予以证明，邮件载有“此考勤表仅供部门负责人做参考使用，由于人员流动频繁、流程审批延迟，导致数据导出会有偏差，请负责人务必认真核对部门人员数量、休假类型、休假天数，若有休假未提交相关手续者，督促员工按公司要求 OA 提交相关资料，最终将以部门负责人确认考勤为准。请您于……纸质版部门考勤……交至人力资源部”，2017 年至 2020 年各月考勤记录为邮件附件，其上显示考勤项目包含“事假、病假、迟到/早退、旷工、年假、调休、婚假、丧假、产检、考试假”，其他员工栏偶有记录休假情况，刘某一栏均为空白；某互联网科技公司认可邮件及考勤表的真实性，但称邮件是公司人力资源部向刘某发送的其主管部门人员的请假等内容的记录，刘某列入该表仅是系统自动生成，未体现其有任何的请假、缺勤、加班记录，不能证明公司对其进行打卡考勤。

仲裁请求

1. 要求某互联网科技公司支付 2017 年 1 月 1 日至 2021 年 3 月 31 日期间延时加班费 332230 元；2. 要求某互联网科技公司支付 2017 年 1 月 1 日至 2021 年 3 月 31 日期间休息日

加班费 63680 元；3. 要求某互联网科技公司支付 2017 年 10 月 3 日法定节假日加班费 9500 元；4. 要求某互联网科技公司支付解除劳动合同经济补偿 666000 元。

处理结果

仲裁委员会裁决驳回刘某的全部仲裁请求，一审、二审判决结果与仲裁裁决结果一致。

案例评析

本案争议的焦点在于，某互联网科技公司是否应向担任高级管理人员的刘某支付加班费？

《北京市企业实行综合计算工时工作制和不定工时工作制的办法》（京劳社资发〔2003〕157 号）第十六条中规定，企业中的高级管理人员实行不定工时工作制，不办理审批手续。《工资支付暂行规定》（劳部发〔1994〕489 号）第十三条及《北京市工资支付规定》第十七条均规定，执行不定工时工作制的劳动者不适用（执行）支付加班费的相关规定。本案中，从刘某提交的与人力资源部的邮件和考勤表的内容可知，考勤表主要用于部门负责人对部门人员休假情况的确认，并非刘某所述的打卡汇总；退一步讲，若如刘某所述是打卡汇总，由人力资源部发给其确认，公司通过该种方式对其进行考勤管理，则已经过其确认的考勤表，也没有显示其存在任何加班情况；因此，刘某被纳入考勤表，其记录均为空白，更符合某互联网科技公司所述系因系统自动生成，公司不对其进行考勤管理；虽然双方签订的劳动合同中约定“本公司实行每周五天、每天八小时标准工作制”，但刘某作为公司高级管理人员，公司不对其进行考勤管理，其工作时间自由灵活，综合考虑其工作岗位、履职情况等因素，故仲裁委员会采信某互联网科技公司关于刘某实行不定工时工作制的主张，并对刘某要求支付加班费的请求不予支持。由于某互联网科技公司不存在拖欠刘某劳动报酬的情形，故刘某的辞职理由不能成立，其要求支付解除劳动合同经济补偿的请求，因无事实依据也不能得到支持。

仲裁委员会提示

近年来，部分企业行业超时加班现象较为突出。加班不仅影响劳动者休息，易引发劳动争议，而且增加用工成本。为减少不必要的加班，有效控制用工成本，用人单位除采取合理安排工作、加强劳动定额和岗位职责考核、完善考勤管理制度、及时安排休息日加班的劳动者补休等措施外，还应用好工时制度。对符合实行综合计算工时制和不定工时工作制的劳动者，报经劳动行政部门批准执行不定工时工作制和综合工时制，最大限度的利用法定工作时间。由于对企业高级管理人员实行不定工时工作制无须劳动行政部门审批，故应在劳动合同中对高级管理人员实行的工时制度进行明确约定，避免引发争议。此外，对“高级管理人员”的认定，应严格适用《中华人民共和国公司法》第二百一十六条对“高级管理人员”的界定，即“指公司的经理、副经理、财务负责人，上市公司董事会秘书和公司章程规定的其他人员”，而不是仅依据双方当事人在劳动合同中的约定或双方当事人的“自认”。

案例 4. 订立免责协议不能免除用人单位对工伤职工法定义务

案情简介

乔某系某保安服务公司乘务管理员，于 2019 年 1 月入职，月均实发工资 3500 元，最后工作至 2019 年 10 月 14 日，当天在接车时发生交通事故。在职期间，保安服务公司未为乔某缴纳社会保险费。2020 年 12 月，某区人社局作出《认定工伤决定书》，认定乔某所受伤害为工伤。2021 年 4 月 30 日，某区劳动能力鉴定委员会作出鉴定结论为：目前已达到职工工伤与职业病致残等级标准捌级。保安服务公司认为，入职之时，其与乔某签订《乘务管理员劳动协议》，约定乔某自愿放弃社保，其工资中有一部分是社保补偿等；事故发生后，双方订立《协议书》，其中载明“……为向肇事方申请补偿，特向公司申请开具误工证明。此证明只限于本人向肇事方申请补偿之用，不会利用此证明对公司进行法律诉讼或责任追究，与公司不存在任何法律纠纷”，故不同意向乔某赔付任何工伤待遇。2021 年 6 月，乔某向劳动人事争议仲裁委员会（以下简称仲裁委员会）提出仲裁申请。

仲裁请求

要求某保安服务公司支付一次性伤残补助金、一次性工伤医疗补助金、一次性伤残就业补助金合计 239509 元。

处理结果

仲裁委员会裁决支持乔某的仲裁请求，一审、二审判决结果与仲裁裁决结果一致。

案例评析

本案争议的焦点在于，保安服务公司与乔某订立的两份“免责协议”，能否让保安服务公司免于支付乔某应享有的工伤待遇？

《中华人民共和国劳动合同法》第二十六条第一款规定：“下列劳动合同无效或者部分无效：……；（三）违反法律、行政法规强制性规定的。”保安服务公司虽与乔某订立《乘务管理员劳动协议》《协议书》，但上述协议违反《中华人民共和国社会保险法》《工伤保险条例》有关用人单位应当依法为劳动者缴纳社会保险费（工伤保险费）的强制性规定，故不能发生免责的法律效果。《工伤保险条例》第六十二条第二款规定：“依照本条例规定应当参加工伤保险而未参加工伤保险的用人单位职工发生工伤的，由该用人单位按照本条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。”本案中，保安服务公司未依法缴纳工伤保险费，致使本可由社保基金列支的相关工伤保险待遇，均由该公司全额向乔某支付。

仲裁委员会提示

依法为劳动者办理社会保险，缴纳社会保险费用系用人单位的法定义务，劳动者要求或同意停缴社会保险费不能免除该法定义务的履行以及不履行该法定义务产生的法律责任。用人单位应当依照《中华人民共和国社会保险法》的相关规定，自用工之日起三十日内为其职工向社会保险经办机构申请办理社会保险登记，并按时足额缴纳社会保险费。用人单位应增强合规意识，加强合规管理，可将新入职员工不同意缴纳应缴社会保险费作为不符合录用条件之一而拒绝录用，避免出现本案中“因小失大”“得不偿失”情形；劳动者应提高风险防范意识，避免只顾眼前利益而不顾后患，为自身权益维护带来不必要的困难和障碍。

案例 5. 用人单位有权自主决定劳动者休福利年休假相关事项

案情简介

张某于 2014 年 8 月 1 日入职某税务咨询公司，岗位是高级税务经理，双方于 2018 年 8 月 1 日订立无固定期限劳动合同。2020 年 12 月 28 日，某税务咨询公司以“客观情况发生重大变化致使劳动合同无法履行，经双方协商，未能就变更劳动合同内容达成协议”为由，与张某解除劳动合同并向其支付了解除劳动合同经济补偿及额外 1 个月工资。张某离职前 12 个月的平均工资为 35000 元。在职期间，张某每年享有 20 天年休假，其中法定带薪年假 15 天，公司福利年休假 5 天。张某在 2019 年、2020 年共计有 9 天福利年休假未休。在离职结算时，由于对未休福利年休假该如何补偿未作明确规定，某税务咨询公司按照单倍工资标准向张某支付上述未休福利年休假工资报酬，但张某认为应按照国家法定带薪年假即双倍工资标准支付，双方因此发生争议。2021 年 1 月 6 日，张某向劳动人事争议仲裁委员会（以下简称仲裁委员会）提出仲裁申请。

仲裁请求

要求某税务咨询公司支付 2019 年、2020 年共计有 9 天未休福利年休假工资报酬（差额）14482 元。

处理结果

仲裁委员会裁决驳回张某的仲裁请求，一审、二审判决结果与仲裁裁决结果一致。

案例评析

本案争议的焦点在于，张某未休的福利年休假是否应按照国家法定带薪年假标准予以补偿？

《职工带薪年休假条例》第三条第一款规定：“职工累计工作已满 1 年不满 10 年的，年休假 5 天；已满 10 年不满 20 年的，年休假 10 天；已满 20 年的，年休假 15 天。”《企业职工带薪年休假实施办法》（人力资源和社会保障部令第 1 号）第十条第一款规定：“用人单

