

三中院发布2015—2016劳动争议年度观察

劳动法律关系模糊化致争议高发

□本报记者 李一然

27日,北京市第三中级人民法院召开“2015—2016劳动争议年度观察”新闻通报会,公布六起劳动争议典型案例。民三庭庭长侯军介绍,三中院去年审结劳动争议二审案件3045件,结案率100%。由于案件已通过仲裁、一审,调解难度很大,所以74.1%的案件以判决形式审结,以调解、撤诉形式审结的案件只占25.6%。

2016年1月至3月,三中院新收劳动争议案件比去年同期增长14.4%,劳动争议案件在很多领域和行业呈现高发状态,其中传统制造业、建筑领域、餐饮服务业及批发零售行业的劳动争议案件尤为集中,一些新兴产业如金融服务行业、运输物流业、高新技术行业等也呈现劳动争议多发趋势。随着劳动者维权意识的加强,以及“互联网+”时代各种新型的用工关系日益凸显,劳动的提供者和成果的接受者之间的法律关系也日渐模糊化,如近几年来兴起的“送奶工”、“送报工”、“滴滴司机”等。此外,因劳务派遣、同工同酬、竞业限制、职业培训、健康检查、职业危害防护等问题引发的案件较多。

《聘用书》不等同劳动合同 基本案情

孟某于2013年12月30日入职某图文公司,担任销售主管一职,双方未签订书面劳动合同。后孟某与图文公司因提成工资及加班费问题发生争议,孟某申请仲裁,要求图文公司支付提成工资、加班费及未签订书面劳动合同的二倍工资差额。仲裁委作出裁决后,孟某不服该裁决,就上述请求向人民法院提起诉讼。在法院审理过程中,图文公司主张孟某入职时公司已向其颁发了《聘用书》(落款日期为2013年12月30日,无孟某签字),明确记载其工作岗位、工作时间、工作地点和工作职位。图文公司认为该《聘用书》具备劳动合同主要条款,具有劳动合同性质,且双方都已经履行了其中的相关条款。故不能认定双方未签订劳动合同,不同意向孟某支付未签订书面劳动合同二倍工资差额。

法院观点

《劳动合同法》第八十二条规定:“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。”图文公司主张公司制作的《聘用书》具有劳动合同性质的,法院认为,该《聘用书》上并无孟某的签字,其中虽列明有孟某的工作岗位、工作时间、工作地点和工作职位,但未记载劳动报酬、社会保险、劳动保护、劳动条件等劳动合同中应具备的内容,亦未有双方劳动关系及权利义务的明确约定,故不能认定其具备了书面劳动合同的性质。依据法律规定,图文公司应支付孟某未签订劳动合同的双倍工资差额。

补偿协议不一定约束派遣公司 基本案情

郑某与某人力资源公司签订劳动合同,约定人力资源公司将郑某派遣至德国某研发公司北京代表处工作。双方最后一次签订劳动合同约定合同期限至2013年12月31日。双方《劳动合同》约定:“乙方(郑某)可以与用工单位另签协议,但甲方(人力资源公司)对该协议不承担连带责任。因上述协议引发争议,甲方(人力资源公司)可协助乙方(郑某)与用

工单位协商解决”。2012年1月9日,郑某与德国研发公司北京代表处签订协议书,约定双方的聘用关系于2011年12月1日解除,德国研发公司北京代表处支付郑某包含解除聘用关系的经济补偿18万元,分三期支付。2012年2月29日,郑某向人力资源公司出具了辞职信,称因个人原因辞职。

后郑某因德国研发公司北京代表处未支付第三期补偿款,提起仲裁,要求人力资源公司、德国研发公司北京代表处支付第三期经济补偿金。仲裁委作出裁决后,人力资源公司不服,向法院提起诉讼。

