

本市再次发布十大劳动争议典型案例(上)

□本报记者 闵丹

9月13日,北京市人力资源和社会保障局发布本市劳动争议十大典型案例。这是继2015年首次发布十个劳动争议典型案例之后,再一次发布典型案例,也是今年北京市人社保政策主题宣传年的一项重点内容。

本次发布的十大案例是从2015年全市劳动人事争议仲裁系统处理的7.13万件案件中筛选出来的,涉及劳动报酬、劳动合同解除和终止、竞业限制、服务期协议、医疗期等常见的劳动争议和一裁终局案件,旨在通过以案说法和风险提示的方式,普及劳动法律知识,规范企业用工管理行为,预防和减少劳动争议发生,促进首都劳动关系和谐稳定。

据悉,本市劳动人事争议案件持续增长,且非国有企业尤为突出。截至8月底,全市劳动人事争议仲裁机构已受理劳动人事争议案件5.6万件,同比增长19.7%。

案例一

企业内部调整劳动合同 不属客观情况发生重大变化

案例:李某于2011年4月入职某外资公司,双方订立无固定期限劳动合同,约定李某的岗位为媒体公关总监,月薪3万元。2015年6月,公司告知李某,为精简组织架构,决定撤销李某所在的媒体公关总监岗位,另设媒体沟通总监及媒体关系拓展总监,但上述两个岗位均已有人合适人选,现特别为李某设立公司高级顾问岗位,月薪降为2万元,希望能与其签署变更劳动合同协议书。李某不同意公司的要求,该公司即以“订立劳动合

同时的客观情况发生重大变化,双方未能就变更劳动合同内容达成一致”为由,向李某发出《解除劳动合同通知书》,并向李某支付了经济补偿及代通知金等。李某认为公司的解除行为违法,故提出仲裁,要求撤销《解除劳动合同通知书》并继续履行劳动合同。

仲裁委审理后认为,公司根据生产经营需要,调整李某的工作岗位,系为应对市场变化主动采取的经营策略调整,不属于“订立劳动合同时的客观情况发生重大

变化”的情形,公司虽然支付了李某经济补偿及代通知金,但并不代表其解除行为合法,故对李某的仲裁请求予以支持。

评析:不可随意解释“订立劳动合同时的客观情况发生重大变化”

原劳动部《关于〈中华人民共和国劳动法〉若干条文的说明》第二十六条规定,本条中的“客观情况”指:发生不可抗力或出现致使劳动合同全部或部分条款无法履行的其他情况,如企业迁移、被兼并、企业资产转移

等,并且排除本法第二十七条(指经济性裁员)所列的客观情况。用人单位作为经营者,在与劳动者订立劳动合同时,对市场可能产生的波动及生产经营策略可能产生的变化应当有所预见。确因生产经营需要需调整劳动者工作岗位的,应协商一致书面变更或解除劳动合同。在无法达成一致的情形下,用人单位可在相近或类似岗位上安排劳动者的工作,并不得随意降低劳动者的工资标准,更不能简单的解除劳动合同。

案例二

用人单位与劳动者不能约定解除条件

案例:胡某于2015年2月1日进入某科技公司担任销售部高级客户经理,劳动合同期限至2018年1月31日,约定试用期为3个月。试用期满后,胡某的销售业绩一直未能达标。

2015年7月1日,应公司要求,胡某与单位签署了《个人业绩改进计划》,该计划中公司给予胡某3个月的观察期,胡某承诺2015年7月至9月期间其本人每月的销售业绩不低于5万元,如未能完成该销售业绩,胡某需自行提出辞职。后胡某未能完成该销售业绩。2015年9月30日,某科技公司以胡某履行其自行离职

的约定为由,要求胡某离职并收回了办公电脑、考勤卡等。胡某依照公司要求办理了离职手续,但不认为是自行离职。后胡某提出仲裁申请,要求公司支付其违法解除劳动合同赔偿金。

仲裁委审理后认为,本案实质上是某科技公司与胡某约定了解除劳动合同条件,但该约定不符合法律规定,故公司要求胡某离职的行为构成违法解除,支持了胡某的仲裁请求。

评析:解除劳动合同应符合法律的规定

本案中胡某未能完成销售业

绩,属于不能胜任工作,按照《劳动合同法》第四十条第(二)项的规定,劳动者不能胜任工作,经过培训或者调整工作岗位,仍不能胜任工作的,用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后,才可以解除劳动合同。某科技公司与胡某的约定,实际上是在胡某不胜任时单位可以立即解除劳动合同,且可以支付解除劳动合同经济补偿金。该约定不符合《劳动合同法》的相关规定,以这种方式解除劳动合同属于违反《劳动合同法》,构成违法解除劳动合同。

偿金是按照法律的规定,在劳动者解除或者终止劳动合同后,由用人单位支付给劳动者的补偿,计算方法是按照劳动者离职前12个月的平均应得劳动报酬,包括加班费、奖金等,乘以劳动者在用人单位的工作年限,如果劳动者的工作年限超过6个月,就按照一年计算,不足6个月就按照半个月计算。

