

劳资双方如何应对新型用工环境?

点评法院劳动争议典型案例 解读2015年劳资纠纷变化趋势

□本报记者 屈斌

为向劳资双方普及法律知识,今年“五·一”期间,北京市高院、市一中院、市三中院、大兴法院、房山法院、密云法院等,分别发布了不同领域劳动争议案件的典型案例和劳动争议变化趋势。10月底,海淀法院又发布了劳动争议审判情况白皮书。值此年终岁末之际,针对本年度劳动争议的发展趋势,本报特别结合2015年北京市各级法院发布的审判情况,从中甄选了典型案例并配以点评,以方便读者了解相关法律知识,促使劳资双方在不断变化的用工环境中履行自己的权利和义务,共同促进劳动关系的和谐发展。

劳动争议标的额上升
竞业协议履行不当引发诉讼

典型案例】

邓某入职甲公司担任高级客户经理,每月工资1万元。同日,双方签署雇员保密协议。邓某自甲公司离职,双方签订了一年期限的竞业限制协议,甲公司支付邓某竞业限制补偿金6万元,如邓某违反协议,则应支付公司违约金50万元。后甲公司调查得知,邓某离职后到与该公司存在竞争关系的乙公司工作,起诉要求邓某返还竞业限制补偿金、支付违约金并继续履行竞业限制义务。

庭审中,甲公司提交乙公司的营业执照、年审结果等,以证实两公司存在竞争关系。甲公司提供证书、特快专递底单等,证实邓某在乙公司工作。法院经审理认为,双方约定的竞业限制范围没有超出法定范畴,且甲公司按约定支付了邓某6万元补偿金,法院确认竞业限制协议合法有效。同时,法院确认甲公司与乙公司的基本业务存在竞争关系,邓某向乙公司提供劳动,违反竞业限制协议的约定。法院判决邓某退还甲公司竞业限制补偿金6万元并支付违约金50万元,且仍需在竞业限制期间履行竞业限制义务。(本案系市高院“劳动争议案件审判情况新闻发布会”发布)

【法律点评】

竞业限制是指负有特定义务的员工在任职期间或离开岗位后一定期限内,不得自营或为他人经营与其所任职的企业同类的业务。对负有保守商业秘密义务的劳动者,用人单位可与劳动者约定竞业限制条款,且竞业限制的期限不得超过两年,用人单位在竞业限制期限内需按月给付劳动者约定的经济补偿。而针对劳动者存在违约行为之后的处理,根据规定,劳动者支付违约金并不必然导致竞业限制义务的解除,用人单位仍有权要求劳动者在余下竞业限制期内不做相应行为。

【趋势分析】

新型劳动争议表现出区别传统争议的特点,涉及行业主要是金融服务、科技研发等技术密集型企业。尤其是企业高管、特殊技术人才,他们提出股票期权、高额培训费用、竞业禁止等诉求,涉案标的额普遍较高。据北京市高院发布的信息显示,近年来,北京法院劳动争议案件中大标的额案件明显上升,结案标的额100万元以上的,2013年达到37件。个案诉讼请求标的额最高达1500万元,结案标的额最高达600万元。目前,对这些新型案件的一些诉求,如公司高管的竞业禁止、上市公司员工持股与工资标准认定等,法律规定不尽明确,处理难度较大。

高管劳动争议比例高
企业规范管理才能避免纠纷

典型案例】

张先生在某医疗公司从事医疗器械销售工作。后来,医疗公司发现张先生同时在另一家医疗器械代理公司兼职,并将公司医疗器械以低价销售给该公司。鉴于此,医疗公司提出与张先生解除劳动合同。后张先生通过诉讼程序,要求医疗公司支付其违法解除劳动合同赔偿金7万元。据工商登记资料显示,张先生兼职公司的唯一股东是他的妻子孙女士,张先生是该公司的监事。医疗公司主张张先生利用职务之便,擅自降价将医疗器械销售给与本人存在关联的公司,严重违反《劳动合同》的约定、公司《员工守则》的规定。

