

特殊工时

营私舞弊

带薪年假

少发工资

竞业限制

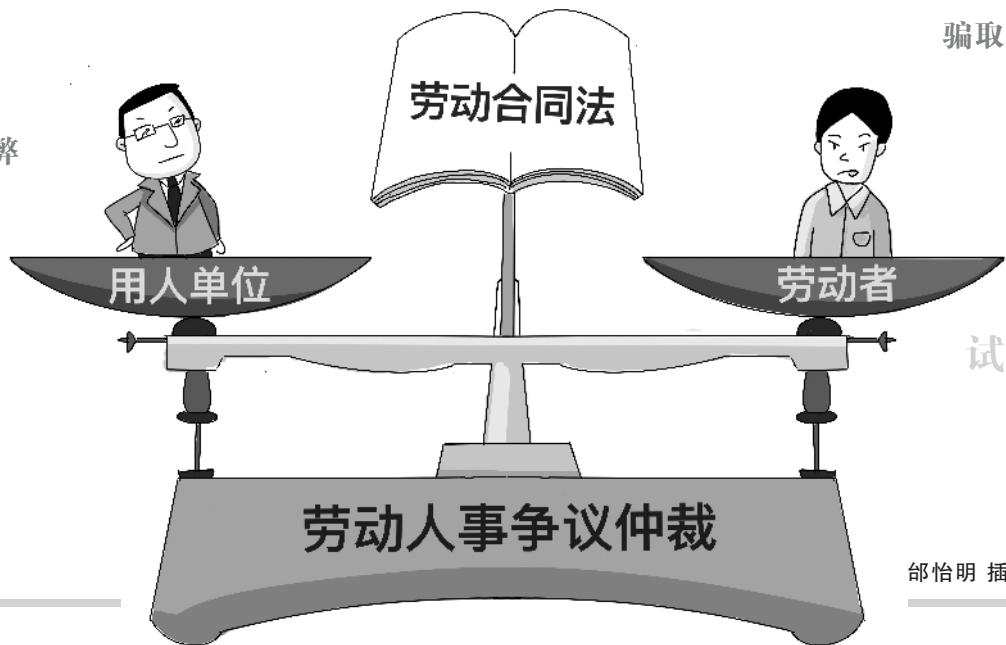
骗取工资

离职证明

经济补偿

试用期考核

单位解除权



邵怡明 插图

案例

6

考勤弄虚作假骗取工资 单位解除劳动合同合法

案情简介:

杨某与某楼宇服务公司订立了无固定期限劳动合同,约定其担任某项目部负责人。工作期间,有员工向楼宇服务公司举报杨某侵占工资。经公司调查,2014年1月至2017年7月期间,杨某利用职权,为缺勤员工做满勤记载,制作虚假考勤,侵占工资金额8万余元。2017年7月3日,杨某向楼宇服务公司递交《检讨书》认可上述事实,并于当日将8万余元上缴公司。2017年7月7日,楼宇服务公司以其违反公司《员工手册》相关规定为由与其解除劳动合同赔偿。

仲裁委审理后认为,虽然杨某提出本人未签收《员工手册》的抗辩,楼宇服务公司未能证明已将《员工手册》公示或告知杨某,但杨某制作虚假考勤侵占工资的行为既构成营私舞弊,给用人单位造成重大损害,也违背诚实信用原则和基本职业操守,裁决驳回杨某的仲裁请求。

评析:

未签收规章制度不是不当行为的“挡箭牌”。

根据《劳动合同法》第四条的规定,用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度;在制定、修订或决定直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时,应当经过相应的民主程序;用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示,或者告知劳动者。劳动者应当本着诚实信用、勤勉谨慎、善意合作等原则履行劳动合同义务,除了应当自觉遵守用人单位依法制定的规章制度之外,还应当根据基本职业道德、公序良俗等对自己的履职行为作出判断和取舍,勿以“未签收规章制度或规章制度未作出明确规定”作为自己不当行为的“挡箭牌”。

