约定8年服务期 入户北京即解约

职工违约应否承担经济责任?

【案情介绍】

苗某于2016年9月26日入职某事业单位，岗位为公共卫生职业医师,双方签订了《北京地区普通高校毕业研究生就业协议书》及为期8年的聘用合同,某事业单位为苗某缴纳社保及公积金,为其办理了北京市户口，双方聘用合同关系于2018年8月30日解除。

《北京地区普通高校毕业研究生就业协议书》明确约定:苗某应在单位服务满8年,期间不能出国、考博、解聘等,如苗某申请解除聘用合同应按未满服务期限计算，向单位支付每年5万元违约金。该协议得到北京市东城区人力资源和社会保障局批准。

2018年8月28日,在没有任何前兆的情况下，苗某突然以考上全日制博士为由申请离职，并于2018年8月29日向单位发送《解除聘用合同通知书》。从2018年9月13日起,苗某不再到单位上班。

单位认为，苗某在取得了北京市户口后即申请离职，与国家人才引进政策相悖，其占用了本单位宝贵的进京指标，使得有志于献身社区医疗事业的优秀人才丧失了为百姓服务的机会。根据上述协议，单位要求苗某支付2018年9月1日至2024年9月25日期间违反服务期约定违约金30万元。

苗某辩称，依据双方签订的《北京市事业单位聘用合同书》第17条及第18条的约定，其属于考入普通高等院校，可以随时解除合同而无需承担违约责任。况且双方在签署《北京地区普通高校毕业研究生就业协议书》时,用人单位意见处为空白，并没有现在显示出来的内容。

【裁判结果】

东城区劳动人事争议仲裁院开庭审理本案后，裁决苗某支付北京市东城区某事业单位违约金30万元。

【案情分析】

东城区劳动人事争议仲裁院审理认为,本案中的《北京地区普通高校毕业研究生就业协议书》为北京市教育委员会印制的制式表格，在该证据中,4个盖章栏均有相应的机构盖章确认，同时也有行政机关的盖章确认，苗某主张在其签字时，用人单位意见处为空白显然不符合常理，据此不采信苗某的主张,确认《北京地区普通高校毕业研究生就业协议书》的真实性、有效性。

虽然根据双方签订的《北京市事业单位聘用合同书》中第17条及第18条的约定，苗某考入普通高等院校可以随时解除合同而无需承担违约责任，但本案不可忽略的前提是：苗某在三方协议中签字确认了“根据有关规定，我单位服务期为8年，服务期内不能出国、考博、解聘等……违约按每年50000元交纳违约金”的意见，而其在考博前也没有告知单位，上述两点均违背了诚实信用的原则。考虑到单位为苗某办理了北京户口，苗某应按照三方协议约定，根据其未服务的年限，每年按50000元标准支付违约金。

综上，东城区劳动人事争议仲裁院认为，单位要求苗某支付30万元违约金的请求，未超过双方约定标准，对其该项请求不持异议。

【争议焦点】

本案争议主要涉及的焦点是苗某是否应为其行为承担违约金。

劳动者在履行劳动或聘用合同时均应本着权利义务相统一的原则，劳动者存在有悖于相互尊重和信任的行为会导致劳动合同或聘用失去继续履行的基础。近年来，时常发生劳动者取得北京户口或其他需要借助用人单位才能取得的利益后就提出辞职的争议，使用人单位丧失了招收到其他优秀人才的机会，也使其他人无法得到公平竞争的机会。

北京户口是稀缺的、无形的且不可交易的，也是很多优秀人才所需要的，能为劳动者办理北京户口类似于承诺高薪，吸引着无数人。诚然，任何组织及个人都不应也不能阻止他人获得更高学历的机会，但在个人牟利的同时也不应侵害其他组织及个人的利益。

本案中，苗某考取博士前未告知单位，在取得了北京户口后便以考取博士研究生为由向单位提出辞职，显然与国家人才引进政策相悖，违背双方所签订的《北京地区普通高校毕业研究生就业协议书》，也有违于诚实信用原则，苗某就应依据双方的约定支付违约金。

