

# 北京发布2017年十大劳动争议仲裁案例

□本报记者 闵丹

7月19日上午,北京市人力资源和社会保障局发布2017年本市十大典型劳动争议仲裁案例。这是继2015年、2016年后,本市第三次发布十大典型劳动争议仲裁案例。

本次发布的案例是从2016年全市劳动人事争议仲裁系统处理的8.1万件案件中精心筛选出来的,涉及社会保险缴纳、年休假、竞业限制、服务期、试用期、“三期”女职工、劳动合同的履行、变更和解除、外国人就业等较为常见的劳动争议,旨在通过以案说法和风险提示的方式,宣传普及劳动法律知识,规范企业用工管理行为,引导劳动者合理维权,预防和减少劳动争议发生,促进首都劳动关系和谐稳定,助力平安北京建设。

## 案例一

### 社保折现无效 解除合同仍需支付补偿

**案例:** 张某系外地农民工,于2014年8月入职某餐饮公司,从事后厨工作,双方订立了为期3年的劳动合同。同时,双方订立了一份《社保补偿协议》,其中约定,因本人原因,张某不要求餐饮公司为其缴纳社会保险费,餐饮公司将每月社保费用折现为500元支付

给张某, 张某自行承担放弃缴纳社会保险费的相关法律后果等。

2016年7月, 张某以餐饮公司未依法为其缴纳社会保险费为由, 提出解除劳动合同并要求支付经济补偿金及缴纳工作期间的社会保险费。餐饮公司认为, 张某本人自愿放弃缴纳社会保险费,

现在却反过来要单位为其缴纳社会保险, 且还要经济补偿, 其行为违背了诚信原则, 故不同意支付经济补偿金。

仲裁委审理认为, 双方所订协议违反法律的强制性规定, 应属无效。经仲裁委调解, 张某将社保补偿返还公司, 公司为张某

补缴社保并向其支付经济补偿。

**评析:** 依法缴纳社保义务不可规避

餐饮公司与张某签订《社保补偿协议》, 张某每月获得了更多的工资, 公司也可以少承担一些社保费用, 似乎两者都有利, 但存在张某无法获得社会保障的巨大

风险, 最终损害的是个人、用人单位乃至社会利益。

虽然张某有违“诚信”原则, 但因上述协议不具法律效力, 且用人单位未履行代扣代缴社保费的法定义务, 故在张某以此为由提出解除劳动合同时, 餐饮公司仍需支付经济补偿金。

## 案例二

### 符合休假条件 新入职当年即可休年假

**案例:** 王某于2014年6月1日入职某物业公司, 双方订立了为期2年的劳动合同。合同到期时, 王某选择不与物业公司续订劳动合同。离职结算时, 王某提出工作期间未休带薪年假, 要求支付相应的补偿。

物业公司同意向王某支付相应的补偿, 但只同意支付王某入职满一年后的未休年假工资报

酬。王某认为, 其入职物业公司之前, 其累计工作年限已达10年以上, 其每年应享有10天带薪年假, 故在其入职当年就应享有相应的年假。

仲裁委审理认为, 2014年1月至5月, 王某在前一用人单位工作时未休年假。由于王某入职物业公司之前已经具有10年以上的累计工作年限, 故其入职物

业公司的当年即可享受年假, 无需在物业公司工作满一年后才可享受年假。故裁决物业公司向王某支付了在工作期间全部工作期间的带薪年假工资报酬。

**评析:** 是否休年假不以在新单位工作满一年为准

《企业职工带薪年休假实施办法》第三条规定: 职工连续工

作满12个月以上的, 享受带薪年假。

本办法第五条规定: 职工新进用人单位且符合本办法第三条规定的, 当年度年休假天数, 按照在本单位剩余日历天数折算确定, 折算后不足1整天的部分不享受年假。前款规定的折算方法为: (当年度在本单位剩余日历天数÷365天) × 职工

本人全年应当享受的年休假天数。

从上述规定来看, 只要劳动者在新入职之前已经连续工作满12个月以上, 即可在新用人单位享有当年度的带薪年假, 而无需在新单位再次工作满12个月后才能享有, 新用人单位不得以此为由限制或剥夺劳动者的休假权利。

## 案例三

### 虽未约定竞业限制补偿 劳动者履约后单位仍需支付

**案例:** 周某于2013年7月15日入职某网络公司, 从事软件工程师工作。双方订立的《保密及竞业限制协议》约定, 周某在工作期间及离职后, 应当保守其所知悉的网络公司的商业秘密, 且在离职后2年内, 周某不得到生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单