案例

7

离职证明中不应包含对劳动者不利事项

案情简介:

姜某于2016年4月1日入职某房地产经纪公司,从事销售顾问工作。2018年6月,房地产经纪公司决定关闭部分门店,姜某所在门店是其中之一。当月,房地产经纪公司两次向姜某发出通知书,告知将其工作地点调整至相邻城区的另一家门店工作,岗位及薪资待遇等不变。姜某收到第二份《调整工作地点通知书》后在落款处签署“本人要求单位单方解除并支付经济补偿金”,并拒绝到该门店工作。

公司向姜某发出两份《警告函》,后又发出《解除劳动合同通知书》。房地产经纪公司向姜某出具的《离职证明》中载明,双方解除劳动合同的原因系姜某严重违反公司规章制度。姜某认为公司属于违法解除劳动合同,要求支付赔偿金,并要求重新出具《离职证明》。

仲裁委审理后认为,劳动合同中约定公司可以合理调整姜某的工作地点,调整后的工作地点离原工作地点相距不远,对姜某的生活并无不利影响,房地产经纪公司依据《员工手册》的相关规定与其解除劳动合同合法。房地产经纪公司在《离职证明》中写明离职原因无相关依据,故对姜某要求重新开具《离职证明》的请求予以支持。

评析:

离职证明有瑕疵的,劳动者有权要求重新开具。

《劳动合同法实施条例》规定:用人单位出具的解除、终止劳动合同的证明,应当写明劳动合同期限、解除或者终止劳动合同的日期、工作岗位、在本单位的工作年限。从上述规定看,离职证明内容不包括解除劳动合同的原因或涉及劳动者能力、品行等情况的描述。如果允许离职证明中包含不利于劳动者的相关事项,显然不利于营造公平无歧视的就业环境。

案例

8

营私舞弊利益输送被裁决赔偿用人单位经济损失

案情简介:

温某于2017年4月5日入职某网络技术公司,担任某直播平台的运营专员。2018年1月初,温某离职。2018年2月,网络技术公司内审部门通过调查发现,在职期间温某利用职务之便,未经申报私自批准亲属在网络技术公司直播平台上设立并运营公会,违规在公司后台系统进行操作,擅自删除平台潜力主播60余名,从而达到将上述潜力主播转移至其亲属运营的公会名下,为该公会牟利的目的。温某的上述行为导致网络技术公司需要为此额外支出被转移主播的底薪及多支出30%的分成比例,给网络技术公司造成严重经济损失。在调查中,温某承认其亲属利用网络技术公司直播平台获利40余万元,并与自己进行利益分成等。2018年3月,网络技术公司提出仲裁申请,要求温某赔偿经济损失26万余元。

仲裁委审理后认为,温某在明知网络技术公司有相关规定的情况下,利用其职务便利,营私舞弊,对其亲属进行利益输送,给网络技术公司造成了重大损害,故综合温某的工资标准、工作期限、工作期间获取的劳动报酬、在调查中的自认及行业特点等因素,酌定温某向网络技术公司赔偿损失8万元。

评析:

营私舞弊给用人单位造成重大损害须赔偿。

《北京市工资支付规定》第十一条中规定,除法律、法规、规章规定的事项外,用人单位扣除劳动者工资应当符合集体合同、劳动合同的约定或者本单位规章制度的规定。因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失,用人单位按照前款规定扣除劳动者工资的,扣除后的余额不得低于本市最低工资标准。《北京市劳动合同规定》第五十条中亦规定,因劳动者存在本规定第三十条第(二)项、第(三)项(即严重失职、营私舞弊,对用人单位利益造成重大损害的)规定的情形,被用人单位解除劳动合同,且给用人单位造成损失的,应当承担赔偿责任。本案中,温某在职期间,明知公司相关规章制度,利用其职务便利,营私舞弊,对其亲属进行利益输送,在网络技术公司能证明存在重大损害的情形下,温某应当承担相应的赔偿责任。