位经职工同意不安排年休假或者安排职工年休假天数少于应休年休假天数，应当在本年度内对职工应休未休年休假天数，按照其日工资收入的 300%支付未休年休假工资报酬，其中包含用人单位支付职工正常工作期间的工资收入。”上述条文对劳动者应享有的法定带薪年休假天数及未休年休假应予如何补偿进行了明确规定，但对于用人单位自行设立的福利年休假，在未休的情况下是否应予补偿及补偿标准是多少，法律并无明文规定。按照民事活动法无禁止即可为的原则，某税务咨询公司按照单倍工资标准向张某支付未休福利年休假工资报酬，并不违反法律法规强制性规定，且张某要求按照双倍工资标准予以补偿并无相应依据，故其仲裁请求不应得到支持。

仲裁委员会提示

现阶段，不少用人单位在法律规定之外自设福利假期，而福利年休假是其中较为常见的类型。福利年休假作为一种员工福利，具有吸引更多的优秀人才、增强员工对企业的认同感、让员工得到更好休养、激发员工干事创业活力等作用，无疑值得提倡和鼓励。用人单位若建立福利年休假制度，应当按照《中华人民共和国劳动合同法》第四条的规定，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。福利年休假制度内容至少应包含以下几个方面：福利年休假的享有条件及天数；法定带薪年休假与福利年休假在使用上的先后顺序；福利年休假休假程序及时限要求；未休完的福利年休假是否支付相应补偿（如支付补偿，应明确补偿的标准）等。只有这样，用人单位才能既“把好事办好”又避免引发争议。

案例 6. 劳动者在职期间成立同业公司用人单位解除合同合法

案情简介

曹某于 2013 年 8 月 1 日入职某汽车金融公司，岗位为部门经理，双方订立了无固定期限劳动合同。曹某签收的《员工手册》中规定：未经公司书面批准，任何员工不得兼职；如发现员工未经批准私自兼职，属于严重违反公司的规章制度，公司有权立即解除员工的劳动合同。2018 年 8 月 31 日，曹某签署《声明函》称：如本人在某汽车金融公司工作以外从事其他外部活动，可能引起利益冲突或存在其他违反某汽车金融公司《诚信行为守则》和公司政策方针情况的，本人将立即向本人上司、人力资源部或法律合规部报告。2020 年 9 月，某汽车金融公司廉政部门调查发现，2017 年 2 月至 2020 年 7 月期间，曹某担任案外某公司的执行董事及法定代表人，且系该公司成立时的股东，该公司的经营范围与某汽车金融公司经营范围有相同之处。2020 年 11 月 23 日，某汽车金融公司以严重违反规章制度为由，与曹某解除劳动合同。曹某离职前 12 个月平均工资为 27000 元。曹某于 2021 年 2 月向劳动人事争议仲裁委员会（以下简称仲裁委员会）提出仲裁申请，要求某汽车金融公司支付违法解除劳动合同赔偿金。仲裁庭审中，曹某称，其只是替同学贾某代持股份，案外公司未实际经营及获利，其代持股份行为并非兼职行为，且未对某汽车金融公司造成任何伤害，故某汽车金融公司的解除行为系违法解除。贾某出庭作证称，其系案外公司实际经营者，现担任法定代表人，因其之前担任法定代表人的公司被吊销了营业执照，导致其不能注册新的公司担任法定代表人，其和曹某是大学同学，相互非常信任，所以其邀请曹某当其公司的法定代表人，当时签署了股权代持协议，是无偿的，其公司未经营过与汽车相关的业务。某汽车金融公司不认可证人证言的真实性及证明目的，称证人与曹某存在利害关系。

仲裁请求

要求某汽车金融公司支付违法解除劳动合同赔偿金 432000 元。

处理结果

仲裁委员会裁决驳回曹某的仲裁请求，一审、二审判决结果与仲裁裁决结果一致。

案例评析

本案争议的焦点在于，某汽车金融公司与曹某解除劳动合同是否具有充分的事实依据？

《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条规定：“发生劳动争议，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的，用人单位应当提供；用人单位不提供的，应当承担不利后果。”本案中，曹某主张，其在职期间成立与某汽车金融公司经营范围相同的公司，不违反某汽车金融公司规章制度的规定，其应就该主张承担证明责任。虽然曹某的证人贾某出庭作证，但因两人明显具有利害关系，且无其他有力证据佐证，故贾某的证言无法被采信；曹某在签署《声明函》时，明知两公司经营范围有相同之处，为避嫌其应按照某汽车金融公司《诚信行为守则》要求如实申报，但其却故意隐瞒不报；曹某另主张其担任案外公司股东的行为并非《员工手册》中规定的兼职行为，诚然，该行为属于公司法上的行为而非劳动合同法上的兼职行为，但该行为显然比普通的兼职行为更能给某汽车金融公司造成危害。因此，举轻明重，曹某的行为既属于严重规章制度的行为，其隐瞒不报的行为亦属于严重违反《诚信行为准则》的行为，某汽车金融公司据此解除合同具有充分的事实和制度依据，应属于合法解除，曹某的仲裁请求不应得到支持。

仲裁委员会提示

《中华人民共和国劳动合同法》第三条规定：“订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。依法订立的劳动合同具有约束力，用人单位与劳动者应当履行劳动合同约定的义务。”《中华人民共和国民法典》第七条规定：“民事主体从事民事活动，应当遵循诚信原则，秉持诚实，恪守承诺。”《中华人民共和国民法典》的立法目的之一就是弘扬社会主义核心价值观，社会主义核心价值观就包含“诚信”的要求。从上述法律条文规定可知，劳动者在劳动合同订立、履行、变更、解除或终止等各个环节，都应当履行忠实义务，遵守诚信原则，遵照用人单位规章制度，完成用人单位的指示和工作任务，维护、增进而不损害用人单位利益。用人单位应加强企业诚信文化建设，把诚信用工管理和经营贯穿于企业发展之中，使全体员工树立诚信意识，双方共同打造同心同德同行的事业共同体、利益共同体和命运共同体。

案例 7. 离职证明存根上的格式条款不能排除劳动者相应权利

案情简介

常某于 2020 年 1 月 4 日入职某教育科技有限公司，岗位为研发工程师，双方签订有期限为 3 年的书面劳动合同，约定常某的月工资为 16000 元。在职期间，某教育科技有限公司采取大小周工作制度，安排常某大周上六天班，并以补贴形式向其发放了单倍加班工资。2021 年 1 月 25 日，常某因个人原因离职。当日，某教育科技有限公司向常某出具离职证明，常某在离职证明存根上签字。该离职证明存根内容为：“本人确认，在职期间的工资、奖金、加班费、经济补偿等（如有）均已结清；本人放弃向公司主张任何权利，并已于 2021 年 1 月 25 日领取离职证明。”2021 年 3 月 15 日，常某要求支付在职期间另一倍休息日加班费，某教育科技有限公司以常某已在离职证明存根上签字、表明双方在加班费等方面无争议为由予以拒绝。因某教育科技有限公司不同意就该加班费争议进行协商，常某遂向劳动人事争议仲裁委员会（以下简称仲裁委员会）提出仲裁申请。

仲裁请求

要求某教育科技有限公司支付 2020 年 1 月 4 日至 2021 年 1 月 25 日期间休息日加班 25 天的加班费差额 18390 元。

处理结果

仲裁委员会裁决支持常某的仲裁请求，一审、二审判决结果与仲裁裁决结果一致。

案例评析

本案争议的焦点在于，常某在离职证明存根上的签字是否具有放弃相应权利的法律效果？

《中华人民共和国劳动合同法》第五十条第一款规定：“用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。”《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定：“用人单位出

具的解除、终止劳动合同的证明，应当写明劳动合同期限、解除或者终止劳动合同的日期、工作岗位、在本单位的工作年限。”从上述规定可知，及时向劳动者出具离职证明是用人单位的法定义务，离职证明是用人单位在解除或者终止劳动合同时向劳动者出具的证明，其功能是证明劳动者与原用人单位劳动合同的解除或终止情况，从而有利于劳动者与新的用人单位建立劳动关系，且离职证明的内容法律也有明确规定。常某在离职证明存根上签字，仅代表其签收了离职证明，该离职证明存根并非劳动者与用人单位就双方之间民事权利义务进行协商、处分的协议，不具有处分、放弃民事权利的功能，故常某仍有权主张其加班费差额并依法得到支持。

