

2022年度北京市劳动人事争议仲裁典型案例(上)

□本报记者 张晶

12月22日,北京市人力资源和社会保障局发布2022年度劳动人事争议仲裁典型案例,其中涉及新就业形态用工、非全日制用工、不定时工作制、工伤待遇、年休假、竞业限制、女职工权益保护、事业单位违约金争议等劳动人事争议类型。这些典型案例从2021年全市劳动人事争议仲裁机构办理的12万余案件中精心筛选而来,具有一定的代表性,可以引导用人单位依法合规用工、劳动者依法理性表达诉求,从源头预防和减少劳动人事争议发生。

案例1

超过用工时长非全日制劳动合同不能成为免责挡箭牌

案情简介

杨某于2011年入职某商务会馆公司,担任修脚技师。工作期间,双方先后连续订立六次非全日制劳动合同,最后一份合同截止日期为2021年1月,该公司未为杨某缴纳社会保险费。杨某月工资不固定,无底薪,工资按月支付,全部为提成工资,月均工资为5314元。2021年3月,杨某以未为其缴纳社会保险费为由,向公司发出书面通知解除劳动合同经济赔偿。庭审中,关于工作时长,某商务会馆公司主张,杨某属于非全日制用工,实行计件工资制,没有社会保险,对其工作时间没有要求,也不要打卡,有客人来就上钟,没有客人就休息,每周有一天休息,因属于非全日制用工,故不同意支付解除劳动合同经济补偿。

仲裁请求

要求某商务会馆公司支付解除劳动合同经济补偿53140元。

处理结果

仲裁委员会裁决支持杨某的仲裁请求,一审、二审判决结果与仲裁裁决结果一致。

案例评析

本案争议的焦点在于,某商务会馆公司与杨某的用工形式应如何认定?《劳动合同法》规定:“非全日制用工,是指以小时计酬为主,劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过四小时,每周工作时间累计不超过二十四小时的用工形式。”《劳动合同法》规定:“非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过十五日。”本案中,第一,某商务会馆公司对杨某并非按照小时计酬,而是根据业绩提成计算工资;第二,杨某在职期间在工作地点随时待命,其每天工作时长明显超过非全日制用工对用工时长的限制;第三,某商务会馆公司系按月向杨某发放工资,结算支付周期已超过15日。综上,虽然双方签订了非全日制劳动合同,但双方的劳动关系形式以及报酬结算方式不符合非全日制用工的特点,应认定双方属于全日制劳动关系。由于某商务会馆公司未依法为杨某缴纳社会保险费,根

据上述规定,仲裁委员会依法裁决支持杨某的仲裁请求。

案例2

高级管理人员执行不定时工作制企业无须支付加班费

案情简介

刘某于2011年7月入职某互联网科技公司,任职副总经理。2014年12月,双方签订无固定期限的劳动合同,其中对工作时间的约定为“本公司实行每周五天、每天八小时标准工时制”。刘某每月基本工资25000元,2017年至2020年每年绩效奖金为350000元至550000元不等。2021年4月,刘某向某互联网科技公司发送《解除劳动合同通知书》,载明“因贵司未足额支付劳动报酬,现根据《劳动合同法》第三十八条的规定,特通知贵司,自即日起我与贵司的劳动合同解除”。2021年5月,刘某向劳动人事争议仲裁委员会提出仲裁申请,要求某互联网科技公司支付加班费及解除劳动合同经济补偿。庭审中,某互联网科技公司则主张,刘某是公司高级管理人员,适用不定时工作制。

仲裁请求

要求某互联网科技公司支付2017年1月1日至2021年3月31日期间延时加班费332230元等。

处理结果

仲裁委员会裁决驳回刘某的全部仲裁请求,一审、二审判决结果与仲裁裁决结果一致。

案例评析

本案争议的焦点在于,某互联网科技公司是否应向担任高级管理人员的刘某支付加班费?《北京市企业实行综合计算工时工作制和不定时工作制的办法》规定,企业中的高级管理人员实行不定时工作制,不办理审批手续。《工资支付暂行规定》及《北京市工资支付规定》均规定,执行不定时工作制的劳动者不适用(执行)支付加班费的相关规定。本案中,刘某作为公司高级管理人员,公司不对其进行考勤管理,其工作时间自由灵活,综合考虑其工作岗位等因素,仲裁委员会采信某互联网科技公司关于刘某实行不定时工作制的主张,并对刘某要求支付加班费的请求不予支持。由于某互联网科技公司不存在拖欠刘某劳动报酬的情形,故刘某的辞职理由不能成立,其要求支付解除劳动合同经济补偿的请求,因无事实依据也不能得到支持。

案例3

用人单位有权自主决定劳动者休福利年休假相关事项

案情简介

张某于2014年8月1日入职某税务咨询公司,岗位是高级税务经理,双方于2018年8月订立无固定期限劳动合同。2020年12月,某税务咨询公司以“客观情况发生重大变化致使劳动合同无法履行,经双方协商,未能就变更劳动合同内容达成协议”为由,与张某解除劳动合同并向其支付了解除劳动合同经济补偿及额外1个月工资。张某离职前12个月的平均工资为35000元。在职期间,张某每年享有20天年休假,其中法定带薪年假15天,公司福利年休假5天。张某在2019年、2020年共计有9天福利年休假未休。在离职结算时,由于对未休福利年休假该如何补偿未作明确规定,某税务咨询公司按照单倍工资标准向张某支付上述未休福利年休假工资报酬,但张某认为应按照法定带薪年假即双倍工资标准支付,双方因此发生争议。2021年1月,张某向劳动人事争议仲裁委员会提出仲裁申请。

