

朝阳法院公布十大劳动争议典型案例

法官:典型案例促进劳动法律规范准确实施

□本报记者 李一然

4月20日上午,朝阳法院发布2011-2015年度劳动争议审判白皮书,公布了劳动争议十大典型案例。十大案例是朝阳法院在五年所受理的24881件劳动争议案件中选取的具有典型性的案例,以形象地展示劳动法律规范的司法适用,促使劳动法律规范更为准确、生动、全面地在劳动关系履行过程中得以实施。本报特此刊发其中五个典型案例的案情及裁判要点。

律师事务所合伙人非劳动法意义劳动者

基本案情

2011年9月,罗某调入某律师事务所,经某律所合伙人会议批准为提成合伙人。罗某与某律所签订了一份《提成合伙人协议书》,约定罗某为提成合伙人,年创收最低额度为四十万元,每年留成事务所部分不低于八万元及按事务所规定必须承担的成本,罗某按该所《提成合伙人管理办法》的规定承担当年度其本人及项下律师及秘书等人员的费用和成本,罗某的各项社会保险费用、住房公积金等,由罗某分成部分自行负担,由某律所财务统一代为办理。罗某向某律所交纳了5万元的人资款。罗某自行负担其社会保险费及团体人身保险、补充团体医疗保险的保险费用,认可某律所对其不进行考勤管理。某律师事务所未在北京市司法局将罗某登记为合伙人。2013年8月,罗某调离某律师事务所。罗某主张其与某律所之间存在明显的事实劳动关系,但某律所拒绝支付相应的劳动报酬,故罗某诉至法院,要求支付其未签订劳动合同双倍工资差额、社会保险费、未休年假工资、解除劳动关系经济补偿金等。某律所主张与罗某之间是合伙关系,罗某是该所合伙人,合伙人与律师事务所之间不存在劳动关系;该所的每个合伙人均有单独的创收单位,不存在事务所安排工作任务,罗某的工作时间和休息休假系由其本人自行安排。

判决结果

法院认为从双方签订的《提成合伙人协议书》来看,某律所与罗某并未有订立劳动合同、建立劳动关系的自愿,而是一种合伙的意思表示。罗某作为某律所的合伙律师,按照双方签订的《提成合伙人协议书》行事,并非一般的工薪律师或者律师助理。某律所以合伙人的身份接受罗某加入,并签订了《提成合伙人协议书》,符合当前律师事务所关于合伙人的通行做法。同时,罗某认可某律所不对其进行考勤管理,某律所也不向罗某发放工资;罗某提交的委托代理协议、所函等不能证明某律所对其进行的是劳动法意义上的管理;社会保险代为缴纳和人身商业保险等的购买,亦不能单一作为认定劳动关系的依据。综上,罗某与某律所形成的并非劳动关系,其基于与某律所存在劳动关系而主张的请求,属于法律关系认识错误,故裁定驳回罗某的起诉。

裁判要点

律师事务所不同于一般的企业单位,合伙律师相对于劳动者来说,在受事务所管理等方面较

一般企业而言更为自由,合伙律师一般可以自主支配工作时间和内容,且其收益亦不同于一般企业薪酬制度。司法实践中,当事人之间签订的协议不违反法律规定的强制性规定,法院一般以尊重当事人的意思自治为原则。在律师与律所签订有合伙协议的情况下,即便未在司法行政部门予以登记,也应认定合伙律师和律师事务所之间不存在劳动关系。

劳动者过错致单位损失应承担相应赔偿责任

基本案情

罗某于某食品店从事司机工作,2013年6月11日上午,罗某驾驶食品店车辆至某市场装载货物。当日上午10时左右,食品店的采购人员先行携带80000元货款至市场,中午12时左右,罗某驾驶车辆到达市场,采购人员遂将货款交给罗某,随后采购人员进入市场继续采购,罗某于车辆处等待接货并付款。下午14时左右,采购人员接到罗某电话说货款被偷走了,随后罗某报警,并至派出所,采购人员在车辆处等待。下午17时左右,罗某驾驶车辆返回食品店,采购人员亦一同返还。采购人员称丢失货款四万八千余元,不清楚具体数额。货款丢失后,食品店曾提出要求采购人员与罗某共同承担责任,要求采购人员承担40%,但采购人员尚未实际就此向食品店赔付款项。食品店称因罗某在处理货款丢失事件的过程中离开了食品店,食品店怀疑罗某存在里外勾结行为,故要求罗某承担全部责任,赔偿货款四万八千元。

