# 2022年度北京市劳动人事争议仲裁典型案例(下)

□本报记者 张晶

## 案例6 劳动者在职期间成立同业公司，用人单位解除合同合法

### 案情简介

曹某于2013年8月入职某汽车金融公司，岗位为部门经理，双方订立了无固定期限劳动合同。曹某签收的《员工手册》中规定：未经公司书面批准，任何员工不得兼职；如发现员工未经批准私自兼职，属于严重违反公司的规章制度，公司有权立即解除员工的劳动合同。

2020年9月，某汽车金融公司廉政部门调查发现，2017年2月至2020年7月期间，曹某担任案外某公司的执行董事及法定代表人，且系该公司成立时的股东，该公司的经营范围与某汽车金融公司经营范围有相同之处。

2020年11月，某汽车金融公司以严重违反规章制度为由，与曹某解除劳动合同。曹某离职前12个月平均工资为27000元。曹某于2021年2月向劳动人事争议仲裁委员会提出仲裁申请，要求某汽车金融公司支付违法解除劳动合同赔偿金。

### 仲裁请求

要求某汽车金融公司支付违法解除劳动合同赔偿金432000元。

### 处理结果

仲裁委员会裁决驳回曹某的仲裁请求，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，某汽车金融公司与曹某解除劳动合同是否具有充分的事实依据？曹某主张其担任案外公司股东的行为并非《员工手册》中规定的兼职行为，诚然，该行为属于公司法上的行为而非劳动合同法上的兼职行为，但该行为显然比普通的兼职行为更能给某汽车金融公司造成危害。

因此，举轻明重，曹某的行为属于严重违反规章制度的行为，某汽车金融公司据此解除合同具有充分的事实和制度依据，应属于合法解除，曹某的仲裁请求不应得到支持。

## 案例7 离职证明存根上的格式条款不能排除劳动者相应权利

### 案情简介

常某于2020年1月入职某教育科技公司，岗位为研发工程师，双方签订有期限为3年的书面劳动合同，约定常某的月工资为16000元。在职期间，某教育科技公司采取大小周工作制度，安排常某大周上六天班，并以补贴形式向其发放了单倍加班工资。2021年1月，常某因个人原因离职。当日，某教育科技公司向常某出具离职证明，常某在离职证明存根上签字。该离职证明存根内容为："本人确认，在职期间的工资、奖金、加班费、经济补偿等(如有)均已结清；本人放弃向公司主张任何权利，并已于2021年1月25日领取离职证明。"2021年3月，常某要求支付在职期间另一倍休息日加班费，某教育科技公司以常某已在离职证明存根上签字、表明双方在加班费等方面无争议为由予以拒绝。因某教育科技公司不同意就该加班费争议进行协商，常某遂向劳动人事争议仲裁委员会提出仲裁申请。

### 仲裁请求

要求某教育科技公司支付2020年1月4日至2021年1月25日期间休息日加班25天的加班费差额18390元。

### 处理结果

仲裁委员会裁决支持常某的仲裁请求，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，常某在离职证明存根上的签字是否具有放弃相应权利的法律效果？及时向劳动者出具离职证明是用人单位的法定义务，离职证明是用人单位在解除或者终止劳动合同时向劳动者出具的证明，其功能是证明劳动者与原用人单位劳动合同的解除或终止情况，从而有利于劳动者与新的用人单位建立劳动关系，且离职证明的内容法律也有明确规定。

常某在离职证明存根上签字，仅代表其签收了离职证明，该离职证明存根并非劳动者与用人单位就双方之间民事权利义务进行协商、处分的协议，不具有处分、放弃民事权利的功能，故常某仍有权主张其加班费差额并依法得到支持。

## 案例8 员工提供虚假就业信息违反竞业限制应承担违约责任

### 案情简介

李某于2010年7月入职某科技公司，双方订立过两次固定期限劳动合同，第二份劳动合同的到期日为2020年8月。2020年6月，某科技公司与李某签订《竞业限制协议书》，其中约定：李某的竞业限制期限为1年，自李某离职之日起开始计算，某科技公司每月向李某支付竞业限制经济补偿6360元（税前）；在竞业限制期内，李某非经某科技公司同意，不在与某科技公司生产或经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的单位工作，其中包括但不限于深圳某技术公司等。在仲裁庭审中，仲裁庭查明，2020年7月至10月期间，李某的社会保险缴费单位为甲人力资源服务公司；2020年11月至2021年5月期间，李某的社会保险缴费单位为乙人力资源服务公司。仲裁委员会就上述问题向甲人力资源服务公司发出《协查函》，甲人力资源服务公司于2021年3月12日回函，载明"我公司与李某不存在劳动关系。李某的社会保险费为我公司深圳关联公司委托至我公司缴纳，委托深圳关联公司缴纳社会保险费的公司为深圳某技术公司"。2021年2月，某科技公司向劳动人事争议仲裁委员会提出仲裁申请，要求李某返还竞业限制经济补偿、支付违反竞业限制义务违约金。