仲裁请求

要求某税务咨询公司支付2019年、2020年共计有9天未休福利年休假工资报酬(差额)14482元。

处理结果

仲裁委员会裁决驳回张某的仲裁请求,一审、二审判决结果与仲裁裁决结果一致。

案例评析

本案争议的焦点在于,张某未休的福利年休假是否应按照法定带薪年假标准予以补偿?《企业职工带薪年休假实施办法》规定:“用人单位经职工同意不安排年休假或者安排职工年休假天数少于应休年休假天数,应当在本年度内对职工应休未休年休假天数,按照其日工资收入的300%支付未休年休假工资报酬,其中包含用人单位支付职工正常工作期间的工资收入。”上述条文对劳动者应享有的法定带薪年假天数及未休年休假应予以如何补偿进行了明确规定,但对于用人单位自行设立的福利年休假,在未休的情况下是否应予补偿及补偿标准是多少,法律并无明文规定。按照民事活动法无禁止即可为的原则,某税务咨询公司按照单倍工资标准向张某支付未休

福利年休假工资报酬,并不违反法律法规强制性规定,且张某要求按照双倍工资标准予以补偿并无相应依据,故其仲裁请求不应得到支持。

案例4

订立免责协议不能免除用人单位对工伤职工法定义务

案情简介

乔某系某保安服务公司乘务管理员,于2019年1月入职,2019年10月在接车时发生交通事故。在职期间,保安服务公司未为乔某缴纳社会保险费。2020年12月,某区人社局作出《认定工伤决定书》,认定乔某所受伤害为工伤。2021年4月,某区劳动能力鉴定委员会作出鉴定结论为:目前已达到职工工伤与职业病致残等级标准捌级。保安服务公司认为,入职之时,其与乔某签订《乘务管理员劳动协议》,约定乔某自愿放弃社保,其工资中有一部分是社保补偿等;事故发生后,双方订立《协议书》,其中载明“……为向肇事方申请赔偿,特向公司申请开具误工证明。此证明只限于本人向肇事方申请赔偿之用,不会利用此证明对公司进行法律诉讼或责任追究,与公司不存在任何法律纠纷”,故不同意向乔某赔付任何工伤待遇。2021年6月,乔某向劳动人事争议仲裁委员会提出仲裁申请。

仲裁请求

要求某保安服务公司支付一次性伤残补助金、一次性工伤医疗补助金、一次性伤残就业补助金合计239509元。

处理结果

仲裁委员会裁决支持乔某的仲裁请求,一审、二审判决结果与仲裁裁决结果一致。

案例评析

本案争议的焦点在于,保安服务公司与乔某订立的两份“免责协议”,能否让保安服务公司免于支付乔某应享有的工伤待遇?《劳动合同法》规定:“下列劳动合同无效或者部分无效:……(三)违反法律、行政法规强制性规定的。”保安服务公司虽与乔某订立《乘务管理员劳动协议》《协议书》,但上述协议违反《中华人民共和国劳动合同法》《工伤保险条例》有关用人单位应当依法为劳动者缴纳社会保险费(工伤保险费)的强制性规定,故不能发生免责的法律效果。《工

伤条例》规定:“依照本条例规定应当参加工伤保险而未参加工伤保险的用人单位职工发生工伤的,由该用人单位按照本条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。”本案中,保安服务公司未依法缴纳工伤保险费,致使本可由社保基金列支的相关工伤保险待遇,均由该公司全额向乔某支付。

案例5

企业承接平台业务应根据用工事实承担用工主体责任

案情简介

2020年5月,饶某通过朋友介绍,在某专门从事空调安装的APP上进行注册,随后开始承接某安装公司通过微信发来的空调安装派工单。工作中,饶某与腾某同组,二人固定搭档进行空调安装。2020年6月,某安装公司的姜某通过微信向腾某派单,指派前往某小区安装空调。次日,饶某与腾某一起去该地点安装空调,在安装空调的过程中饶某摔伤。事故发生后,饶某委托的律师曾与某安装公司的负责人霍某通过微信协商认定工伤事宜,双方约定一起去人力社保部门认定工伤,但霍某未按时到场,饶某未能进行工伤认定。2021年5月,饶某向劳动人事争议仲裁委员会提出仲裁申请,要求确认其与某安装公司存在劳动关系。

仲裁请求

要求确认饶某与某安装公司在2020年5月至2021年5月期间存在劳动关系。

处理结果

仲裁委员会裁决支持饶某的仲裁请求,一审、二审判决结果与仲裁裁决结果一致。

案例评析

本案争议的焦点在于,饶某与某安装公司之间究竟是劳动关系还是劳务关系?《关于确立劳动关系有关事项的通知》规定:“用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同,但同时具备下列情形的,劳动关系成立。(一)用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格;(二)用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者,劳动者受用人单位的劳动管理,从事用人单位安排的有报酬的劳动;(三)劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。”因此,某安装公司与饶某符合建立劳动关系的主体资格。