判决结果

法院经审理认为食品店和罗某对货款丢失一事实并无争议,争议在于罗某是否应就货款丢失一事向食品店进行赔偿。罗某在食品店从事司机工作,其职责范围内并不包括保管货款职责,且食品店亦由采购人员携带货款。但本案中,采购人员将货款交由罗某持有,并由罗某在车辆处点货付款的做法,亦与罗某工作直接相关,罗某在持有货款期间,应对货款保管负有注意义务,故对于货款丢失,罗某应承担赔偿责任。但罗某并非专门负责保管货款的人员,且货款原应由采购人员携带,货款丢失之责任不应由罗某独自承担。结合罗某所从事的工作内容、丢失货款数额及双方所陈述的事件细节,罗某应承担货款丢失损失的部分责任,故法院判决罗某赔偿食品店货款丢失损失九千六百元。

裁判要点

劳动者因工作原因,有可能保管或持有用人单位的财物,此时财物发生毁损、丢失的,劳动者存在工作失误和过错的情形

下,应承担相应赔偿责任,但具体赔偿数额应综合考虑劳动者的职责范围、劳动者履行职务过程中的过错程度以及用人单位是否提供必要的辅助措施等因素考量。

劳动者隐瞒婚况不影响劳动合同履行

基本案情

徐某于2008年5月26日登记结婚。2011年1月,徐某入职某科技公司,从事产品推广。双方签订了自2011年1月4日至2014年1月3日的劳动合同。入职前,徐某填写了用人单位的求职表,在婚况一栏,其填写为“否”,并签字确认其所填写的各项内容保证真实,本人如有不实或隐瞒,愿自动离职(该内容为表格的格式条款)。2012年3月12日,徐某因先兆流产住院,向公司请假至2012年3月29日,并将请假条邮寄给某科技公司人力负责人。2012年3月30日至2012年4月9日,徐某因先兆流产仍需休息,通过电话向公司人力负责人请假。2012年4月9日,该科技公司向徐某邮寄了《关于徐某自动离职的说明》,通知徐某因其在2012年3月30日至2012年4月6日期间连续旷工5日,严重违反了公司的规章制度,视为自动离职。徐某认为公司行为系违法解除,要求继续履行劳动合同。某科技公司主张徐某入职是以未婚身份填写求职表,但实际上已经登记结婚,未能如实告知公司真实信息,构成对公司欺诈,其行为已经属于自动离职。

判决结果

法院认为徐某系因生病未能出勤,并已通过电话向公司人力部门的负责人请假,不属于无故旷工,因此不构成严重违反单位规章制度。徐某在入职时隐瞒了已婚事实,是对自身情况的虚假陈述,法院对这种不诚实的行为予以批评,但某科技公司并不因此而享有即时解除合同的权利。徐某的婚况并非其应聘产品策划、推广岗位的基本职业资格,亦非其履行职务的实质性要件,更非其能够胜任工作的决定性因素。徐某的婚况与其履行劳动合同无关。对无关事项的隐瞒并不会使用人单位作出错误判断,进而违背真实一死表示而订立劳动合同,徐某的行为并不构成欺诈。某科技公司解除与徐某的劳动合同,缺乏法律依据,法院不予支持,判决双方继续履行劳动合同。

裁判要点

我国法律保护劳动者的平等就业权,劳动者不因民族、种族、性别、宗教信仰等不同而受歧视。女性的婚况并非从事工作的实质性要件,也非企业进

行正常运营的合理需要,更非应聘所需的基本职业资格,属于与劳动合同不直接相关的事项。用人单位在录用和使用人员过程中,不对已婚女性和未婚女性实行差别对待,应保证所有女性享有平等的就业权。

