

本市再次发布十大劳动争议典型案例(下)

□本报记者 闵丹

案例五

离职职工设立同类业务公司 违反竞业限制义务

案例: 兰某于2012年9月1日入职某网络公司, 岗位为副总经理, 负责数据分析工作。双方签订3年期《劳动合同书》及《员工保密及竞业限制合同》, 并约定:“在解除或终止劳动合同后2年内, 乙方不得自己开业生产或经营同类产品、从事同类业务。期间, 甲方按月向乙方支付其离职前12个月的月平均工资的40%作为竞业限制经济补偿金。……如果乙方违反本协议约定, 应支付给甲方违约金, 乙方每违约一次, 应向甲方支付违约金人民币10万元, 违约金可以累加。如果甲方的损失超过违约金, 乙方还应以甲方的损失额为限进行赔偿……。”兰某于2015年6月30日辞职后, 公司向其支付了竞业限制经济补偿金。但在辞职当日, 兰某即作为股东与另外两人注册成立了与该网络公司从事同类业务的公司。当年9月, 公司发现此事后提出仲裁申请, 要求兰某继续履行竞业限制义务、支付违约金10万元及经济损失50万元。

仲裁委审理后认为, 兰某离职当日即设立同类业务公司的行为已构成违反竞业限制协议, 故应当向某网络公司支付违约金并继续履行竞业限制协议。因某网络公司未提供有力证据证明其因

此产生的经济损失, 故对其要求支付经济损失50万元的请求不予支持。

评析: 订立竞业限制协议需谨慎, 违约后除了支付违约金外还需继续履行

负有竞业限制义务的劳动者应仅限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。用人单位虽有权要求上述劳动者遵守竞业限制义务, 但同时应在劳动者离职后按月支付竞业限制经济补偿金。在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制, 但未约定解除或者终止劳动合同后给予劳动者经济补偿金, 劳动者履行了竞业限制义务, 用人单位应按照劳动者劳动合同解除或者终止前十二个月平均工资的30%按月支付经济补偿金。如果用人单位未及时支付竞业限制经济补偿金超过3个月, 则劳动者有权要求解除该竞业限制协议。如果用人单位认为无须负有竞业限制义务的劳动者遵守竞业限制义务, 则应在解除或终止劳动关系之时或之前及时告知劳动者。劳动者违反竞业限制义务, 除了支付违约金外, 给用人单位造成损失的, 还需承担赔偿责任。此外, 用人单位有权要求违反竞业限制义务的劳动者继续履行竞业限制义务。

案例六

签署解除劳动合同协议书后 劳动者另行主张权利未获支持

案例: 蔡某于2013年2月1日入职某公司, 从事数据库管理员工作, 双方订立了为期3年的劳动合同。2015年4月31日, 公司与蔡某签订《协商解除劳动合同协议书》。在该协议书中, 双方约定, 经双方协商一致于2015年5月31日解除劳动合同, 公司向蔡某支付工资、缴纳社会保险费及住房公积金至该日, 并将向其支付解除劳动合同的经济补偿金5万元及未休年假和倒休折算1.3万元, 除该协议书中约定的上述款项外, 蔡某不再另行要求公司给予补偿、赔偿或其他任何形式的经济给付等。该协议履行完毕后, 蔡某向仲裁委提出仲裁申请, 要求该公司支付2014年的绩效奖金2万元。

仲裁委审理后认为, 蔡某在签署《协商解除劳动合同协议书》之前, 已向该网络公司提出过要求支付2014年的绩效奖金,

被该网络公司以绩效未达标为由予以拒绝, 其后蔡某仍与该网络公司订立了《协商解除劳动合同协议书》, 因蔡某已在该协议中对自己的权利进行了处分, 其另行要求支付2014年绩效奖金的请求与该协议中的约定相违背, 故对蔡某的仲裁请求不予支持。