在此，苗某一定要认识单位在协议书中作出上述约定的初衷并非为了获取违约金，而是想让引进的人才踏踏实实为单位做贡献，违约金条款只是针对那些仅仅为了获取北京户口的人做出的一种约束。

东城区劳动人事争议仲裁院 陈柠

代替女友操作冲床 砸伤手指属于工伤

□本报记者 赵新政

近日，读者小叶向本报反映说，他和女友都在一家电器制造公司工作，女友是操作冲床冲压各种设备配件的冲压工，他是公司的电焊工。

2018年12月21日，在晚上加班的时候，女友因身体不适临时请假，小叶就代替女友加工设备配件。大约21时15分,他因一时疏忽砸伤了左手大拇指。事后,同事把他送到医院进行救治。

今年2月,小叶向公司提出申请,想让公司为他申请工伤认定。可是，公司认为他所受伤害是其擅自变更工作岗位造成的，不属于工伤,拒绝为他办理相关手续。

公司负责人还说，在加班期间,小叶违反劳动纪律、放着自己的电焊业务不干串岗到其他岗位，公司不追究其违纪责任并为其报销医药费已经做到仁至义尽了,其他待遇连想都不能想。

此后，小叶自行向工伤认定部门递交工伤认定申请并被受理。他想知道公司的说法是否合法?

律师说法

接受记者采访的北京市康达律师事务所陈君玉说,除了《工伤保险条例》第16条规定的故意犯罪、醉酒吸毒、自残自杀等情形，对员工是否属于工伤的认定实行无过错原则，员工是不是工伤不以其是否存在过错为前提。因此,从小叶反映的情况来看，即使其串岗属于违纪，也不影响他属于工伤的事实及认定，公司的说法是错误的。

陈律师说，在双方存在劳动关系的前提下,按照《工伤保险条例》第14条规定,只要员工在工作时间、工作场所、因工作原因受到事故伤害,均应认定为工伤。而对工作时间、工作场所和工作原因的界定，在司法实践中已经有比较一致的认识和拓展。

譬如，工作时间是指法律规定的或者用人单位规定员工工作的时间，既包括用人单位要求加班加点的时间，也包括开展正常工作所必需的与工作有关的预备性或者收尾性工作时间、在工作过程中合理的休息时间、上下班途中的时间等。

对于工作场所，其范围也不限于厂房车间之内，凡员工日常工作所在的场所，以及员工外出所涉及的区域都可视为工作场所。至于工作原因,也不受员工所属岗位限制，不论履行本岗位工作，还是履行单位临时指派的工作,均属于与工作有关的情形,可视为工作原因。

由此看来，公司拒绝为小叶认定工伤并否认其属于工伤,是对工作原因的限制性理解，并错误地认为小叶未经单位指派、擅自串岗干别人的工作就不属工作原因了，这是对工作原因及立法本意的错误理解。

陈律师说，员工违反用人单位管理制度不能成为工伤认定的阻碍事由。从法理上讲,工伤认定的归责原则是无过错责任。按照《工伤保险条例》第14条第6项、第16条规定，只要员工在上下班途中受到本人主要责任交通事故伤害，或本人无故意犯罪、醉酒吸毒、自残自杀等情形,即使其自身存在过错，也不能免除用人单位的责任。本案中,小叶临时代替女友操作冲压设备，不过是具体工作岗位及相关工作内容的变动，而这并没有改变他在为公司提供劳动且工作场所内受到意外事故伤害的事实。由于冲压岗位是公司岗位之一，小叶代班作业的行为未超出公司的工作范围,所以，他在从事公司的日常生产、工作过程中受伤，应当认定为因工作原因而受伤。

综上，小叶所受伤害应当认定为工伤。即使其违反公司内部管理制度,该情形也不属于《工伤保险条例》所规定的排除工伤认定的情形。公司不为小叶认定工伤，其可自行向劳动部门提出申请,相信其会得到客观的、公正的结论。

怀柔区市场监督管理局立足本职,确保“五一”期间市场秩序稳定

为进一步做好怀柔区“五一”期间市场秩序保障工作，怀柔区市场监督管理局，提前部署，严格履责，采取多项措施，积极开展各项检查指导工作，提升市场秩序稳定。

（一）做好特种设备服务保障工作

区市场监管局进一步提高执法协作能力，加强科所信息互通，科所联合对旅游景区、大型商场超市等人员密集场所开展检查。共检查使用单位8家次，出动执法人员16人次，检查特种设备37台套，未发现违法行为。