“同工同酬”并不等同相同岗位等额薪酬

基本案情

2011年7月,陈某与某服务公司签订劳动合同。陈某被派遣至某电脑公司担任行政助理,年薪84000元。陈某主张因某电脑公司非派遣员工李某某离职,其于2013年4月接替了李某某的全部工作,但工资待遇远低于李某某。2013年7月,陈某与某服务公司的劳动关系到期终止,陈某与某电脑公司用工关系已结束。陈某诉至法院要求某电脑公司和某服务公司支付其工资差额。某电脑公司主张陈某和李某某的职位种类和级别不同。李某某为高级行政助理,后升为行政主管,而陈某为行政助理,属于B级职位,低于李某某的职位;陈某与公司其他同级别员工薪酬待遇相当,甚至略高;陈某与李某某教育背景、工作经验、工作职位及工作能力不同,陈某与李某某做比较,没有事实依据。为此,某电脑公司提交李某某的简历、陈某的简历及各自岗位描述等以证明其主张。

判决结果

法院认为劳动者享有同工同酬的权利。但同工同酬只是相对的同工同酬,而非绝对的同工同酬。用人单位根据本单位的生产经营特点和经济效益,依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平。劳动者存在个体差异,能力水平、熟练程度等不可能完全一样。本案中陈某与李某某在入职时间、工作经验、职位及岗位职责、教育背景等方面均存在差异,因此不能说陈某与李某某属于同工的范畴。双方根据各方面情况,以《聘用意向书》和《劳动合同书》约定工资标准,不违反同工同酬的原则,且某电脑公司也提交了相同岗位其他员工的工资标准,陈某并不低于相同岗位其他员工标准。陈某接替李某某工作属于临时性的工作安排,在双方就此未对劳动报酬进行变更的情况下,陈某主张比照李某某的工资标准要求支付该期间的工资差额,没有法律依据,故驳回了陈某要求支付工资差额的诉讼请求。

裁判要点

同工同酬是指用人单位对于从事相同工作、付出等量劳动且取得相同劳动业绩的劳动者,应支付同等的劳动报酬。但立法强调的同工同酬只是相对的同工同

酬而非绝对的同工同酬。劳动者存在个体差异,工作能力、水平、经验等不可能相同,劳务派遣的用工单位可以对不同岗位上的被派遣劳动者的劳动报酬进行细化,确定级别实施区别对待,但也要根据经营状况建立正常的工资调整机制,保障劳动者的合法权益。

外国人在华就业应办理就业许可

基本案情

美籍华人刘某曾在某科技公司工作,并办理了以该科技公司为工作单位的《外国人就业证》,《外国人就业证》有效期至2014年11月30日。2013年11月刘某跳槽至北京某软件技术公司,并签订了《雇佣服务协议》,《雇佣服务协议》期限至2015年11月。但刘某并未重新办理《外国人就业证》,亦未将《外国人就业证》工作单位变更为新公司。2013年12月15日该软件技术公司与刘某单方解除了服务协议。刘某诉至法院,要求该软件技术公司继续履行劳动合同,支付其工资等。

判决结果

法院认为刘某至软件技术公司工作,但其《外国人就业证》记载的工作单位未进行相应的变更,刘某也未重新办理《外国人就业证》。按照相关法律法规规定,属于未依法取得《外国人就业证》的情形。《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)》第十四条第一款规定,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。因此,刘某提交的《雇佣服务协议》不属于中国劳动法律法规规定的劳动合同范畴,双方之间形成的法律关系并非劳动法律关系。鉴于本案不属于人民法院受理劳动争议案件的范围,而刘某在诉讼中坚持劳动争议的案由,坚持要求按照劳动争议案件审理,故法院裁定驳回刘某的起诉。

裁判要点

外国人应取得《外国人就业证》,方可在中国境内就业。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。