



随着企业用工与职工择业自主权的扩大，劳动关系矛盾纠纷越来越突出。面临这样的现状，企业将如何摆脱随意的用工，职工又将如何改变任性的就业，形成和谐的劳动关系？2月25日，“劳动人事争议司法裁判与企业用工管理”论坛暨《劳动人事争议司法裁判指引与典型案例研析》发布会专业交流活动在京举办，本市劳动争议调解资深人士现场就近年来劳动争议调解案件焦点进行研讨，并现场解答企业在用工中存在的疑问。



企业用工不能“任性” 职工就业不能“任性”

和谐劳动关系需劳资双方努力

□本报记者 边磊/文 于佳/摄

【案例】

“停薪留职”为企业埋下重大隐患

企业问题：

国资委下面一家子公司，有房地产和物业租赁业务。现在由于国家政策调整，物业租赁业务将有40名同事面临岗位调整，但这些职工年

龄偏大，还有5年退休。现在的情况是，企业相关的政策还没出来，但有考虑让他们停薪留职。停薪留职是上世纪80年代的做法，《公务员法》中已经取消了，关于停薪留职有没有最新的法律解释？

专家解答：

1984年，国家出台了关于停薪留职的规定，在北京地区没有出台相关规范。1995年《劳动法》生效以后，规定停薪留职人员也应与企业签订劳动合同，停薪留职最多不可超过2年。但是，现实中有些单位职工停薪留职超过十年。

停薪留职在企业用工中也存在高风险。因此在企业改革中对于年龄偏大的老同志，建议可以通过几个办法解决：一是协商解决劳动关系；二是安排调整其他岗位工作；三是对于不能安排岗位的，按不低于本市最低工资70%支付工资。通过以上三种方式避免纠纷，保障职工合法权益，降低企业用工成本。

非京籍专车司机解除合同须补偿

企业问题：

一家非公企业，其中有一个板块是做专车业务的，使用的是劳务派遣公司的职工。去年本市出台政策，专车司机必须

有北京户口，有很多司机不符合这个条件，现在存在一个解除劳动关系的问题，这种因政策法规变化导致的解除劳动关系，这家非公企业需要支付给职工补偿金吗？

专家解答：

随着国家出台的规范性文件，没有北京户口不具有专车司机的资质，显然劳务派遣单位这一

方与职工有调整。按照现行法律，这些职工不能作为专车司机派遣，需要安排其他岗位，如果没有其他岗位安排或本人不愿做，只能解除合同，但依然要支付赔偿。

职工不缴纳社保企业最终面临损失

企业问题：

一家低端用工企业表示，他们目前面临的最大问题依然是上保险的问题。这位负责人介绍，因为属于劳动密集型企业，人非常难招，有人因为上保险就不来我们这里工作。在招工入职时，人事通知，要求职工上保险，职工当时都不上，但是利益变化发

生时，又都出来要求保险赔偿。当时职工入职时，接到人事通知表示不愿上保险，这不但约定在了劳动合同里，而且与他们都单独签订了社会保险个人承诺书。在合同中约定了自愿不缴纳保险并单独签订了协议，这些职工还能起诉成功吗？面对职工个人不愿缴保险的情况，企业应该怎么办？

专家解答：

社会保险是强制的，对企业是强制，对职工也是强制的，不能因为职工不愿参加就不参加，企业有代扣代缴职工社会保险费用的责任。在起诉中，如果职工提出补缴社会保险的问题，法院

一般对企业不予支持，主动权始终把握在职工手里，因为《劳动法》明确规定，没缴社会保险，职工有权要求解除合同，企业还要缴纳滞纳金。同时，因为协议与法律条文相违背，因此合同中约定的不缴保险和单独签订的协议都不具备法律效力。