赔偿金是指按照法律规定,用人单位违法解除或者终止劳动合同后需要向劳动者支付赔偿金,计算方法是经济补偿金乘以2,时间从劳动者入职之日起计算。

案例三

约定加班工资基数需合规

案例:黄某于2013年7月1日入职某餐饮公司,从事杂工工作,双方订立了期限为2年的劳动合同,约定黄某的月工资标准为3000元,同时约定加班工资基数以北京市最低工资标准计算。工作期间,黄某每周休息日加班一天,某餐饮公司均按照北京市最低工资标准向其支付加班工资。离职后,黄某向仲裁委提出仲裁申请,要求公司支付休息日加班工资差额。

仲裁委审理后认为,某餐饮公司与黄某在劳动合同中按照最低工资标准支付加班工资的约定,不符合法律及北京市的相关规定,所以裁决该公司以黄某的月工资3000元为基数向黄某支付加班工资差额。

评析:依法支付加班工资,用人单位不得搞截留

《北京市工资支付规定》第四十四条规定,根据本规定第十四条计算加班工资的日或者小时

工资基数,根据第十九条支付劳动者休假期间工资,以及根据第二十三条第一款支付劳动者产假、计划生育手术假期间工资,应当按照下列原则确定:(一)按照劳动合同约定的劳动者本人工资标准确定;(二)劳动合同没有约定的,按照集体合同约定的加班工资基数以及休假期间工资标准确定;(三)劳动合同、集体合同均未约定的,按照劳动者本人正常劳动应得的工资确

定。依照前款确定的加班工资基数以及各种假期工资不得低于本市规定的最低工资标准。从上述规定来看,加班工资的基数应当顺序按照劳动合同中约定的劳动者本人工资标准、集体合同约定的加班工资基数及本人正常劳动应得工资的来确定。此外,用人单位不得违反《劳动法》的规定延长劳动者的工作时间,如每天的加班时间不应超过3小时、每月的加班时间不应超过36小时。

案例四

服务期超劳动合同期限 用人单位可终止劳动合同

案例:刘某于2012年6月1日入职某科技公司,从事研发工作,双方订立了3年期的劳动合同。2012年11月1日,某科技公司与刘某签订《培训协议》,约定将刘某送到国外进行专项技术培训2个月,并约定刘某培训结束后至少再为公司服务5年,如刘某违反服务期约定须向公司支付违约金。2015年4月底,某科技公司告知刘某,因公司业务调整,其与刘某所订立的劳动合同

在2015年5月31日到期后不再延续,刘某无需再继续履行《培训协议》中约定的服务期。刘某认为,其劳动合同期限应当延续至服务期届满,某科技公司终止劳动合同的行为属于违法终止,故提出仲裁申请,要求某科技公司支付违法终止劳动合同赔偿金。仲裁委审理后,裁决驳回了刘某的仲裁请求。

评析:服务期间劳动合同到期,用人单位可终止劳动合同

用人单位提供专项费用并对劳动者进行专业技术培训,使劳动者通过提升技能而获益,这一做法的目的在于确保劳动者经培训后能够在相对较长时间内为用人单位提供更有价值的劳动,故《劳动合同法》第二十二条规定,用人单位为劳动者提供专项培训费用,对其进行专业技术培训的,可以与该劳动者订立协议,约定服务期。《劳动合同法实施条例》第十七条规定,劳动合同期满,但

是用人单位与劳动者依照《劳动合同法》第二十二条的规定约定的服务期尚未到期的,劳动合同应当续延至服务期满。该条规定是在劳动合同期满情况下对劳动者离职的限制性规定,是对用人单位期待利益的保护,故是否续延劳动合同至服务期届满是用人单位的权利而非义务。所以,刘某要求裁决公司属违法终止劳动合同,进而主张违法终止劳动合同赔偿金,系对于法律的误读。

为进一步落实《北京市限制销售、使用塑料袋和一次性塑料餐具管理办法》,严防超薄塑料购物袋反弹。自6月起,延庆工商分局对辖区开展超薄塑料购物袋专项整治工作。

典型案例:延庆工商分局执法人员对某水果店进行检查,通过测厚仪测量,发现该店负责人程某在经营过程中,使用厚度在0.025毫米以下的塑料袋为顾客包装水果,其行为构成了《北京市限制销售、使用塑料袋和一次性塑料餐具管理办法》第三条所指的在经营中使用厚度在0.025毫米以下的塑料袋的行为。依据《北京市限制销售、使用塑料袋和一次性塑料餐具管理办法》第六条的规定,执法人员当场向程某下处罚决定书,对其做出了罚款的行政处罚。

工商部门提示:经营者应当强化法律和自律意识。在购进塑料袋时,应选择市场开办的指定销售塑料袋的柜台进货,且经营者在经营中使用的塑料袋必须印有本企业或者所在市场的名称。

消费者在购买商品时,应使用环保购物袋,自觉抵制超薄塑料袋,保护环境的同时,也保护了自身健康。

法规链接:《北京市限制销售、使用塑料袋和一次性塑料餐具管理办法》第三条第一款:“禁止销售和在经营中使用厚度在0.025毫米以下(含0.025毫米,下同)的塑料袋。”

《北京市限制销售、使用塑料袋和一次性塑料餐具管理办法》第六条第(一)项:“对违反本办法有下列行为之一的,由工商行政管理部门予以处罚:(一)销售或者在经营中使用厚度在0.025毫米以下的塑料袋的,处20元以上200元以下罚款;情节严重的,处200元以上2000元以下罚款。”

(延庆工商分局 王旭宇)



延庆工商专栏

工商说法:销售、使用超薄购物塑料袋,工商部门依法查处