仲裁委员会提示

用人单位与劳动者是和谐劳动关系的建设者和享有者。劳动关系双方由于价值取向、利益诉求的差异和看问题角度的不同，产生一些矛盾纠纷难以避免，关键在于有没有一套解决矛盾和化解纠纷的有效机制。用人单位应提高争议协商意识，建立健全沟通对话机制，畅通劳动者诉求表达渠道，完善内部申诉、协商回应制度，及时回应劳动者协商诉求，只有这样才能做到最大可能将矛盾纠纷化解在内部和萌芽状态，最大限度减少不和谐因素。本案中，某教育科技有限公司将功夫做在表面，发生争议后采取“鸵鸟”心态拒绝沟通协商，反而将离职证明存根上免除自己的法定责任、排除劳动者权利的格式条款当做“护身符”，无疑会在人力、物力、财力和企业声誉上造成更大损失。

案例 8. 员工提供虚假就业信息违反竞业限制应承担违约责任

案情简介

李某于 2010 年 7 月入职某科技公司，双方订立过两次固定期限劳动合同，第二份劳动合同的到期日为 2020 年 8 月 31 日。2020 年 6 月 4 日，某科技公司与李某签订《竞业限制协议书》，其中约定：李某的竞业限制期限为 1 年，自李某离职之日起开始计算，某科技公司每月向李某支付竞业限制经济补偿 6360 元（税前）；在竞业限制期内，李某非经某科技公司同意，不在与某科技公司生产或经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的单位工作，其中包括但不限于深圳某技术公司等；在竞业限制期内，李某应当每月书面向某科技公司汇报自己的就业情况，其中包括社会保险缴纳等情况；李某违反协议约定应当承担下列违约责任：1. 退还某科技公司已经支付但李某违反竞业限制义务期间的竞业限制经济补偿；2. 违约金为某科技公司已支付竞业限制经济补偿的五倍。2020 年 6 月 23 日，李某从某科技公司离职，其离职前 12 个月平均工资为 38000 元。自 2020 年 7 月起，某科技公司按照双方约定的标准向李某支付竞业限制经济补偿，并安排人事部员工姜某负责与李某进行按月对接，了解李某的再就业状况。对接过程中，李某告知姜某，其自离职后一直待业，由朋友开办的某物流公司为其办理社会保险费缴纳，并向姜某提交了其与某物流公司签订的劳动合同。姜某最后一次与李某进行对接的时间为 2021 年 1 月 28 日。2021 年 2 月，某科技公司向劳动人事争议仲裁委员会（以下简称仲裁委员会）提出仲裁申请，要求李某返还竞业限制经济补偿、支付违反竞业限制义务违约金。

在仲裁庭审中，仲裁庭查明，2020 年 7 月至 10 月期间，李某的社会保险缴费单位为甲人力资源服务公司；2020 年 11 月至 2021 年 5 月期间，李某的社会保险缴费单位为乙人力资源服务公司；就如何联系甲人力资源服务公司为其缴纳社会保险费、其向某科技公司告知的社会保险费缴纳单位与实际缴费单位不符的原因、如何与甲人力资源服务公司核定社会保险费缴费基数、如何将社会保险费转交给甲人力资源服务公司、为何将社会保险费从甲人力资源服务公司转移至乙人力资源公司等问题的答复，分别为“不清楚”“时间较长记不清了”“记不清楚”。在仲裁庭释明并进一步询问后，李某仍拒绝就相应问题进行解释。仲裁委员会就上述问题向甲人力资源服务公司发出《协查函》，甲人力资源服务公司于 2021 年 3 月 12 日回函，载明“我公司与李某不存在劳动关系。李某的社会保险费为我公司深圳关联公司委托至我公司缴纳，委托深圳关联公司缴纳社会保险费的公司为深圳某技术公司”。

仲裁请求

1. 要求李某返还某科技公司已支付的全部竞业限制经济补偿；2. 要求李某支付违反竞业限制义务的违约金 380000 元。

处理结果

仲裁委员会裁决：1. 李某返还某科技公司已支付的全部竞业限制经济补偿；2. 李某支付违反竞业限制义务的违约金 190000 元。该案一审、二审判决结果与仲裁裁决结果一致。

案例评析

本案争议的焦点在于：1. 李某是否存在违反其与某科技公司所签《竞业限制协议书》中约定的竞业限制义务的行为？2. 如李某违约，其违约金应如何裁判？

《中华人民共和国劳动合同法》第二十三条规定：“用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。”《劳动人事争议仲裁办案规则》（人力资源和社会保障部令第 33 号）第十八条规定：“争议处理中涉及证据形式、证据提交、证据交换、证据质证、证据认定等事项，本规则未规定的，可以参照民事诉讼证据规则的有关规定执行。”

《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》（法释〔2019〕19 号）第四条规定：“一方当事人对于另一方当事人主张的于己不利的事实既不承认也不否认，经审判人员说明并询问后，其仍然不明确表示肯定或者否定的，视为对该事实的承认。”本案中，某科技公司与李某签订的《竞业限制协议书》是双方真实意思表示，不违反法律规定，双方均应依照履行。某科技公司已在李某离职后依据协议约定按月向李某支付竞业限制经济补偿，李某虽亦按月向某科技公司报告无再就业情况，但李某社会保险费通过甲、乙人力资源服务公司办理缴纳的记录，与其向某科技公司报告本人社会保险办理缴纳的方式不符，且经甲人力资源服务公司出具回函，该公司为李某办理社会保险缴纳系基于其深圳关联公司及深圳某技术公司的委托，而深圳某技术公司属于李某的竞业限制范围，李某明显存在违反竞业限制义务之嫌，且李某未能对此予以合理解释及澄清，根据前述证据规则，应认定李某存在违反竞业限制义务行为，并对某科技公司要求李某返还竞业限制经济补偿及支付违反竞业限制义务违约金的请求予以支持。

关于违反竞业限制义务违约金的金额问题，参照李某离职某科技公司前 12 个月的平均工资收入金额，相较双方协议约定的竞业限制经济补偿金额及违反竞业限制义务违约金标准，存在金额比例失衡及权利义务不对等，对李某而言显失公平，结合李某违反竞业限制义务的时间长度、某科技公司与李某约定的竞业限制经济补偿的标准及李某应向某科技公司返还违反竞业限制经济补偿的情况，并考虑李某向某科技公司提供虚假就业信息、先后通过隐藏真实社会保险缴费单位和以变更社会保险缴费单位的方式掩盖违反竞业限制义务事实的情况，以及李某在劳动争议仲裁及诉讼中表现出的较为明显的负面主观态度等情况，酌情裁判李某向某科技公司支付违反竞业限制义务的违约金 190000 元。

仲裁委员会提示

近年来，竞业限制劳动争议案件不断涌现，引发社会广泛关注。劳动合同法设立的竞业限制制度发挥着两方面的功效：一方面，惩戒劳动者违约失信行为，保护用人单位的知识产权和商业秘密，激发用人单位的创造性；另一方面，防止用人单位权利滥用，保护劳动者的自主择业权和生存权，促进人才流动，做到人尽其才。现行法律对竞业限制经济补偿金额及违反竞业限制义务违约金金额的上下限都没有规定。鉴于此，用人单位在与劳动者订立竞业限制协议或条款时，应当根据权利义务对等原则合理把握，既要防止约定在竞业限制期限内按月向劳动者支付过低的竞业限制经济补偿，致使劳动者难以维持基本生活而被迫违反竞业限制义务，从而给用人单位造成难以估量和举证证明的经济损失，也要避免约定劳动者在违反竞业限制义务时承担过高的违约金，从而被仲裁委员会或人民法院根据公平合理原则予以

调整（降低），致使与自身预期及实际损失不符；劳动者在与用人单位订立竞业限制协议或条款时，应充分了解法律规定，权衡利弊，做好条款沟通协商，并信守承诺审慎履行竞业限制义务，避免出现违约情形产生不良诚信记录影响再就业，更要避免消极对抗仲裁庭、法庭查清事实，从而被裁判承担更高的违约金。

案例 9. 用人单位应当积极履行法律义务有效防止职场性骚扰

案情简介

赵某，女，于 2017 年 4 月 3 日入职某餐饮公司，从事炊事员工作，月工资 4000 元。2020 年 11 月 17 日，赵某报警称，同班组同事郑某 11 月 13 日在食堂过道处触碰其胸部，且郑某此前还曾从其身后摸过其大腿。某派出所对员工郑某、寇某、后厨经理任某进行了询问。郑某否认触碰赵某大腿和胸部，称 11 月 13 日在食堂过道相遇时腿部碰到了赵某，但是碰到什么部位不清楚。寇某称 11 月初，郑某让其看郑某手机上的图片，结果是黄色图片，后来听赵某说郑某触碰其胸部。任某称，11 月 13 日听到赵某骂郑某臭流氓，就问赵某怎么回事，赵某说郑某触碰其胸部，之前还摸过她的大腿；其找郑某，郑某称只是下意识地用手挡了下，碰到赵某的胸部；郑某还对女员工说过“谁要生二胎，找他”。当日，赵某与郑某签署协议书，载明：“2020 年 11 月 17 日 8 时许，赵某报在某食堂内被猥亵。经了解，赵某称自己于 11 月 13 日在食堂内过道处与郑某存在肢体接触。现双方自愿达成协议：1. 郑某向赵某赔礼道歉，赵某不追究对方的法律责任，申请撤案。2. 双方自签字之日起，双方不得再因此事发生任何口角，冲突，甚至打架行为。”11 月 14 日至 16 日期间，赵某曾以郑某存在性骚扰行为为由，要求不与郑某分在同一班组上夜班，但其换班要求连续三次遭到某餐饮公司的拒绝，赵某自报警次日起未再上班。2020 年 11 月 25 日，某餐饮公司向赵某发出《责令上班通知书》，赵某仍未到岗。2020 年 11 月 27 日，某餐饮公司以旷工为由与赵某解除劳动合同。赵某遂向劳动人事争议仲裁委员会（以下简称仲裁委员会）提出仲裁申请。

