

# 市劳动仲裁委发布十大劳动争议典型案例(上)

□本报记者 闵丹

6月24日,北京市劳动人事争议仲裁委员会首次公布了2014年本市十大劳动争议典型案例,本次公布的十个案例涉及工资、解除劳动合同、确认劳动关系、工伤待遇赔偿等常见却不易把握的劳动争议,其中,仲裁委还就案例中矛盾比较集中的点,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进行防范。本报将在今明两天分两期全文刊载这十大典型案例。



## 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》等相关法律法规规定,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理由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,理由是酒店未按约定履行协议书的义务,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,但是迟延履行时间较短,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。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。