【观点】

和谐的劳动关系需要企业与职工双方努力

北京市劳动和社会保障法学会副会长张恒顺

目前，劳动报酬争议多发与《劳动合同法》的实施密不可分，其中第十四条规定无固定期限劳动合同的相关规定则是双倍赔偿的主要法律依据。其中，劳动合

同纠纷类案件中，确认劳动关系纠纷、追索劳动报酬纠纷和经济补偿金纠纷案件数量更为突出。而和谐的劳动关系需要企业与职工双方努力。

他还透露，近几年，所有审理劳动争议案件的法官开始静下心来钻研劳动执法业务，目前本市与天津、河北形成三地仲裁实行联动机制。

劳动争议审判应更加专业化理性化

北京市劳动和社会保障法学会劳动法分会会长李长保

现实中，一些企业用工存在随意性，而职工使用工作自主权时非常任性，双方利益矛盾非常突出，这就需要劳动争议在审判时要更加专业化理性化。

李长保举了一个案例：

李某于2011年5月3日入职甲公司，月工资标准为6600元，双方签订了期限为2011年5月3日至2014年5月2日的《劳动合同书》，面试时曾填写一张《人事资料表》，李某当时尚未结婚，故在“婚否情况”一栏中选择了“否”。

2011年8月李某登记结婚，未告知甲公司。2011年12月李某发现自己怀孕，便将该情况向甲公司汇报，请假做产前检查。

甲公司于2012年1月6日给李某发送了《关于李某女士因触犯公司高压线而被公司除名的通知》，原因是李某谎报了人事资

料，违反了公司的相关规章制度，就其主张提供了有李某签字的《员工入职须知》，其中第三条可以解除劳动关系的最后一种情形：“因谎报人事资料将触犯公司高压线和严重违反公司规定将被公司开除”。甲公司主张李某的人事信息发生变化应当向公司汇报。现李某认为甲公司单方做出的解除劳动关系决定是违法解除，并申请仲裁。

最终的仲裁结果为甲公司的解除行为系违法解除，恢复李某与甲公司的劳动关系。

“案件争议焦点为劳动者的婚否情况，是否能作为用工单位解除劳动者劳动关系的相关依据？”对于这样的案件，李长保解释，根据《劳动法》第三条“劳动者享有平等就业和选择职业的权利、取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生

保护的權利”，先不谈及李某在入职时的实际婚姻状况，即便李某是已婚，用人单位也不能将“婚否状况”列为是否录用员工的条件之一为标准，况且李某在入职时尚未登记结婚，填写的人事资料不存在谎报情况。

其次，劳动者与用人单位形成的是劳动关系，婚姻状况是以实际情况为准，不以用工单位是否知道为依据。即便是未婚先孕的女职工也同样受到《劳动法》等相关法律对女职工的保护，至于道德层面与计划生育政策方面的范畴，应当由国家的其他法律部门来管理。

第三，根据《劳动法》、《劳动合同法》及《女职工劳动保护规定》的相关法律法规，劳动者与用人单位形成的劳动关系，李某应当受到孕期女职工的保护，比如产前检查假等。

【数据】

劳动争议案件多集中在经济权益上

论坛上，与会专家张恒顺提供一组数据，他认为，从数据显示，当前劳动争议案件多集中在经济权益上。

——2009年，“劳动报酬、经济补偿金和赔偿金”这三类劳动争议案件占到全部案件的88%。

——2012年，工资类争议以基本工资、加班费、奖金或提成等为主，占案件总数51.78%；经济补偿和赔偿金类

争议占30.81%，社会保险类争议占8.63%。

——2015年，劳动报酬争议仍居首位，占案件总数的63%；经济补偿和赔偿金争议占24%，保险福利争议案件占3.7%，劳动合同、劳动保护及其他类型争议

占9.3%。

——在2016年1月至8月的数据中，从劳动争议结案案件案由上看，劳动合同纠纷占98%；单纯的社会保障纠纷150件、占1%，福利待遇纠纷32件、占0.2%，人事争议128件、占0.8%。