法院观点

本案的争议焦点为人力资源公司是否对德国研发公司北京代表处尚欠的款项承担连带责任。首先,本案中的经济补偿协议系郑某与北京代表处之间签订,根据合同相对性原则,该协议约束的是合同签订主体,其效力不当然及于人力资源公司,除非当事人之间另有约定。其次,依据人力资源公司与郑某签订的劳动合同,郑某可以与用工单位北京代表处签订协议,但人力资源公司对此不承担连带责任,故人力资源公司不承担连带责任具有合同依据;再次,郑某与德国研发公司北京代表处签订协议后,未将该协议告知人力资源公司,并以个人原因向人力资源公司辞职,根据《劳动合同法》的规定,此时人力资源公司无需支付郑某解除劳动合同的经济补偿。综上所述,法院认为人力资源公司对北京代表处未支付的经济补偿金不承担连带责任。

单位度假不能抵消年休假 基本案情

2011年6月1日,班某与某律师事务所签订劳动合同,约定该律师事务所安排班某从事律师助理工作,合同期限至2013年5月31日。后班某以律师事务所违法解除劳动关系为由提起仲裁,要求律师事务所支付违法解除劳动关系的赔偿金、未休年休假工资等。仲裁委员会作出裁决后,班某不服,诉至法院。在法院审理期间,班某主张其工作期间应休未休的年休假时间共计11天。律师事务所对班某主张的年休假天数没有异议,但是主张其曾组织班某所在的团队集体休假,安排班某于2012年至泰国度假7天、2013年至

北戴河度假5天,其所应得的年休假已经享受完毕,故班某无权主张未休年休假工资。

法院观点

《职工带薪年休假条例》第五条规定,用人单位应根据生产、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。单位确因工作需要不能安排职工休年休假的,经职工本人同意,可以不安排职工休年休假。对职工应休未休的年休假天数,单位应当按照该职工日工资收入的300%支付年休假工资报酬。由此可见,国家不仅赋予劳动者享受年休假的权利,而且保障其依自由意愿进行休假的选择权。即劳动者对其依法享有的年休假待遇,应当拥有依其自由意愿,自主安排休假时间与方式的权利。用人单位安排集体外出旅游替代休假的,应当证明此方式属于双方约定的休假方式或符合单位合法有效的规章制度规定,或劳动者对此同意,否则,用人单位自行安排的旅游度假应属于用人单位的奖励或福利,不能抵消劳动者应享有的年休假。本案中,律师事务所未能就上述事项提供相应证据,故其以律师事务所自行安排的度假要求抵消劳动者年休假的意见不能成立,律师事务所应当支付班某相应的未休年休假工资。

单位因未出解除证明担赔偿 基本案情

2007年11月,李某入职某设备公司。2014年8月,双方的劳动关系解除。李某称其于2015年1月获得某咨询公司的录用通知书,但因设备公司未出具离职证明、未办理社保转移手续而未能至咨询公司上班。李某提起仲裁申请,要求设备公司赔偿其工资损失。仲裁裁决后,李某不服,向法院起诉。法院审理期间,李某就其所述提交以下证据材料:1、盖有咨询公司公章的2015年1月9日的录用通知书一份,该通知书的内容有:拟录用李某为副总经理,月工资为5万元,请李某于2015年1月15日前回复,并最迟在2015年7月15日前携带离职证明等相关资料;2、盖有咨询公司公章的2015年6月30日的报到提示函一份,显示:因李某一直未能提供完整的人职资料,故录用通知书的有效期限截止至2015年7月15日。庭审中,李某主张其曾向劳动

监察科投诉,要求设备公司出具解除劳动合同证明,并要求法院就其主张的投诉事实前往人力资源和社会保障局调查取证。法院依据李某的申请,调取了李某投诉设备公司的部分材料。同时,法院前往咨询公司调查和核实相关情况,咨询公司认可李某未能提交离职证明,经过催告日期后,双方再无联系。

法院观点

依据《劳动合同法》第五十条第一款和第八十九条之规定,出具解除或终止劳动合同书面证明的义务人为用人单位,且用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具该证明,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。本案中,因设备公司未举证证明其曾与李某联系或直接送过该证明,且未举证证明其在十五日内为李某办理档案和社会保险关系转移手续,故应对李某因此造成的经济损失承担赔偿责任。就设备公司应承担的赔偿责任而言,法院认为,李某对设备公司过错与其无法就业有直接的因果关系以及因此所造成经济损失的具体数额负有举证责任。就经济损失的具体数额,考虑到李某于2015年1月已明知咨询公司要求提供离职证明,但其于2015年6月才通过仲裁和劳动监察途径要求设备公司开具离职证明,时隔过长,法院最终依据双方提交的证据情况予以酌情确定。