仲裁请求

要求某餐饮公司支付违法解除劳动合同赔偿金 32000 元。

处理结果

仲裁委员会裁决支持赵某的仲裁请求，后二审判决结果与仲裁裁决结果一致。

案例评析

本案争议的焦点在于，某餐饮公司与赵某解除劳动合同是否具有充分的事实依据？

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》（法释〔2020〕26 号）第四十四条规定：“因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。”本案中，虽然事发处没有视频监控，也无他人目睹赵某所述的性骚扰行为，出警记录亦对该事件未作认定，但郑某已经认可其有触碰到赵某肢体的事实，且从其他员工向警方反映的情况看，郑某存有不端行为的可能性较大。赵某基于自身安全考虑，提出不与郑某一起上夜班的要求合情合理。餐饮公司作为用人单位，本应积极预防类似事件再次发生，然而却对赵某的合理诉求不予理会，并以旷工为由与赵某解除劳动合同，显然未尽到管理者的义务，其解除行为缺乏事实依据，属于违法解除，应向赵某支付违法解除劳动合同赔偿金。

仲裁委员会提示

《中华人民共和国民法典》第一千零一十条规定：“违背他人意愿，以言语、文字、图像、肢体行为等方式对他人实施性骚扰的，受害人有权依法请求行为人承担民事责任。机关、企业、学校等单位应当采取合理的预防、受理投诉、调查处置等措施，防止和制止利用职权、从属关系等实施性骚扰。”《中华人民共和国妇女权益保障法》第二十五条规定：“用人单位应当采取下列措施预防和制止对妇女的性骚扰：（一）制定禁止性骚扰的规章制度；（二）明确负责机构或者人员；（三）开展预防和制止性骚扰的教育培训活动；（四）采取必要的安全保卫措施；（五）设置投诉电话、信箱等，畅通投诉渠道；（六）建立和完善调查处置程

序，及时处置纠纷并保护当事人隐私和个人信息；（七）支持、协助受害妇女依法维权，必要时为受害妇女提供心理疏导；（八）其他合理的预防和制止性骚扰措施。”现实中，职场性骚扰通常具有不易察觉的隐蔽特征，往往会给受害者造成不同程度的心理伤害，其人格尊严、人格自由被侵犯，其身体权、健康权甚至隐私权、名誉权等均有可能受到相应损害。同时，性骚扰事件无疑会严重影响用人单位的商业信誉和企业形象。从上述法律规定看，用人单位负有防止和制止性骚扰的法定义务：一是合理预防义务。用人单位在进行合规管理制度建设时，应当通过民主程序制定和公示禁止实施性骚扰的行为规范，并规定性骚扰防止措施、申诉程序及惩戒办法等。同时，用人单位应营造风清气正的职场氛围，创造良好的工作环境，采取有效安全保卫措施，在不侵犯员工隐私权的前提下，尽可能提高工作场所的透明度，降低性骚扰事件发生概率。二是及时救济义务。用人单位一旦知悉有性骚扰事件发生，就应当积极作出反应，以适当方式处理受害人投诉，并采取有效的补救措施，运用惩戒手段终止骚扰行为。作为受害者的劳动者应勇敢向性骚扰行为说“不”，同时注意及时合法取证，拿起法律武器坚决维护自身合法权益。

案例 10. 违约金发生争议不应影响事业单位职工办理离职手续

案情简介

某大学附属中学系事业单位法人。姚某系在编人员，于 2016 年 11 月 1 日与某大学附属中学订立聘用合同，约定姚某担任物理教师，合同期限为 2016 年 11 月 1 日至 2021 年 10 月 31 日。该聘用合同第十五条约定：“乙方（指姚某，下同）在下列情形下可随时单方面解除聘用合同：在试用期内；甲方（指某大学附属中学，下同）未履行合同约定的义务；5 年服务期满后考入普通高等院校的；5 年服务期满后被录用或者选调到国家机关工作；依法服兵役。”第十六条约定：“乙方提出解除本合同，应提前 30 日以书面形式通知甲方。乙方未能与甲方协商一致的，乙方应当坚持正常工作，继续履行本合同；6 个月后乙方再次提出解除本合同仍未能与甲方协商一致的，乙方即可单方面解除本合同，并按照约定承担违约责任。”双方另订立《补充协议》，其中第一条约定：“因乙方个人原因辞职、调动、开除、出国留学等原因提前解除聘用合同时，按服务期剩余年限（不足 1 年按 1 年计算），每年人民币肆万元整向甲方支付违约赔偿金。”2019 年 3 月 5 日，姚某以个人原因为由向某大学附属中学提出辞职未果。2019 年 9 月 5 日，姚某再次以个人原因为由向某大学附属中学提出辞职。某大学附属中学要求姚某按照聘用合同约定支付 120000 元违约金。姚某认为，虽然双方约定的服务期为 5 年，其实际入职日期为 2016 年 7 月 1 日，其服务期应从入职之日而非订立聘用合同之日起算，其已服务满 3 年，故只同意支付 80000 元违约金，双方因此发生争议。某大学附属中学据此拒绝为姚某办理档案转移手续，姚某也未能如期入职新单位。2020 年 7 月 8 日，某大学附属中学向劳动人事争议仲裁委员会（以下简称仲裁委员会）提出仲裁申请，姚某随即提出仲裁反申请。

仲裁请求

本申请：要求姚某支付违约金 120000 元；

反申请：要求某大学附属中学办理档案转移手续。

处理结果

仲裁委员会查明姚某入职时间为 2016 年 7 月 1 日，服务期限已满 3 年，故裁决姚某向某大学附属中学支付违约金 80000 元，某大学附属中学十日内为姚某办理档案转移手续。裁决书送达后，双方当事人均服裁息诉。

案例评析

本案有两个争议焦点：一是姚某应支付的违约金金额究竟应为多少？二是在姚某第二次提出辞职后，某大学附属中学是否应当及时为其办理档案转移手续？

《事业单位人事管理条例》第十七条规定：“事业单位工作人员提前 30 日书面通知事业单位，可以解除聘用合同。但是，双方对解除聘用合同另有约定的除外。”《北京市事业单

位聘用合同制试行办法》（京政办发〔2002〕50号）第四十三条规定：“属于下列情形之一的要承担违约责任：（一）任何一方违反聘用合同规定的；（二）聘用合同未到期，又不符合解除条件，单方面解除聘用合同的；（三）由于聘用单位原因订立无效或部分无效聘用合同的。违约金数额由双方当事人在聘用合同中自行约定，在聘用合同中未约定，但造成可计算经济损失的，由责任人按实际损失承担经济赔偿责任。”本案中，某大学附属中学与姚某关于解除聘用合同及支付违约金的相关约定不违反法律法规的强制性规定，是双方当事人的真实意思表示，对双方具有约束力。由于聘用合同及《补充协议》均系某大学附属中学提供的格式条款合同，在服务期限究竟应从何时起算出现两种解释时，应作不利于合同提供方的解释，故仲裁委员会采信姚某关于违约金应为80000元的主张。《事业单位试行人员聘用制度有关问题的解释》（国人部发〔2003〕61号）第19条规定：“聘用合同解除后，单位和个人应当在3个月内办理人事档案转移手续。单位不得以任何理由扣留无聘用关系职工的人事档案；个人不得无故不办理档案转移手续。”从上述规定看，在姚某第二次提出辞职后，即发生聘用合同解除、双方人事关系终止的法律效果，某大学附属中学应当及时为姚某办理档案转移手续。

仲裁委员会提示

近年来，事业单位职工与事业单位因解除聘用合同引发的违约金争议在人事争议中占比较高，值得关注。事业单位在聘用合同中约定违约金时，应当结合单位的招录成本、工作年限、工作岗位、编制、是否已经完成进京落户手续、违约行为可能造成的经济损失等多种因素综合考量，并经与职工充分协商后确定，避免因约定违约金金额过高而被仲裁委员会或人民法院调整。事业单位在坚持事业留人、感情留人、待遇留人的同时，应客观理性看待人才合理流动。在因职工提出辞职而发生违约金争议时，应及时为其办理社会保险关系及档案转移手续，避免因拖延办理影响职工再就业而引发更大矛盾纠纷。有关违约金争议无法通过自主协商或调解组织调解解决的，应依法及时通过仲裁、诉讼法律途径解决。

