

本市发布劳动人事争议仲裁十大典型案例

本报记者 许 卉 文并摄

加班都算“特殊工时”吗?开具离职证明,单位是否可设前提条件?北京市人力资源和社会保障局日前发布2019年劳动人事争议仲裁十大典型案例。

市人力社保局调解仲裁处有关负责人介绍,这是本市

第五次发布典型仲裁案例。为便于理解,本次案例涉及特殊工时工作制、竞业限制、劳动合同的履行、变更和解除、开具离职证明、经济补偿计算基数、解除聘用合同等较为常见的劳动人事争议。

近年来,全市劳动人事争

议仲裁机构以规范化、标准化、专业化、信息化建设为抓手,稳步提升劳动人事争议处理效能。今年前三季度,全市劳动人事争议仲裁机构受理劳动人事争议案件9.3万余件,同比增长37.4%,结案率达到90.2%,调解率达到50%。



目前正值毕业生就业季。图为近期招聘会上,毕业生咨询关于劳动合同等相关政策。



这些案例,你可能也会遇到

案情简介:

一、加班都是特殊工时吗?

汪某于2017年1月4日入职某饮品公司,双方订立了为期3年的劳动合同,约定汪某的工作地点为北京,月工资为18000元,具体工作内容为“营建中心相关工作”,并约定,饮品公司实行加班申请制,汪某因个人原因需加班的事应先向饮品公司提出书面申请,依据饮品公司的加班申请流程经批准后方可加班,否则不视为加班等。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。入职当天,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,公司已经征求了本人意见,本人自愿同意实行等。2018年3月30日,汪某以“工作太累、工作时间过长”为由提出辞职。2018年4月,汪某向仲裁委提出仲裁申请,要求饮品公司支付工作期间

的延时及休息日加班费。

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,该岗位并未经过人社保行政部门审批实行不定时工作制,因此即使汪某在《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”。

根据法律规定,企业确因生产经营特点和工作的特殊性不能实行标准工时制的(即每日工作8小时,每周工作40小时),经人社保行政部门批准,可以实行特殊工时制度,即综合计算工时工作制或者不定时工作制。《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)规定,除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外,其他人员实行综合计算工时工作制或者不定时工作制均要办理审批手续。企业申请实行特殊工时制度应当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保行政部门审批。用人单位不得“巧妙”地将此岗位的特殊工时审批“移植”到彼岗位,从而损害劳动者的相关权益。

案情简介:

三、离职证明中说我“坏话”怎么办?

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,双方订立了为期5年的劳动合同。2018年6月,受市场不景气等因素影响,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《调整工作地点通知书》,告知

将其工作地点调整至相邻城区的另一门店工作,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。房地产经纪公司以姜某拒绝合理工作安排为由,向其发出两份《警告函》,后又

发出《解除劳动合同通知书》。解除当天,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。姜某认为房地产经纪公司属于违法解除劳动合同,要求支付赔偿金,并不同意《离职证明》中写明离职原因,要求重新出具《离职证明》。

评析:

离职证明有瑕疵劳动者有权要求重新开具。

《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。从上述规定看,法律对离职证明应包含的事项作出了明确规定,并未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。故从上述两个角度分析,姜某要求重新开具离职证明的请求应予支持。

案情简介:

二、签了竞业限制协议 用人单位能反悔吗?

魏某于2015年11月9日入职某医疗科技公司,双方订立了期限为3年的劳动合同,约定魏某的岗位为营销顾问,月工资为3万元。入职当天,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,魏某因个人原因离职,医疗科技公司并未告知魏某可以不履行竞业限制义务。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竞业限制经济补偿。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,医疗科技公司却称,因魏某在其单位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,其无需支付竞业限制经济补偿。

仲裁委审理后认为,劳动者能接触或掌握用人单位的商业秘密,是用人单位与劳动者订立竞业限制协议并

要求其履行协议的基本前提。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,故裁决医疗科技公司按照劳动合同解除前十二个月平均工资的30%按月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与劳动者订立,订立该协议或条款即应作为用人单

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,会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。

案情简介:

四、试用期考核不合格 事业单位有权不予录用

某区某街道社区服务中心系事业单位。宋某于2017年7月经公开招聘,入职该社区服务中心,约定试用期为1年,从事财务工作。宋某系该单位在编人员。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: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,试用期满考核不合格,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,宋某虽主张其对试用期满考核结果有异议,但其未举证证明按照相关人事管理制度对该考核结果进行申诉或复议,社区服务中心依据试用期满考核不合格的结果,对其作出取消聘用的处理,符合《事业单位公开招聘人员暂行规定》第二十六条“事业单位公开招聘的人员按规定实行试用期制度。试用期包括在聘用合同期限内。试用期满合格的,予以正式聘用;不合格的,取消聘用”的规定,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,一是申请人

事争议仲裁,二是申请复核或者提出申诉、再申诉。本案中,宋某对试用期满考核结果有异议,按照规定其应当通过一渠道解决。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,所以宋某要求恢复聘用关系的请求无法得到支持。