法院经审理认为,张先生行为违反了医疗公司已公示规章制度的规定,亦有违基本的职业操守,给医疗公司造成了经济损失,医疗公司据此解除双方劳动合同并无不当。(本案系市一中院“涉互联网企业劳动争议典型案例通报会”发布)

【法律点评】

本案中,高级管理人员违背职业道德,通过公司经营活动自行或为亲属牟利,属于严重违反用人单位的规章制度或严重失职、营私舞弊,给用人单位造成重大损害的情形。此种情形下,用人单位可以与劳动者解除劳动合同。

高管和高级技术人员在企业身居关键岗位,他们不认真履行职责或者滥用职权均会给企业造成严重损害,一旦选择“跳槽”离职,甚至结伙“另起炉灶”,会引发劳资双方的激烈冲突。尤其是处于初创阶段的企业中,用人单位的管理模式往往较为随意、缺乏规范,双方的权利义务未约定明确,双方自行协商解决纠纷的基础较为缺乏,最终只能通过诉诸司法途径解决纠纷。

【趋势分析】

近年来,涉及高管和高级技术人员的案件逐年增长。据海淀法院发布的信息显示,2010年至2014年,该院该类人员涉诉案件数量从449件上升至1120件,占同年案件的比例从12.4%上升至27.1%。此外,随着经济快速发展,劳动关系的主体和他们的利益诉求呈现多元化。高管和高级技术人员的薪酬待遇普遍较高,涉诉标的额较大。高管和高级技术人员在管理能力、工作经验、学历水平等方面较普通劳动者突出,往往能收集和掌握核心证据,应诉能力较强,维权也相对较为理性,因此胜诉比例也明显高于普通劳动者。

互联网企业纠纷频发
经营调整需依法行使自主权

典型案例】

王某在某软件公司担任分公司副总经理,后由于该软件公司与其他公司合并成立新公司,新公司成立后,对王某的分管工作相应进行了调整,但其职务、工资组成及工作地点并未变化。王某拒绝接受工作岗位安排,起诉要求软件公司继续履行劳动合同。

法院认为,企业有权根据市场状况和企业发展战略等对经营组织结构进行相应调整。由于软件公司与王某签订劳动合同所依据的客观情况发生了变化,公司对王某分管的工作内容进行了调整,这属于企业行使自主经营管理权的范畴。故王某要求软件公司按照劳动合同约定的工作岗位履行劳动合同,缺乏事实依据。法院对王某要求软件公司继续履行劳动合同的诉讼请求不予支持。(本案系市二中院“涉互联网企业劳动争议典型案例通报会”发布)

【法律点评】

对于互联网企业经营战略调整、资产重组引发的劳资纠纷,原因在于互联网行业迅猛发展。转变经营战略或资产重组往往伴随劳动者所在部门被撤销、合并或转变职能,导致劳资双方在劳动合同履行的问题上发生争议。本案的焦点在于用人单位对劳动者工作岗位的调整是否合理。如果劳动者的工作岗位在劳动合同中有明确的约定,那么岗位调整应当与劳动者进行协商,在协商一致的基础上变更。如果劳动合同对工作岗位没有约定或约定模糊,在用人单位能够证明其没有明显恶意、调岗没有故意针对劳动者个人、劳动报酬基本没有变化的情况下,调岗属单位管理自主权的范畴,法院一般不予干涉。

【趋势分析】

随着主营业务为互联网及其周边产品的企业如雨后春笋般出现,这类企业为社会提供了大量就业机会,但随之产生的劳动争议案件数量也迅速增加。据市一中院发布的信息显示,该院2014年审结劳动争议案件2338件,涉互联网企业劳动争议案件177件。法院既充分保护劳动者合法权益,也保障企业的经营自主权,维护新兴产业的平稳健康发展。法官建议企业在经营战略调整、资产重组过程中,应全面、适当地履行劳动合同的约定,不得随意变更劳动者的岗位;涉及解除劳动合同的,要按法律规定及时足额给付经济补偿金。对劳动者来说,要遵守劳动合同或员工手册中合法合理的约定,要理性认识企业合理的用工自主行为,在此基础上保护自己的合法权益。

