

2018年 北京劳动争议仲裁10大典型案例评析

□本报记者 张晶

近日，北京市人社局发布2018年本市劳动人事争议仲裁10大典型案例。这是继2015年以来第4次发布。这些案例是从2017年全市劳动人事争议仲裁系统处理的8万余件案件中精心筛选出来的，涉及年休假、竞业限制、试用期、培训、劳动合同的履行、变更和解除、开具离职证明、外国人就业、解除聘用合同等较为常见的劳动人事争议。

案例 1

工作履历造假，用人单位试用期内解除获支持

陈某于2017年1月5日入职北京某电子公司，合同约定其担任品牌营销经理，月工资3.3万元，试用期为6个月。入职2个月后，公司以不符合录用条件为由与其解除劳动合同。陈某不认可解除理由提起仲裁。

庭审中公司提交《求职登记表》《入职承诺书》及一份民事判决书，佐证陈某伪造工作经历，工作能力及工作表现与其工作履历严重不符。

陈某填写的《求职登记表》显示，其2012年1月至2015年10月期间担任某广告公司的市场部经理，月工资3万元。在《入职承诺书》中，陈某承诺在应聘时提供虚假材料或没有如实说明与应聘岗位相关情况，公司无需任何理由即有权解雇本人。

民事判决书显示，陈某担任某股份公司的经理助理，月工资为4000元。陈某对上述证据不持异议，称其在股份公司的工作是兼职，故没有写入工作履历中去。

仲裁委认为，陈某在入职时虚构重要工作经历，所填报的工资收入与实际收入差别巨大，其所表现出的工作能力、工作经验与工作履历不符，电子公司在试用期内与其解除劳动合同符合法律规定，故裁决驳回其仲裁请求。

评析：劳动者入职时应当履行如实说明义务。诚实信用原则是用人单位与劳动者在订立劳动合同过程中应遵守的基本法律原则。同时，按照《劳动合同法》相关规定，用人单位和劳动者均有如实告知对方与订立劳动合同直接相关事项的法定义务。

本案中，陈某虚构本人的重要工作经历，完全可能导致电子公司在判断其业务能力、履职能力、工资标准、职业忠诚度及最终决定是否录用时产生重大误判。

此外，电子公司亦在《入职承诺书》中明确告知陈某，在应聘时提供虚假材料或没有如实说明与应聘岗位相关情况的，属于不符合录用条件，故电子公司的解除行为符合法律规定。

案例 2

劳动者未申请休年休假，不等同于放弃年休假补偿

孔某于2012年3月1日入职某互联网公司，双方订立了为期5年的劳动合同。2017年2月28日其劳动合同到期，互联网公司通知不与孔某续订劳动合同。在办理离职手续并领取终止劳动合同经济补偿时，孔某提出2015年至2017年期间，因工作繁忙其未能休带薪年休假，故要求公司支付相应的补偿。

公司认为，孔某因自身原因未提出休年休假，按照公司员工手册的规定，每年12月31日之前未提出休年休假的，属于自动放弃当年年休假，故公司无需支付补偿。因双方发生争议，孔某申请仲裁公司向支付未休年休假的工资报酬。

仲裁委审理认为，公司员工手册虽规定每年12月31日之前未提出休年休假的，属于自动放弃当年年休假，但无证据表明孔某曾书面提出因个人原因不休年休假，且员工手册中的规定也违反了《职工带薪年休假条例》的相关规定，故裁决支持孔某的请求。

评析：非经劳动者书面且系因个人原因提出不休年休假，不等同于其放弃年休假补偿。

《企业职工带薪年休假实施办法》第9条规定：用人单位根据生产、工作的具体情况，并考虑职工本人意愿，统筹安排年休假。用人单位确因工作需要不能安排职工年休假或者跨1个年度安排年休假的，应征得职工本人同意。第10条第2款规定：用人单位安排职工休年休假，但是职工因本人原因且书面提出不休年休假的，用人单位可以只支付其正常工作期间的工资收入。

从上述规定可以看出，年休假应由用人单位统筹安排，且在劳动者本人同意的情况下可跨1个年度安排。本案中，孔某虽未提出休年休假，但并未书面提出因个人原因不休年休假，公司虽然在员工手册中有相关规定，但该内容与法律规定相违背，故不具有相应的效力，公司仍应支付相应的补偿。

案例 3

合理调整工作地点，不属未按约定提供劳动条件

孙某与模具公司订立了无固定期限劳动合同，约定孙某工作地点为北京，岗位为“后勤辅助岗”，具体工作内容为“事务、预算管理和领导安排的其他工作”，并约定公司可以根据生产经营的需要及孙某的工作能力和表现等，调整其工作岗位、工作内容及工作地点。