评析: 依法订立解除(终止)劳动合同协议对用人单位和劳动者具有约束力

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, 则该协议具有法律效力。因此, 劳动者在与用人单位订立上述协议时, 应对自己的权利进行慎重考虑, 避免草率行事; 用人单位在订立上述协议时, 不得利用自身优势地位损害劳动者的合法权益。协议订立后, 双方当事人应及时履行各自的义务。

案例七

台港澳人员在内地就业 需符合就业许可相关规定

案例: 香港居民卢某与甲公司签订3年期固定期限劳动合同。人力资源和社会保障局于2013年12月12日向卢某颁发就业证, 就业期限至2016年12月12日, 就业证中注明的工作单位为甲公司。2014年底, 卢某离开甲公司并于2015年1月1日与乙公司订立期限为2015年1月1日至2016年12月1日的劳动合同, 但卢某原就业证上的工作单位仍是甲公司。2015年9月24日, 乙公司向卢某发出《解除劳动合同通知书》, 与其解除劳动合同。卢某不同意乙公司与其解除劳动合同, 向仲裁委提起仲裁申请, 请求继续履行与乙公司的劳动合同。

仲裁委经审理后认为, 卢某

就业证中注明的用人单位为甲公司, 而实际工作单位为乙公司, 卢某与乙公司签订的劳动合同违反了《台湾香港澳门居民在内地就业管理规定》的强制性规定, 因此卢某与乙公司之间的关系不受《劳动合同法》调整和约束, 故对于卢某主张恢复与乙公司劳动关系的请求不予支持。

评析: 台港澳人员在大陆(内地)就业, 变更就业单位, 需重新办理就业证

《台湾香港澳门居民在内地就业管理规定》第十四条规定: 台、港、澳人员的就业单位应当与就业证所注明的用人单位一致。用人单位变更的, 应当由变

更后的用人单位到所在地的地(市)级劳动保障行政部门为台、港、澳人员重新申请办理就业证。《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。故仲裁委认定卢某与乙公司建立的关系不属于《劳动合同法》的调整范畴, 依法驳回了其仲裁请求。

案例八

医疗期内终止劳动合同不合法

案例: 何某为某宾馆女员工, 于2013年8月1日入职, 双方签订了为期2年的劳动合同。自2015年6月15日起, 何某一直患病休病假。2015年7月31日, 宾馆向何某发出《终止劳动合同通知书》, 终止双方的劳动合同。何某认为自己尚在医疗期内, 宾馆终止劳动合同违反法律规定, 遂申请仲裁要求某宾馆继续履行劳动合同。

仲裁委审理后认为, 按照何某的累计工作年限和在某宾馆的工作年限, 何某的医疗期应为6个月, 某宾馆终止劳动合同时,

何某尚在规定的医疗期内, 按照法律规定, 某宾馆应将劳动合同延续至何某医疗期满或医疗终结后, 才可终止劳动合同, 故裁决某宾馆继续履行劳动合同。

评析: 医疗期劳动合同到期应顺延

医疗期是劳动者因患病或非因工负伤停止工作治病休息不得解除或终止劳动合同的期限。医疗期的期限由劳动者的累计工作年限和在本单位的工作年限决定, 从3个月到24个月不等。根据《劳动合同法》第四十二条条的相关规定, 劳动者在规定的医疗

期内, 用人单位不得依照《劳动合同法》第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同; 根据《劳动合同法》第四十五条的相关规定, 劳动合同期满, 劳动者在规定的医疗期内的, 劳动合同应当顺延至相应的情形消失时终止。在医疗期内, 劳动者依照相关规定享有获得病假工资、相应医疗待遇等权利, 因此用人单位应认真学习劳动法律法规, 切实维护劳动者的权益。有关医疗期的规定可参照《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》(劳部发[1994]479号)。

案例九

带薪年假应由用人单位统筹安排

案例: 关某于2013年8月1日入职某酒店, 从事后厨工作, 双方订立了为期2年的劳动合同。2015年7月31日, 劳动合同到期, 某酒店未与关某续订劳动合同, 并向关某支付了2个月工资作为终止劳动合同的经济补偿。关某提出, 其工作期间未休过带薪年假, 某酒店应按照其未休年假天数向其支付3倍工资作为补偿。某酒店认为, 关某工作期间从未提出过休带薪年假, 且酒店的规章制度规定带薪年假跨年不休即作废, 故不同意支付未休带薪年假的补偿。因双方未能就此达成一致, 关某于2015年9月向仲裁委提出仲裁申请。