（二）加强对各类安全隐患的排查

集中力量针对媒体曝光的劣质安全帽问题，市场监督管理二科联合产品质量监督科先后检查万星、东方腾龙、下元3家商品交易市场中的12户销售“安全帽”等劳动防护用品经营主体。

（三）加强节日期间食品安全监管

深入万星市场及物美京北大世界等大型食品批发市场、商超，重点检查了面粉、大米、食用油等销售商户的证照资质、索证索票、食品购销台账、从业人员健康证、食品标签标识、计量器具、食品储存等情况，对检查发现的问题进行了指导整改，要求经营者增强安全意识和责任意识，从正规渠道采购粮油产品，让全区百姓吃得放心。

（四）认真做好区价格监管工作

区市场监管局执法人员持续开展市场价格检查和巡查工作，结合节日消费特点加强对商超、机动车停车场、旅游景区等重点行业的价格监管。

（五）认真做好12345、12315接诉即办工作

该局共通过市局12315系统接投诉13件、举报2件、建议1件，全国互联网系统投诉8件、举报10件，消协系统0件，市政府8件，区政府7件，共49件。目前均已解决。

（汪浩楠）

退休返聘人员请休病假 用人单位可以停发工资

梁某办理退休手续后，经人介绍于2009年3月进入某公司传达室做门卫，兼顾行政办公区域的卫生保洁。由于梁某为人低调谦和又勤劳，所以一干就干了近十年。

2018年12月，梁某患病住院手术，前前后后休息2个月。期间，公司没有给他发工资。梁某痊愈后继续上班，公司考虑到他年龄太大又刚做了手术，担心继续聘用会出事，于是，通知他尽快离职。

梁某服从公司决定，但提出把自己住院期间2个月的工资发了。公司拒绝补发的理由是：梁某属于退休返聘人员，看病有医保，每月还有退休金。况且，双方未就病假期间是否发工资作出约定。

梁某想知道，公司的做法是否合法?

【评析】

该公司的理由是成立的。

原劳动部《关于贯彻执行〈劳动法〉若干问题的意见》第59条规定：“职工患病或非因工负伤治疗期间，在规定的医疗期间内由企业按有关规定支付其病假工资或疾病救济费，病假工资或疾病救济费可以低于当地最低工资标准支付，但不能低于最低工资标准的80%。”这是劳动者享受病假工资的依据。但是，病假工资仅是与用人单位建立了劳动关系的劳动者所享受的福利待遇，因此，梁某能否主张病假工资，关键看双方之间是否建立了劳动关系。

其实，退休返聘人员与单位之间不再是劳动关系。《劳动合同法》第44条规定，劳动者开始依法享受基本养老保险待遇即达到法定退休年龄的，劳动合同终止。《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（三）》第7条规定，用人单位与其招用的已经依法享受养老保险待遇或领取退休金的人员发生用工争议，向法院起诉的，法院应当按劳务关系处理。由此可见，劳动者达到法定退休年龄后即丧失劳动者主体资格，不能再与用人单位形成劳动关系，双方的权利义务关系也不再适用劳动法律法规的规定，而应当按劳务关系即民事关系对待，适用民事法律的有关规定。

既然退休返聘人员与用人单位之间的用工关系属于劳务关系，那么退休返聘人员在入职时，可以要求签订书面协议即民事合同，明确约定聘用期内的工作内容、报酬、医疗、劳动待遇等权利和义务。相应地，退休返聘人员是否享有病假工资，也应视双方是否签订有书面协议以及对病假工资事项有无明确约定。如对病假工资有明确约定，用人单位就应当支付；反之，退休返聘者主张病假工资就缺乏依据。

本案中，梁某退休后被再次聘用，与公司之间形成劳务关系，无法享受劳动者的病假工资待遇。该公司返聘梁某时，双方也没有就病假工资作出书面约定，因此梁某要求补发2个月病假工资的主张难以成立。

潘家永 律师