入职后，孙某被安排在某城区的开发中心从事财务、人事等辅助性工作。2016年7月，公司将各部门财务工作统一转回公司财务部管理。据此，公司与孙某协商安排其到开发中心其他岗位工作但被拒绝。

2017年1月，孙某提出仲裁申请，要求公司按照劳动合同约定提供劳动条件，在原岗位及原工作地点履行劳动合同。

仲裁委认为，双方约定公司可根据生产经营的需要调整其工作岗位、工作地点，公司基于财务统一管理需要对其工作岗位和工作地点进行调整，调整时亦进行了沟通协商，并给出几个方案供其选择，且相应工作地点同样位于城区，虽然上下班时间有所增加，但不侵害其合法权益。综上，仲裁委裁决驳回了孙某的仲裁请求。

评析：工作岗位和地点并非完全不可变更，合法合理进行调整劳动者应接受。

按照《劳动合同法》的规定，用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。虽然用人单位与劳动者在劳动合同中约定可对工作岗位及工作地点进行调整，但调整前应当综合考虑用人单位经营必要性、目的正当性，调整后的岗位对劳动者不具有侮辱性或歧视性，调整后的岗位为劳动者所能胜任、工资待遇无不合理的变化、调整后的工作地点对劳动者的生活无明显不利的影响或采取相应的弥补措施等。

如果上述调整符合合法性及合理性要求，则劳动者应当接受。

案例 4

培训期间付工资，不应计入培训费用

黄某于2014年3月1日入职某科技公司，从事工程师工作，双方订立了为期5年的劳动合同。2015年6月1日，科技公司与黄某订立服务期协议，约定将黄某送到国外进行专业技术培训3个月，培训费用为15万元（含黄某培训期间的3个月工资6万元），黄某回国后须为科技公司服务满5年，否则应承担违约责任。黄某培训回国后工作满2年即提出辞职。双方因违约金发生争议，科技公司提出仲裁申请，要求黄某支付违约金10万元。

仲裁委审理后认为，科技公司将黄某在培训期间获得的工资列入培训费用没有法律依据，故只支持扣除6万元后服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。

评析：培训费用不应包含培训期间的工资。

《劳动合同法》第22条第2款规定：劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。

《劳动合同法实施条例》第16条规定：劳动合同法第22条第2款规定的培训费用，包括用人单位为了对劳动者进行专业技术培训而支付的有凭证的培训费用、培训期间的差旅费用以及因培训产生的用于该劳动者的其他直接费用。从上述规定来看，法律并未将培训期间的工资列入培训费用。

再者，用人单位安排劳动者培训，虽然有提高劳动者个人技能的一面，但更多地是为了让劳动者为用人单位创造更大的经营效益，故即使用人单位安排劳动者脱产培训，上述培训期间仍应当视为劳动者在为用人单位提供劳动。因此，用人单位应当依法、依约足额支付劳动报酬，而不因劳动者提前离职而扣减。

案例 5

隐瞒利益冲突进行利益输送，用人单位解除合法

陶某先后在某计算机公司设计师、工程师、业务经理、业务高级经理、部门总监等多个岗位工作，双方订了无固定期限劳动合同。自2015年1月起，陶某担任公司设计总监，月薪9万元。

陶某的母亲刘某于2003年3月注册成立一家从事计算机铭牌生产。自2003年9月起，刘某的公司一直通过计算机公司的一级供应商向计算机公司提供铭牌生产服务。陶某自2012年1月担任部门总监时，其部门明确指定一级供应商提供的产品上的铭牌须由刘某的公司独家供应。

2017年1月，计算机公司以陶某未向公司披露该利益冲突关系，且利用职务便利作出有利于其母亲公司的决定，上述行为违反了公司关于“利益冲突”的禁止性规定为由，与其解除了劳动合同。陶某不认可公司的解除行为，遂提起劳动争议仲裁。

仲裁委审理后认为，陶某一方面在计算机公司领取高额劳动报酬，另一方面却利用职务便利或所掌握的用人单位的资源对外进行利益输送，损害用人单位利益，为自身谋取私利，其明知这种利益输送行为为计算机公司的规章制度所禁止却长期隐瞒不报，这种行为显然违反了诚实信用的基本法律原则，亦触犯了职场基本底线，故裁决驳回了陶某的仲裁请求。

评析：“吃饭砸锅”、营私舞弊损害用人单位利益不可取。

《劳动合同法》第39条第3项规定，严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的，用人单位可以解除劳动合同。本案中，陶某违反计算机公司规章制度的规定，明知存在明显的利益冲突而故意隐瞒不报，且利用职权排除其他企业的正当竞争行为，明显损害了计算机公司的利益，这种“吃饭砸锅”的行为，既为法律所禁止，同时也违反了基本的职业道德，故计算机公司的解除行为合法。