【来源：2022年12月23日、26日《劳动午报》】

北京市劳动人事争议仲裁典型案例（2023年发布）

案例1. 与劳动者订立承包合同规避劳动合同法不可取

案情简介

连某某在某保安公司承接的项目担任保安员，在职期间某保安公司通过银行转账形式向连某某支付工资，双方未订立劳动合同。2022年9月6日，连某某突发疾病于当日离世。连某某去世后，其家属曾与某保安公司沟通赔偿事宜，但未协商一致。庭审中，某保安公司主张，连某某所在的项目系由任某承包，连某某系任某个人雇佣，其公司只是代发工资，与连某某的亲属协商赔偿事宜也只是出于人道主义，双方不存在劳动关系。针对其主张，某保安公司提交了与任某签署的《服务项目承包经营合同书》予以佐证。该合同中约定，某保安公司同意任某以项目承包经营方式开展人防保安服务业务，任某负责派驻保安人员，提供门卫、守护、巡逻、临勤等保安服务，某保安公司负责对任某提供的保安服务质量和保安队伍管理进行监督，准许任某使用公司指定的服装、商标，对任某招用的保安员统一安排考取保安员证和在职岗位技能培训，与任某招用的保安员签订劳动合同，并对工资发放、社会保险费缴纳进行管理。因发生争议，连某向劳动人事争议仲裁委员会（以下简称仲裁委员会）提出仲裁申请。

仲裁请求

要求确认连某某与某保安公司在2021年9月1日至2022年9月6日期间存在劳动关系。

处理结果

仲裁委员会裁决支持连某的仲裁请求，一审、二审判决结果与仲裁裁决结果一致。

案例评析

本案争议焦点是，连某某与某保安公司之间是否构成劳动关系？

原劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发〔2005〕12号）第一条规定：“用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同，但同时具备下列情形的，劳动关系成立。（一）用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；（二）用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动；（三）劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。”本案中，连某某与某保安公司均符合法律、法规规定的劳动关系主体资格；连某某从事的工作内容是某保安公司的业务组成部分。某保安公司虽主张连某某工作的项目已承包给任某，但结合其公司与任某签订的合同书内容，某保安公司的权利义务包括与任某招用的保安员签订劳动合同，并对保安员的工资发放、社会保险费缴纳等进行管理，故某保安公司实质上是通过任某实现对连某某的用工管理。综上，仲裁委员会认定连某某与某保安公司之间存在劳动关系。某保安公司作为负有管理职责的用人单位，应就劳动关系存续期间承担举证责任，因其未举证证明连某某的工作期间，故仲裁委员会对连某相关主张予以采信，并对其仲裁请求予以支持。

仲裁委员会提示

近年来，受疫情防控、安保意识增强等因素影响，保安行业用工人数量呈逐年上升趋势。部分保安公司为降低管理和运营成本，将承接的项目违法分包或转包给个人，保安行业存在未经许可从事保安服务工作、保安员“无证上岗”、个人冒用保安公司名义高薪虚假招聘等用工乱象，一方面扰乱国家对保安行业的正常监管，另一方面也给劳动者维权造成障碍。根据《保安服务管理条例》相关规定，申请设立保安服务公司，应当向所在地设区的市级人民政府公安机关提交申请书等材料，符合条件的，公安机关核发保安服务许可证；任何组织或者个人未经许可，擅自从事保安服务、保安培训的，依法给予治安管理处罚，并没收违法所得；构成犯罪的，依法追究刑事责任。《中华人民共和国劳动合同法》第九十四条规定：“个人承包经营违反本法规定招用劳动者，给劳动者造成损害的，发包的组织与个人承包经营者承担连带赔偿责任。”根据前述规定可知，从事保安服务和培训，必须经过公安机关许可，否则构成违法；保安公司违法将保安服务分包或转包给个人的，不仅会面临行政或刑事法律处罚风险，如果给劳动者造成损害的，保安公司和违法承包经营者要承担连带赔偿责任。用人单位应增强法律意识，规范用工管理，勿一味追求降低“成本”而触碰法律红线；劳动者应提高风险防范和证据意识，避免产生纠纷时因主体不明或证据不足而陷入维权困境。

案例 2. 平台加盟商应根据用工事实承担用工主体责任

案情简介

甲人力资源公司（以下简称甲公司）是某互联网平台企业的加盟商，承包该互联网平台企业某片区的外卖服务。2019年9月19日，甲公司与乙人力资源公司（以下简称乙公司）订立期限为2019年9月19日至2021年4月30日的劳务派遣协议。2021年5月1日，甲、乙公司订立《“灵活用工”平台服务协议》，约定双方为灵活用工服务合作关系，由乙公司招用平台自由入驻者并派往甲公司工作。庭审中，于某主张，其于2021年2月26日入职甲公司，职务为某工作站站长，工作内容为负责站点安全管理和骑手管理，月薪标准为底薪8000元加提成，日常管理由甲公司负责；2022年6月1日，甲公司经理电话告知其站点被出售，其不用再上班，故认为双方劳动关系于当日解除。于某提供的甲公司员工花名册、考勤表、钉钉截图等证据显示甲公司对于某进行考勤管理。甲公司认可于某在其公司站点工作，但主张于某系乙公司劳务派遣人员。甲、乙公司均认可，未曾向于某告知劳务派遣协议内容，乙公司每月向于某发放工资，但工资来源及明细均由甲公司提供。因甲、乙公司均否认与于某存在劳动关系，于某向仲裁委员会提出仲裁申请。

仲裁请求

要求确认与甲公司在 2021 年 2 月 26 日至 2022 年 6 月 1 日期间存在劳动关系。

处理结果

仲裁委员会裁决支持于某的仲裁请求，一审、二审判决结果与仲裁裁决结果一致。

案例评析

本案争议焦点是，于某与哪家用人单位存在劳动关系？

本案中，首先，甲公司承包某互联网平台企业某片区的外卖服务，该平台企业不对于某进行用工管理，故于某与该平台企业不存在劳动关系；其次，虽然甲、乙公司签订劳务派遣协议，约定由乙公司为甲公司派遣员工，但乙公司否认于某系其公司派遣，根据《中华人民共和国劳动合同法》第六十条第一款“劳务派遣单位应当将劳务派遣协议的内容告知被派遣劳动者”的规定，甲、乙公司均未向于某告知劳务派遣协议内容，甲公司仅凭该劳务派遣协议，不足以证实乙公司系于某的用人单位；最后，从于某提供的钉钉截图及考勤表来看，于某接受甲公司的考勤管理，因此于某与甲公司存在人格从属性；虽然名义上是由乙公司向于某发放工资，但是工资来源及明细均由甲公司提供，因此于某与甲公司存在经济从属性；从工作内容看，于某负责某互联网平台企业站点骑手的管理，而甲公司负责该站点的外卖业务运营，因此于某的工作内容是甲公司业务组成部分，双方存在组织从属性。综上，仲裁委员会认定于某与甲公司存在劳动关系。

仲裁委员会提示

人力资源社会保障部等八部门《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》（人社部发〔2021〕56号，以下简称《指导意见》）第一条“规范用工，明确劳动者权益保障责任”第一项中规定，“指导和督促企业依法合规用工，积极履行用工责任，稳定劳动者队伍。”实践中，互联网平台用工形式多样，如全日制及非全日制用工、劳务派遣、劳务外包、业务承揽等。无论是互联网平台企业还是承接平台相关业务的用人单位，均应当按照《指导意见》要求，明晰与劳动者之间的法律关系。对于符合确立劳动关系的，企业应当依法与劳动者订立劳动合同，缴纳社会保险费，切实保障劳动者的合法权益，有效降低用工风险；对于不完全符合确立劳动关系的，企业应当保障从业人员取得从业报酬、休息休假、职业安全等基本权益，承担相应的主体责任；个人依托平台自主开展经营活动、从事自由职业等，则按照民事法律调整双方的权利义务。在依法保护从业人员合法权益的前提下，共同推动平台经济规范健康持续发展，促进就业稳定和社会和谐。