案例

9

经济补偿三倍封顶基数应执行新标准

案情简介:

施某于2016年1月4日入职某投资公司,从事分析师工作,双方订立了无固定期限劳动合同。自2017年3月起,施某的月工资增长为每月5万元。2019年8月30日,由于劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,致使劳动合同无法履行,经投资公司与施某协商,双方未能就变更劳动合同内容达成协议,故投资公司决定与施某解除劳动合同。

双方就解除劳动合同经济补偿的计算标准发生争议,施某遂提出劳动争议仲裁申请。

仲裁委审理后认为,施某所主张的金额20万元(计算方法为:5万元×4个月)与投资公司所主张的金额101604元(计算方法为:8467元×3倍×4个月)均不符合规定,并裁决投资公司向施某支付解除劳动合同经济补偿127104元(计算方法为:10592元×3倍×4个月)。

评析:

经济补偿三倍封顶基数有新变化。

今年5月底,北京市人社局和北京市统计局分别发布了两组不同的2018年全市的平均工资数据。过去两局联合发布“北京市职工平均工资”的传统做法不复存在。北京市人社局发布了“全口径城镇单位就业人员平均工资”,为94258元;而北京市统计局发布的是法人单位从业人员平均工资,为127107元。2019年8月16日,市人社局发布通告称,经研究决定,将北京市统计部门发布的北京市法人单位从业人员平均工资,作为《劳动合同法》规定的由当地政府公布的全市职工平均工资来计算经济补偿的封顶基数。

由于法人单位从业人员平均工资取代了原职工平均工资,故按照《劳动合同法》第四十七条的规定,施某解除劳动合同经济补偿计算基数应为31776元,其在投资公司工作3年7个月,故投资公司应当支付其相当于4个月工资的经济补偿金。

案例

10

试用期考核不合格 事业单位有权不予录用

案情简介:

宋某于2017年7月经公开招聘,入职某区某街道社区服务中心,约定试用期为1年,从事财务工作。宋某系该事业单位在编人员。2018年9月6日,社区服务中心向宋某送达了《取消录用通知书》,主要内容为:宋某试用期内违反工作制度、工作纪律,试用期满考核未通过,经研究决定取消录用资格。2018年10月12日,宋某向仲裁委提出仲裁申请,要求撤销《取消录用通知书》并继续与社区服务中心履行聘用关系。庭审中,社区服务中心主张,其单位于2018年7月对宋某进行了试用期满考核,宋某试用期内违反规定私自离京、出国,群众基础差,且被发现存在同时与第三方建立劳动关系等情况,其行为违反了单位的工作制度及工作纪律,试用期考核结果不合格,故决定取消录用。社区服务中心提交了因私出国管理规定、内网公示制度、宋某病假条及出入境记录、宋某试用期满考核谈话情况、微信记录及会议纪要等证据。宋某对上述证据的真实性不持异议,对其证明目的不予认可。

仲裁委审理后认为,宋某未举证证明对该考核结果申请复核或提出申诉等,社区服务中心依据试用期考核不合格的结果,对其作出取消聘用的处理,符合相关规定,故裁决驳回宋某的仲裁请求。

评析:

不同的人事争议有内外不同的救济途径。

事业单位与其工作人员的不同人事争议有两种不同的救济渠道,即申请人事争议仲裁与申请复核或者提出申诉、再申诉。本案中,宋某对试用期考核结果有异议,按照规定其应当通过最后一渠道解决。在宋某未申请复核或者提出申诉、再申诉,相关部门未按照管理权限责令社区服务中心撤销(或变更)或者直接撤销(或变更)原考核结果的情况下,社区服务中心作出的考核结果即具有相应的效力,宋某要求恢复聘用关系的请求无法得到支持。