位工作或提供劳务等。

2016年7月14日劳动合同到期后, 网络公司在支付给周某终止劳动合同经济补偿金后, 与其终止了劳动关系。2017年3月, 周某向仲裁委提出仲裁申请, 要求网络公司支付2016年7月15日至申请当日的竞业限制经济补偿。

仲裁委审理认为, 网络公司与周某订立的《保密及竞业限制协议》虽未约定支付竞业限制的经济补偿金, 但周某确实履行了竞业限制义务, 网络公司仍需依照相关规定向周某支付相应的经济补偿金。

**评析:** 劳动者只要履约竞业限制义务即应受偿

用人单位与劳动者在竞业限制协议中只约定劳动者履行竞业限制义务而未约定支付竞业限制经济补偿金, 并不意味着该竞业限制协议当然无效。根据《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)》第六条的规定, 如果履行了竞业限制义务, 劳动者可要求用人单

位按照劳动者在劳动合同解除或者终止前12个月平均工资的30%按月支付经济补偿。劳动者在履行竞业限制义务后, 可催告用人单位依法及时支付经济补偿, 如果用人单位明确表示或以实际行为表示不支付经济补偿, 则劳动者可不再履行该竞业限制义务。

## 案例四

### 严重违反劳动纪律 单位可行使解除权

**案例:** 某汽配公司保洁员范某于2015年12月28日在该公司二楼女厕内, 向正在入厕的人事行政部经理的头部及身体上泼洒尿液, 并与该经理发生肢体冲突。

某汽配公司于2016年1月5日向范某送达《解除劳动合同通知书》, 以其严重违反劳动纪律为

由与其解除劳动合同。范某要求汽配公司支付违法解除劳动合同赔偿金。

仲裁委认为, 范某的行为对他人构成侮辱属严重违纪行为。虽然汽配公司未能提交相关规章制度, 但范某的违纪行为情节严重, 故裁决驳回了范某的请求。

**评析:** 遵守劳动纪律不以单位是否规定为前提

《劳动法》第三条第二款中规定, 劳动者应当遵守劳动纪律和职业道德。《劳动法》第二十五条中规定, 劳动者严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的, 用人单位可以解除劳动合

同。因此, 遵守劳动纪律和职业道德是对劳动者最基本的要求, 即便在用人单位规章制度未作出明确规定, 劳动合同中亦未明确约定的情况下, 劳动者严重违反劳动纪律或职业道德的, 用人单位仍可依据《劳动法》的相关规定行使解除权。

实践中, 用人单位应当尽可能依法建立和完善规章制度, 保障劳动者享有劳动权利和履行劳动义务。同时, 劳动者亦应遵守基本的劳动纪律和职业道德, 不能以规章制度未规定为由规避用人单位合理合法的管理行为。

## 案例五

### 合法合理调岗 劳动者有义务接受安排

**案例:** 罗某于2015年与公司订立无固定期限劳动合同, 约定其岗位为“管理类”, 并约定公司可根据生产经营状况、罗某的工作能力、工作表现及身体状况等对其调整工作岗位。

2016年9月, 因生产经营需要公司将设施部与总务部合并为

总务设施部, 将罗某的岗位调整为服装部部长, 调整前后的岗位级别、薪资待遇、工作地点等均未发生变化。但罗某以调整前后的岗位分属后勤类及运营类为由拒绝到岗。一周后, 以公司未提供劳动条件为由提出解除劳动合同并要求赔偿。

仲裁委审理认为, 公司的做法属于用人单位的用工自主权, 且调整前后的岗位级别等未发生变化, 罗某的主张不成立。

**评析:** 劳动者有义务接受合法合理调岗

不少劳动者认为其工作岗位一概不能调整。事实上, 如果用

用人单位与劳动者在劳动合同中对调岗进行了相应的约定, 或是在劳动合同中未约定工作岗位或约定不明的情况下, 用人单位确因生产经营需要可对劳动者进行岗位调整, 但调岗需具有合理性, 且不得随意降低劳动者的工资。

在劳动合同中只约定岗位而

未约定如何调岗的情形下, 用人单位可在《劳动合同法》第40条所列情形下对劳动者进行岗位调整。调岗的相关规定可参照北京市高级人民法院、北京市人事争议仲裁委员会《关于审理劳动争议案件适用法律问题的解答》第5条的相关规定。