案例 3. 劳动合同对工时制度的约定高于规章制度规定

案情简介

苏某于 2016 年 4 月 1 日入职某科技公司，入职时岗位为首席运营官，2021 年 2 月变更为首席数字官。苏某主张，在职期间其存在休息日加班 86 小时及法定节假日加班 5 天，某科技公司未依法支付加班费。针对上述主张，苏某提交两份劳动合同、钉钉加班审批记录截图及某仲裁裁决书佐证。两份劳动合同均约定苏某执行标准工时制；钉钉加班审批记录显示申请加班时间与苏某的主张一致，加班原因处均有具体加班原因，审批流程已完成。某仲裁裁决书显示苏某要求某科技公司支付 2021 年 12 月 1 日至 31 日期间工资差额，某科技公司辩称“苏某 2021 年 12 月 1 日至 3 日期间旷工，我公司扣除其旷工期间工资合理。”仲裁委员会裁决某科技公司支付苏某 2021 年 12 月 1 日至 31 日期间工资差额，该裁决书已生效。某科技公司认可上述证据的真实性，但主张，苏某系公司的高级管理人员，根据公司《员工手册》应执行不定时工作制，故不应支付加班工资，并提交《员工手册》予以佐证。该《员工手册》中规定：“……高级管理层（总监级以上人员）属于执行不定时工作制的员工，因此，不适用加班调休规定。”苏某不认可《员工手册》的真实性，并主张该《员工手册》未经民主程序制定，某科技公司关于高级管理人员实行不定时工作制未经审批，也未与其协商一致。因发生争议，苏某向仲裁委员会提出仲裁申请。

仲裁请求

要求某科技公司支付 2021 年 1 月 1 日至 10 月 17 日期间休息日及法定节假日加班工资 77047 元。

处理结果

仲裁委员会裁决某科技公司支付苏某 2021 年 1 月 1 日至 10 月 17 日期间休息日及法定节假日加班工资 45438 元，一审、二审判决结果与仲裁裁决结果一致。

案例评析

本案争议焦点是，某科技公司对苏某执行何种工时制度？

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》（法释〔2020〕26 号）第五十条第二款规定：“用人单位制定的内部规章制度与集体合同或者劳动合同约定的内容不一致，劳动者请求优先使用合同约定的，人民法院应予支持。”本案中，首先，某科技公司虽在《员工手册》中规定高级管理层执行不定时工作制，但与苏某签订的两份劳动合同均约定苏某执行标准工时制，苏某有权要求履行合同约定；其次，《北京市企业实行综合计算工时工作制和不定时工作制的办法》（京劳社资发〔2003〕157 号）第十六条第二款规定：“企业中的高级管理人员实行不定时工作制，不办理审批手续。”但某科技公司《员工手册》中规定的高级管理层并不等同于企业的高级管理人员；最后，从生效的某仲裁裁决书中可知，某科技公司曾以苏某旷工为由扣除其工资，即某科技公司并未实际对苏某执行不定时工作制。综上，仲裁委员会裁决某科技公司根据标准工时制向苏某支付相应加班工资。

仲裁委员会提示

近年来，部分行业企业加班现象较为突出。由于对企业高级管理人员实行不定时工作制无须劳动行政部门审批，部分企业采用不定时工作制对高级管理人员进行用工管理，但不定时工作制并非企业规避法律责任的工具。用人单位如对高级管理人员执行不定时工作制应在劳动合同中进行明确约定，相应规章制度规定亦应与劳动合同约定保持一致，如变更工时制度应与劳动者协商一致。此外，《中华人民共和国公司法》第二百一十六条第一项规定：

“高级管理人员，是指公司的经理、副经理、财务负责人，上市公司董事会秘书和公司章程规定的其他人员。”从上述规定可知，法律对高级管理人员的范围有明确界定，用人单位不应利用规章制度随意扩大，避免产生争议。

案例 4. 用人单位不安排职工休年假应符合法定情形

案情简介

葛某为某物业管理公司员工，于 2016 年 9 月入职，2018 年 9 月双方订立无固定期限劳动合同，葛某的月工资标准为 8000 元。2023 年 1 月 3 日，某物业管理公司与葛某解除劳动合同，葛某主张某物业管理公司未安排其休 2022 年度年休假，亦未支付其未休年休假工资报酬。某物业管理公司认可葛某 2022 年应休年休假 5 天，但称葛某工作期间迟到、早退累计达 45 小时，其未扣除葛某相应工资，应优先抵扣年休假，故视为葛某 2022 年度年休假已休。双方因此发生争议，葛某向仲裁委员会提出仲裁申请。

仲裁请求

要求某物业管理公司支付 2022 年 5 天未休年休假的工资报酬 3678 元。

处理结果

经仲裁委员会调解，某物业管理公司向葛某支付 2022 年未休年休假工资报酬 2500 元。

案例评析

本案争议焦点是，葛某迟到、早退的时间能否冲抵带薪年假？

《职工带薪年休假条例》第四条规定：“职工有下列情形之一的，不享受当年的年休假：（一）职工依法享受寒暑假，其休假天数多于年休假天数的；（二）职工请事假累计 20 天以上且单位按照规定不扣工资的；（三）累计工作满 1 年不满 10 年的职工，请病假累计 2 个月以上的；（四）累计工作满 10 年不满 20 年的职工，请病假累计 3 个月以上的；

（五）累计工作满 20 年以上的职工，请病假累计 4 个月以上的。” 本案中，某物业管理公司虽主张葛某存在迟到、早退情形，但上述情形不属于葛某不享受当年年休假的法定情形，某物业管理公司未及时对葛某进行合理的考勤管理，其以迟到、早退时间抵扣年休假天数的做法于法无据。根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十条第一款“用人单位经职工同意不安排年休假或者安排职工年休假天数少于应休年休假天数，应当在本年度内对职工应休未休年休假天数，按照其日工资收入的 300%支付未休年休假工资报酬，其中包含用人单位支付职工正常工作期间的工资收入”的规定，某物业管理公司应向葛某支付 2022 年未休年休假工资报酬。考虑到葛某的确存在迟到、早退情形而某物业管理公司未扣除相应工资，经仲裁委员会调解，双方互谅互让达成和解。

仲裁委员会提示

带薪休假是劳动者的法定权利，也是国家实行的一项重要制度。对于劳动者而言，带薪休假可以保障其休息权利，缓解工作压力，增强身体素质和心理素质，提升职业技能和创新能力，丰富业余生活和娱乐，提高幸福感和满意度。对于用人单位而言，带薪休假可以增强劳动者的归属感和忠诚度，减少劳动者的流失率，提高劳动者的工作效率和质量，激发劳动者的创造力和积极性，提升企业的竞争力和吸引力。《企业职工带薪年休假实施办法》第十条第二款规定“用人单位安排职工休年休假，但是职工因本人原因且书面提出不休年休假的，用人单位可以只支付其正常工作期间的工资收入”，除该条和《职工带薪年休假条例》第四条规定的情形外，用人单位不应随意限制劳动者休年休假的权利。

案例 5. 劳动者履行保密义务不必然需要支付保密费用

案情简介

2021 年 6 月 2 日孙某入职某贸易公司担任营销总监，当日双方签订期限为两年的劳动合同，同时签订《保密协议书》，其中约定：“孙某的保密义务自某贸易公司对商业秘密采取适当的保密措施并告知孙某时开始，到该商业秘密公开时止，孙某是否在职，不影响保密义务的承担；孙某在某贸易公司的聘期终止时，必须将自己持有的涉及本合同项下某贸易公司商业秘密的所有资料交还公司，由双方共同交接完毕签订确认工作交接清单；如果孙某不履行本协议所规定的保密义务，应当承担违约责任，一次性向某贸易公司支付违约金 50000 元。”2021 年 8 月 3 日孙某离职，双方签订《解除劳动合同协议》，约定工资结算至离职当日，某贸易公司支付解除劳动合同经济补偿，双方无任何劳动、人事、财务等纠纷。孙某主张，其离职后履行了保密义务，某贸易公司应支付其履行保密义务的经济补偿。某贸易公司则表示，孙某的工作并不涉及保密内容，且保密协议在孙某离职时已经解除，并提交微信聊天记录予以佐证。该微信聊天记录显示，公司人事专员孟某某回复孙某“保密协议是随着合同的解除随之失效的”。孙某认可该证据的真实性，但表示某贸易公司在离职证明中并未明确表示保密协议已解除。双方因此发生争议，孙某向仲裁委员会提出仲裁申请。

仲裁请求

要求某贸易公司支付 2021 年 8 月 3 日至 2022 年 7 月 19 日期间履行保密义务的经济补偿 61977 元。

处理结果

仲裁委员会裁决驳回孙某的仲裁请求，一审、二审判决结果与仲裁裁决结果一致。

案例评析

本案争议焦点是，某贸易公司是否应当支付孙某履行保密义务的经济补偿？

《中华人民共和国劳动合同法》第二十三条规定：“用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。”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。”从上述规定可知，除服务期协议和竞业限制条款（协议）外，用人单位不得与劳动者约定违约金。故本案中，某贸易公司与孙某在《保密协议书》中约定的违约金条款应属无效；双方未因孙某掌握公司的商业秘密约定过竞业限制义务或保密补偿，相关劳动法律法规亦未对订立保密协议需要支付保密费用作出强制性规定，故孙某要求支付履行保密义务经济补偿的请求于法无据；且孙某离职时公司人事已经明确告知《保密协议书》失效，其亦在《解除劳动合同协议》签字确认双方无任何纠纷，因此孙某的请求无法得到支持。