仲裁委审理后认为, 关某在入职某酒店之前, 已经连续工作

超过一年, 已经具备休带薪年假的法定条件。某酒店在关某工作期间未安排其休带薪年假, 且关某要求支付2013年至2015年未休带薪年假补偿的请求未超过仲裁时效, 故裁决某酒店按照关某未休带薪年假天数支付2倍的工资作为补偿。

评析: 年休假由单位统筹安排, 劳动者未休年休假需补偿

按照《职工带薪年休假条例》《企业职工带薪年休假实施办法》的相关规定, 劳动者连续工作满1年以上的, 即可享受带薪年假。用人单位应根据生产、工作的具体情况, 并考虑劳动者本人意愿, 统筹安排劳动者年休假。用人单位因生产、工作特点确有必要跨年度安排职工年休假

的, 可以跨1个年度安排。用人单位应当保证劳动者享受年休假。是否休年休假应由单位统筹安排, 而不以劳动者提出休假为必要条件。用人单位安排劳动者休年休假, 但是劳动者因本人原因且书面提出不休年休假的, 用人单位可只支付正常出勤期间的工资, 而无需另外支付未休年休假的补偿。对于劳动者应休未休年休假天数, 用人单位应按照劳动者日工资收入的300%支付未休年休假工资报酬, 其中包含用人单位支付劳动者正常工作期间的工资收入。本案中, 某酒店已向关某支付了正常出勤期间的工资, 故只需按照关某未休年休假天数向其额外支付2倍的工资作为补偿。

案例十

法律规定内的小标的额案件一裁终局

案例: 丁某于2014年3月1日入职公司, 从事网络送餐工作, 双方订立了为期3年的劳动合同, 约定月工资为底薪4000元加提成。2015年10月31日, 公司以“业绩太差”为由与丁某解除劳动合同。丁某提出劳动仲裁申请, 要求该公司支付违法解除劳动合同的赔偿金2万元及工作期间休息日加班费4万元。

仲裁审理后认为, 某公司解除劳动合同不符合法律规定, 构成违法解除, 且丁某存在休息日加班事实, 公司应向丁某支付休息日加班费。因双方当事人未能达成调解协议, 最终仲裁委裁决公司向丁某支付违法解除劳动合同的赔偿金2万元及休息日加班费1.8万元, 且该裁决属于一裁

终局裁决。

评析: 一裁终局简便、快捷

根据《劳动争议调解仲裁法》第四十七条的规定, 因追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金, 不超过当地月最低工资标准十二个月金额的争议, 以及因执行国家的劳动标准在工作时间、休息休假、社会保险等方面发生的争议, 仲裁委所作的仲裁裁决为终局裁决, 该裁决书自作出之日起发生法律效力。劳动者通过终局裁决, 可大大缩短维权时间, 尽早实现自己的权益。用人单位对仲裁终局裁决不服的, 只能向仲裁委所在地的中级人民法院申请撤销裁决。因只有在适用法律、法规确有错误的、劳动争议仲裁委员会无管

辖权、违反法定程序的等几种法定情形下仲裁终局裁决才可能被撤销, 故实践中被撤销的仲裁裁决比例极低。但是劳动者应当善于运用终局裁决的规则, 在提出仲裁申请时尽量按照终局裁决的要求范围提出仲裁申请, 类似精神损失费、赔礼道歉等不属于劳动仲裁受案范围的请求, 尽量不要提, 以免不但得不到支持, 反而影响自己权益的及时维护。2016年3月14日, 北京市人社保局发布了《关于进一步做好劳动争议案件仲裁终局裁决工作的通知》(京人社仲发[2016]32号), 对一裁终局的适用范围进行了详尽的解释和界定, 劳动者立案时可予以参照。