孕妇已请假单位解除违法 基本案情

秦某于2011年3月16日入职某食品饮料公司,双方签订为期3年的劳动合同,约定连续旷工三天公司可解除劳动合同。公司的员工手册规定劳动者在一个月连续旷工3天或一年内累计旷工5天者,用人单位可以解除劳动合同。秦某在员工手册和入职声明上均签字确认。2013年3月,秦某检查出已怀孕并将该情况及时告知了食品饮料公司。2013年5月2日,因秦某孕期血压偏高、先兆流产,医院建议秦某休息15天,并为秦某出具了诊断证明书。公司在收到秦某提交的诊断证明后,认为秦某的请假手续不全,通知要求秦某限期提交5月2日就诊时的病历、处方及收据原件。秦某就请假手续不全情况向公司出具了情况说明。2013年5月29日,食品饮料公司向秦某邮寄了《解除劳动合同通知》,以秦某提交的请假手续不全,存在旷工超过3天为由,要求解除与秦某的劳动合同。后秦某提起仲裁申请,要求撤销《解除劳动合同通知》,继续履行劳动合同。仲裁委作出裁决后,秦某和公司均不服,起诉至法院。

法院观点

法院认为,秦某已向食品饮料公司提交了医院诊断证明用以证实休假的合法性,食品公司虽对秦某提交的诊断证明的真实性提出异议,但未能提交相反证据予以反驳,故公司关于秦某提交的请假手续不真实的意见不能成立。关于公司认为秦某未提

交补充请假手续通知中的文件,不符合公司请假规定,因公司请假规定系由用人单位制作,劳动者处于弱势地位,故该规定的内容应详细明确,以便劳动者遵守规定。但食品饮料公司请假制度中关于病假部分,仅表述为“按照国家规定”,并没有明确具体的内容,未明确规定需要通知中的所述文件,故公司在规章制度未明确的情况下主张其请假手续不符合规定,继而认定秦某旷工,系加重秦某义务,以此作为解除劳动合同的理由,依据不足且显失公平。对于公司主张合法解除劳动合同的意见,法院不予采纳。最终,法院认定食品饮料公司构成违法解除,判令双方继续履行劳动合同。

竞业限制超过二年过分无效 基本案情

张某于2003年4月21日入职某科技公司,从事技术岗位工作。2003年7月1日,双方同时签订有《员工保密协议》,规定技术人员在离开公司的3年内不得与科技公司相同或相近业务(专业)有竞争关系或利益关系的其他公司任职;离职之日起3年内,不得利用科技公司的技术机密、商业秘密、客户资源参与同行业竞争;科技公司依据《员工手册》规定每月向技术人员支付800元,用于员工离职后3年内保守商业秘密和与科技公司竞业的补偿。后张某提起仲裁,要求科技公司支付竞业限制的经济补偿。仲裁委裁决后,张某不服,向法院提起诉讼。法院审理期间,科技公司主张竞业限制适用于用人单位的高级管理人员或高级技术人员,而张某为普通技术人员,不属于竞业限制的范畴。张某对此不予认可,并提交了高级工程师证书及科技公司的科研项目申报书予以证明,该项目申报书上显示张某在该项目中担任总体设计工作。

法院观点

竞业限制经济补偿金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前提,通常自劳动者离职之日起按月支付。依据《劳动合同法》第二十四条的规定,竞业限制的法定期限为2年,该规定属禁止性规定,张某与科技公司签署的《员工保密协议》中超出法定期限的部分应属无效。关于科技公司主张张某不属于竞业限制的主体范围,法院认为承担竞业限制义务的主体可以包括公司的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。张某本身具有高级工程师职称,并在科技公司的科研项目中担任方案设计工作,且科技公司与张某签署了《员工保密协议》,明确要求其保守商业秘密,不得从事竞业行为,此时科技公司再以张某非承担竞业限制义务的适格主体抗辩,与事实和法律规定不符。法院判令科技公司依法支付张某离职后2年内的竞业限制的经济补偿。