仲裁委员会提示

实践中，一些用人单位将保密协议与竞业限制条款（协议）混为一谈，部分劳动者也容易混淆保密义务和竞业限制义务，并由此产生相关纠纷。事实上，保密义务与竞业限制义务存在本质上的区别。第一，劳动者有保守用人单位商业秘密的法定义务，保密协议的主体可以适用于所有的劳动者；而承担竞业限制义务的主体具有特定性，《中华人民共和国劳动合同法》第二十四条中明确规定，竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。第二，保密协议的法理依据在于劳动者负有法定的忠实义务，不论双方是否明确约定保密义务和保密费用、用人单位是否实际支付保密费用，劳动者都不得泄露用人单位的商业秘密，且即使在离职后都应继续保守商业秘密，但劳动者的择业权并不因此受限；竞业限制义务是劳动者忠实义务的延伸，来自于当事人双方的意思自治和明示约定，用人单位需要通过支付经济补偿的方式，限制离职员工在一定期限内、一定行业范围内的就业权，当劳动者违反竞业限制义务时也应按照约定支付违约金。综上，签订竞业限制协议和保密协议是对用人单位的两种不同保护措施，用人单位应当选择最适合自己的方式做好商业秘密和竞争利益的保护，避免两种协议的混同使用，在合法合理的基础上订立书面协议，明确双方的权利义务，减少因为协议约定不明或条款违法无效而造成的纠纷；劳动者在订立协议前应与用人单位做好协商沟通，提前查阅了解相关法律法规，依法保护自身权益。

案例 6. 工作交接期间劳动者因工负伤应享受工伤待遇

案情简介

张某于 2021 年 3 月 1 日入职某家居公司，月工资标准为 4088 元，某家居公司为张某缴纳了工伤保险，张某正常工作至 2021 年 3 月 29 日。当日，某家居公司提出解除劳动合同。2021 年 3 月 30 日，张某在前往该家居公司办理工作交接手续途中发生交通事故。2021 年 4 月 14 日，某家居公司与张某订立《协议书》，其中约定：“双方劳动合同于 2021 年 3 月 29 日解除，双方无任何争议纠纷，某家居公司协助张某办理 2021 年 3 月 30 日交通事故申请工伤认定事宜，并为张某缴纳工伤保险至工伤待遇支付之日，期间张某自行承担社保个人及企业缴纳部分。”2021 年 8 月，某家居公司为张某申请工伤鉴定，经鉴定为十级工伤。2021 年 9 月 6 日，某家居公司为张某出具《解除劳动合同证明》，其中载明张某于 2021 年 9 月 6 日因个人原因申请离职，该证明上显示有张某签名字样。其后，双方因工伤待遇发生争议。某家居公司主张，双方劳动关系于 2021 年 3 月 29 日解除，双方签署的《协议书》系真实意思表示，张某无权向公司主张任何权利。张某主张，2021 年 3 月 29 日未办理正式离职手续，劳动关系并未解除，2021 年 9 月 6 日双方协商一致解除劳动关系，故其有权向公司主张相关工伤待遇。因协商未果，张某向仲裁委员会提出仲裁申请。

仲裁请求

要求某家居公司支付一次性伤残就业补助金 31602 元及停工留薪期工资 16352 元。

处理结果

仲裁委员会裁决某家居公司支付张某一次性伤残就业补助金 31602 元及停工留薪期工资 16352 元。一审、二审判决结果与仲裁裁决结果一致。

案例评析

本案争议焦点是，张某与某家居公司的劳动关系于何时解除？工作交接期间受伤是否可以享受工伤待遇？

《中华人民共和国劳动合同法》第五十条第二款中规定，“劳动者应当按照双方约定，办理工作交接”，可见办理工作交接属于劳动关系项下劳动者应当承担的义务。本案中，某家居公司虽主张双方劳动关系已于2021年3月29日解除，但次日张某仍然前往该公司办理工作交接，该行为属于履行劳动合同的一部分，且后续某家居公司为张某申请工伤认定，并继续以公司的名义为张某缴纳社会保险，亦能证明双方劳动关系仍然存续。《北京市工伤职工停工留薪期管理办法》（京劳社工发〔2003〕195号）第十二条规定：“工伤职工在停工留薪期内或者尚未作出劳动能力鉴定结论的，用人单位不得与之解除或者终止劳动合同。”某家居公司与张某订立《协议书》之时，张某尚未进行劳动能力鉴定，故某家居公司此时无权单方提出与张某解除劳动合同。此外，根据《中华人民共和国劳动合同法》第二十六条第一款第二项的规定，用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的条款应属无效。综上，张某有关工伤待遇的请求应予支持。

仲裁委员会提示

设立工伤保险制度，一方面是为了保障劳动者在工作中遭受事故伤害和患职业病后获得医疗救治、生活保障、经济补偿等权利；另一方面，由于工伤保险具有互助互济的特点，可以把工伤给用人单位带来的风险和损失降到最低，从而保障用人单位生产经营顺利进行。因此，用人单位应当在建立劳动关系时，按时为劳动者缴纳工伤保险，如遇职工遭受工伤事故，应依法进行工伤申报，及时足额支付停工留薪期工资等，不得在停工留薪期内或者尚未作出劳动能力鉴定结论前解除或终止劳动关系。劳动者在工作中遭受伤害后，应了解掌握必要的法律知识，配合用人单位进行工伤申报，在未获得工伤待遇前，勿随意处分自己相关权利，以免造成维权障碍。

案例 7. 用人单位不得以任何理由限制女职工的生育权

案情简介

王某于2020年4月10日入职某医疗公司，从事化验室技师工作。双方在劳动合同中约定，王某的月工资为基本工资4500元加绩效奖金，王某已学习公司的规章制度。该医疗公司的《行政管理制度》第27条规定：“女职工怀孕前需提交生育申请，未提交申请怀孕者，扣除14个月绩效奖金。新来女职工需要工作满一年后方可提交生育申请。”2020年7月20日王某怀孕，于2021年5月7日顺利分娩，同年8月25日返岗工作。2022年4月1日，某医疗公司制作绩效核算表，核算王某2021年9月1日至2022年3月31日期间的绩效奖金为14123元，王某对此表示认可。2022年4月8日，某医疗公司向王某发送《通知》，其中载明：“由于王某违反公司规章制度，未提前提交生育申请，公司酌情自2021年9月起扣除王某7个月绩效奖金。”双方因此发生争议，王某向仲裁委员会提出仲裁申请。

仲裁请求

要求某医疗公司支付2021年9月1日至2022年3月31日期间的绩效奖金14123元。

处理结果

经仲裁委员会主持调解，某医疗公司向王某支付了上述期间的绩效奖金，王某撤回了仲裁申请。

案例评析

本案争议焦点是，某医疗公司能否依据公司规章制度扣除王某的绩效奖金？

《中华人民共和国妇女权益保障法》第四十四条第一款规定：“用人单位在录（聘）用女职工时，应当依法与其签订劳动（聘用）合同或者服务协议，劳动（聘用）合同或者服务协议中应当具备女职工特殊保护条款，并不得规定限制女职工结婚、生育等内容。”第四十八条第一款规定：“用人单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形，降低女职工的工资和

福利待遇，限制女职工晋职、晋级、评聘专业技术职称和职务，辞退女职工，单方解除劳动（聘用）合同或者服务协议。”《中华人民共和国就业促进法》第二十七条第三款规定：“用人单位录用女职工，不得在劳动合同中规定限制女职工结婚、生育的内容。”本案中，某医疗公司虽未在劳动合同中与王某约定限制其生育权，但规章制度中关于女职工怀孕需先提交申请，新来女职工需要工作满一年后方可提交生育申请，违反者扣除绩效奖金等规定，侵害了王某的生育权，违反法律强制性规定，应属无效条款，故某医疗公司扣除王某绩效奖金于法无据。

仲裁委员会提示

女性平等享有劳动和社会保障权利是女性地位提升、男女平等的重要体现，更是一个国家文明和社会进步的体现，直接关系到女性是否平等享有改革发展成果，关系到女性的获得感、幸福感、安全感。用人单位应注重学习掌握女职工权益保护法律法规知识，加强对规章制度的合规审查，避免产生相应法律风险，不得因女职工婚育降低女职工的工资和福利待遇，限制女职工晋职、晋级、评聘专业技术职称和职务等，依法保障女职工平等就业权利。