女工生二胎引发纠纷
生育二胎享受相关法定待遇

典型案例】

某建筑安装公司职工孙女士在没有取得准生证的情况下生育二胎。公司以孙女士违反公司规章制度为由,向其送达《解除劳动合同通知书》。后公司诉至法院,请求确认《解除劳动合同通知书》有效,并判令解除双方签订的无固定期限劳动合同。孙女士辩称,自己不具备公司文件中规定的违反计划生育政策“情节严重”的情形。

一审法院经审理,判决双方继续履行无固定期限劳动合同。此后,本案又诉至市二中院。市二中院经审理认为,虽然孙女士违反了国家计划生育政策,但在公司文件中规定,违反计划生育政策“情节严重者”方可解除劳动合同,现公司未提交证据证明孙女士符合上述情形,其作出的解除劳动合同决定无效,双方应继续履行原劳动合同。(本案系市二中院“因女职工生育二胎引发的劳动争议案件通报会”发布)

【法律点评】

这类案件的发生,原因主要在于用人单位认为女职工违法生育二胎属于违法行为,他们误以为法律赋予其给予上述女职工纪律处分的权力。还有的用人单位出于经济成本考虑,认为女职工违法生育二胎的行为导致其人力资源短缺,应当依照法律规定和劳动规章制度与女职工解除劳动合同。还有部分用人单位对生育二胎的女职工缺乏人文关怀,在请假手续等方面要求过苛,与女职工之间不能做到有效沟通,双方逐渐产生了隔阂,进而导致劳动纠纷发生。

【趋势分析】

随着全面放开二孩政策的实施,因女职工生育二胎引发的劳动争议案件已开始出现并有上升趋势。据北京市二中院发布的信息显示,2013年、2014年,该院审理的因女职工生育二胎引发的劳动争议案件数分别为3件和2件。而2011至2012年,二中院该类案件均为0件。对此,法官建议女职工合法生育二胎的,应当及时向用人单位提交《生育服务证》等生育资料,女职工可以享受与生育第一胎时的同等待遇。女职工违法生育二胎需要休产假的,应当按照用人单位的劳动规章制度履行请假手续,按照《女职工保护特别规定》享受产假,但分娩的住院费和医药费自理,产假期间也不能享受工资福利待遇。劳动者应了解相关规定,从而避免因超期休假构成旷工而引发劳动争议。

■有问必答

提问:商贸公司业务员 白先生

回答:北京市总工会法律服务中心 杨雪峰

单位拖欠工资
可以用电脑抵押吗

□本报记者 王香阑

白先生:两年多前,我大学四年级时到一家经贸公司实习,毕业后,被该公司招聘为业务员,双方签订了三年固定期限劳动合同。今年初,单位主管业务的副总跳槽到其他公司,并带走了几个大区经理,由此导致单位整体业务下滑,甚至连发工资都有困难。从10月起,单位一直未向员工支付工资。年底了,很多员工觉得公司前途无望纷纷跳槽,经同事劝说,我也打算跟他们一起离职,我递交了辞职申请并得到领导批准。

单位拖欠我两个半月的工资,大约有9000元左右,我希望公司能结清,但领导说,单位目前资金困难,并承诺以后有钱了,一定会转到我银行卡里。我觉得这种承诺不靠谱,就说,自己手里还有一台单位发给我使用的手提电脑,虽然是单位当时花了2万多元买的,但已用了两年多肯定不值这么多钱,自己用着顺手,我愿意用这台电脑抵工资。领导没作明确答复,工作交接时也没让我上交这台电脑。现在我已到另一家商贸公司上班,继续使用原单位的手提电脑,新同事说我这样做违法,可我认为原单位已经默许了,请问:我这种做法违法吗?

杨雪峰:你好,你的做法不符合法律规定。根据《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。你说的手提电脑是公司的财物,理应在工作交接时归还给公司。关于工资问题,《工资支付暂行规定》第5条规定,工资应当以法定货币支付,不得以实物及有价证券替代货币支付。第9条规定,劳动关系双方依法解除或终止劳动合同时,用人单位应当在解除或终止劳动合同时一次付清劳动者工资。因此,对于公司拖欠你的工资,你可以向劳动监察部门举报或者向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

有问必答
北京市总工会法律服务中心