案例 8. 员工虚假体检造成负面影响用人单位解除合法

案情简介

贾某于 2021 年 1 月 14 日入职某教育公司，担任人力资源中心部门高级薪酬绩效专家，双方订立了 2021 年 1 月 14 日至 2024 年 1 月 13 日的劳动合同。该教育公司《员工手册》中规定：“有下列行为之一的，属于严重违反规章制度，公司有权立即解除劳动合同：因员工个人行为不当，被行政管理部门查处或被公众平台曝光，给公司带来负面影响或损失的；未按公司标准流程或未履行应尽义务，引起客户或合作方投诉到工商、行政机关、媒体等渠道的；员工存在其他严重违反诚实信用原则或严重违背职业道德或严重违背劳动纪律或严重违反社会公认的公序良俗或严重违背社会主义核心价值观之行为。”2021 年 10 月中旬，贾某让其岳父代替其参加某教育公司组织的年度体检，体检中心工作人员发现后，拒绝为贾某岳父继续体检并将其岳父已做体检项目作废，贾某及其妻子多次投诉体检中心工作人员，被体检中心工作人员以“某教育公司员工体检替检”为题，在“某书”网络平台上曝光，引发多人围观及负面评论。2021 年 12 月 10 日，某教育公司向贾某送达《劳动合同解除通知书》。贾某认可其岳父持其本人身份证前往体检中心体检及此后其拨打体检中心电话投诉等事宜，但主张无论谁去体检均为体检中心客户，体检中心的不当做法不应由其承担责任，故认为某教育公司与其解除劳动合同属于违法解除。双方因此发生争议，贾某遂向仲裁委员会提出仲裁申请。

仲裁请求

要求某教育公司支付违法解除劳动合同赔偿金 88000 元。

处理结果

仲裁委员会裁决驳回贾某的仲裁请求，一审、二审判决结果与仲裁裁决结果一致。

案例评析

本案争议焦点是，某教育公司与贾某解除劳动合同是否符合法律规定？

《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条中规定，劳动者严重违反用人单位规章制度，用人单位可以解除劳动合同。本案中，某教育公司安排在职员工接受年度体检，系在履行劳动合同过程中为劳动者提供劳动保障条件，该行为仅针对本单位员工，此系一般性常识。贾某让其岳父代替参加体检存在不当，在该行为被发现之后，体检中心停止为其岳父体检系正常处置，贾某与妻子又通过多次拨打体检中心员工电话投诉等行为进一步扩大该不当事件的影响，致使体检中心员工在某网络平台发布相关文章，对某教育公司声誉产生不良影响，构成严重违反用人单位规章制度。此外，贾某在本次事件中的相关行为，亦严重违反诚实信用原则。综上，某教育公司与贾某解除劳动合同具有事实及制度依据，解除行为并无不妥，故贾某的仲裁请求无法得到支持。

仲裁委员会提示

《中华人民共和国民法典》第七条规定：“民事主体从事民事活动，应当遵循诚信原则，秉持诚实，恪守承诺。”《中华人民共和国劳动合同法》第三条第一款规定：“订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。”诚信原则作为民法典最为重要的基本原则，也是社会主义核心价值观的重要内容，更是劳动者与用人单位依法建立和履行劳动关系的基石。即使劳动合同中并未明确约定诚实信用原则，但作为劳动合同附随义务，劳动者和用人单位在劳动合同订立、履行、解除或终止过程中均应自觉遵守。如劳动者严重违反该原则，给用人单位造成损失或有违用人单位规章制度的，用人单位可基于该原则解除劳动合同。劳动者和用人单位均应本着诚实、守信、善意的原则履行劳动合同，不得滥用权利或故意规避义务，共同构建风清气正的职场环境。

案例 9. 离职证明中载明的内容应当符合法律法规规定

案情简介

章某于 2021 年 8 月 18 日入职某网络科技有限公司，岗位为软件开发工程师，双方签订期限为 2021 年 8 月 18 日至 2025 年 8 月 17 日的劳动合同，章某于 2022 年 4 月 28 日因个人原因向某网络科技有限公司提出离职。章某离职后，某网络科技有限公司向其出具了《解除劳动合同证明书》，载明“章某与公司签订的服务期协议尚未履行完毕，违反诚实信用原则，……。”因多次要求某网络科技有限公司重新出具离职证明未果，章某向仲裁委员会提出仲裁申请。

仲裁请求

要求某网络科技有限公司重新出具离职证明。

处理结果

经仲裁委员会调解，某网络科技有限公司依法重新向章某出具解除劳动合同证明。

案例评析

本案争议焦点是，某网络科技有限公司出具的《解除劳动合同证明书》是否符合法律规定？

《中华人民共和国劳动合同法》第五十条第一款规定：“用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。”《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定：“用人单位出具的解除、终止劳动合同的证明，应当写明劳动合同期限、解除或者终止劳动合同的日期、工作岗位、在本单位的工作年限。”从上述规定可知，用人单位与劳动者解除或终止劳动关系时，有义务按照规定，向劳动者出具解除或终止劳动合同证明。本案中，某网络科技有限公司出具的离职证明中除写明法定事项外，另外还含有对章某品行的评价性表述，既不符合法律规定，还可能对章某再就业产生不利影响，故某网络科技有限公司应当重新向章某出具符合法律规定的解除劳动合同证明。

仲裁委员会提示

离职证明即为解除或终止劳动合同的证明，是劳动者与用人单位劳动关系结束时，用人单位向劳动者出具的、用以证明劳动者工作经历的书面证明材料，方便劳动者再就业或享受社会保障权利。实践中，部分用人单位向劳动者出具离职证明所载明的内容超出法律法规规定的记载事项，例如解除劳动关系的原因、双方存在劳动争议等，有时还会含有不利于劳动者的主观性评价，例如对劳动者的能力、品行等做评价性描述。出具解除或终止劳动合同证明是用人单位的后合同义务，并非行使用工管理权及用工评价的手段，用人单位应依法依规出具离职证明。

案例 10. 第二次聘用合同到期事业单位可终止不再续订

案情简介

童某于 2017 年 12 月 1 日通过公开招聘入职某公立医院，成为在职在编人员。双方订立了期限自 2017 年 12 月 1 日起至 2019 年 11 月 30 日止的《事业单位聘用合同书》。该合同

第二十条约定：“符合下列条件之一的，本合同即行终止，（一）本合同期限届满的；……。”第二十四条约定：“在续订聘用合同时，乙方在甲方连续工作满10年且距法定退休年龄不足10年，提出订立聘用至退休的合同的，甲方应当与其订立聘用至退休的合同”。2019年12月1日，双方续订聘用合同至2021年11月30日。2021年10月25日，某医院通知童某聘用合同到期不再续签。童某认为，其连续两次与某医院订立聘用合同，第二次聘用合同到期后，某医院未与其订立无固定期限的聘用合同，也未支付相应经济补偿，违反《中华人民共和国劳动合同法》相关规定。因发生争议，童某向仲裁委员会提出仲裁申请。

仲裁请求

要求与某医院订立聘用至退休的合同。

处理结果

仲裁委员会裁决驳回童某的仲裁请求，一审、二审判决结果与仲裁裁决结果一致。

案例评析

本案争议焦点是，事业单位工作人员连续两次签订聘用合同，第二次聘用合同到期后，能否要求事业单位订立聘用至退休的合同？

《事业单位人事管理条例》第十四条规定：“事业单位工作人员在本单位连续工作满10年且距法定退休年龄不足10年，提出订立聘用至退休的合同的，事业单位应当与其订立聘用至退休的合同。”由此可见，事业单位工作人员订立无固定期限（聘用至退休的）合同的条件不同于普通劳动者，须满足“双10年”条件，事业单位才有义务与其订立聘用至退休的合同。此外，《北京市事业单位聘用合同制试行办法》（京政办发〔2002〕50号）第四十五条规定了支付经济补偿的情形：聘用单位提出解除聘用合同，受聘人员同意解除的；符合本办法第二十八条规定情形，由聘用单位单方面解除聘用合同的；因聘用单位未履行聘用合同，受聘人员解除聘用合同的；聘用单位分立、合并、撤销的，不能安置受聘人员到相应单位就业而解除聘用合同的。根据上述规定，某医院与董某终止聘用合同无需支付经济补偿。

仲裁委提示

《中华人民共和国劳动合同法》第九十六条规定：“事业单位与实行聘用制的工作人员订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，法律、行政法规或者国务院另有规定的，依照其规定；未作规定的，依照本法有关规定执行。”依据该条规定，人事争议案件应优先适用人事方面的法律规定，在人事法律、行政法规或者国务院没有特别规定的情况下，才适用《中华人民共和国劳动合同法》等相关规定。《事业单位人事管理条例》《北京市事业单位聘用合同制试行办法》（京政办发〔2002〕50号）属于事业单位人事管理方面的特别规定，对订立聘用至退休的合同、支付经济补偿均有规定，应当优先适用。因此，事业单位有权在两次或两次以上聘用合同到期后依法选择不再续签。事业单位在选人用人时应贯彻公开、平等、竞争和择优的原则，保证工作人员的参与权、知情权和监督权；事业单位工作人员应了解熟悉人事管理相关法律规定，勿将“编制”视为“铁饭碗”，应积极进取不断提升自身的综合素质，从而保持在竞争中的优势。

【来源：2023年12月29日，北京市人力资源和社会保障局官网】