### 仲裁请求

要求李某返还某科技公司已支付的全部竞业限制经济补偿；要求李某支付违反竞业限制义务的违约金380000元。

### 处理结果

仲裁委员会裁决：1.李某返还某科技公司已支付的全部竞业限制经济补偿；2.李某支付违反竞业限制义务的违约金190000元。该案一审、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：李某是否存在违反其与某科技公司所签《竞业限制协议书》中约定的竞业限制义务的行为？如李某违约，其违约金应如何裁判？本案中，某科技公司与李某签订的《竞业限制协议书》是双方真实意思表示，不违反法律规定，双方均应依照履行。某科技公司已在李某离职后依据协议约定按月向李某支付竞业限制经济补偿，但李某社会保险费通过甲、乙人力资源服务公司办理缴纳的记录，与其向某科技公司报告本人社会保险办理缴纳的方式不符，且经甲人力资源服务公司出具回函，该公司为李某办理社会保险缴纳系基于其深圳关联公司及深圳某技术公司的委托，而深圳某技术公司属于李某的竞业限制范围，李某明显存在违反竞业限制义务之嫌，根据前述证据规则，应认定李某存在违反竞业限制义务行为，并对某科技公司要求李某返还竞业限制经济补偿及支付违反竞业限制义务违约金的请求予以支持。

## 案例9 用人单位应当积极履行法律义务有效防止职场性骚扰

### 案情简介

赵某，女，于2017年4月3日入职某餐饮公司，月工资4000元。2020年11月，赵某报警称，同班组同事郑某在食堂过道处触碰其胸部，且郑某此前还曾从其身后摸过其大腿。当日，赵某与郑某签署协议书，载明："赵某在某食堂内被猥亵……"

现双方自愿达成协议：1.郑某向赵某赔礼道歉，赵某不追究对方的法律责任，申请撤案。2.双方自签字之日起，双方不得再因此事发生任何口角，冲突，甚至打架行为。"11月14日至16日期间，赵某曾以郑某存在性骚扰行为为由，要求不与郑某分在同一班组上夜班，但其换班要求连续三次遭到某餐饮公司的拒绝，赵某自报警次日起未再上班。某餐饮公司向赵某发出《责令上班通知书》，赵某仍未到岗。某餐饮公司以旷工为由与赵某解除劳动合同。赵某遂向劳动人事争议仲裁委员会提出仲裁申请。

### 仲裁请求

要求某餐饮公司支付违法解除劳动合同赔偿金32000元。

### 处理结果

仲裁委员会裁决支持赵某的仲裁请求，后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，某餐饮公司与赵某解除劳动合同是否具有充分的事实依据？本案中，郑某已经认可其有触碰到赵某肢体的事实，且从其他员工向警方反映的情况看，郑某存有不端行为的可能性较大。赵某基于自身安全考虑，提出不与郑某一起上夜班的要求合情合理。餐饮公司作为用人单位，本应积极预防类似事件再次发生，然而却对赵某的合理诉求不予理会，并以旷工为由与赵某解除劳动合同，显然未尽到管理者的义务，其解除行为缺乏事实依据，属于违法解除，应向赵某支付违法解除劳动合同赔偿金。

## 案例10 违约金发生争议不应影响事业单位职工办理离职手续

### 案情简介

某大学附属中学系事业单位法人。姚某系在编人员，于2016年11月与某大学附属中学订立聘用合同，约定姚某担任物理教师，合同期限为2016年11月至2021年10月。双方另订立《补充协议》，其中第一条约定："因乙方个人原因辞职、调动、开除、出国留学等原因提前解除聘用合同时，按服务期剩余年限（不足1年按1年计算），每年人民币肆万元整向甲方支付违约赔偿金。"2019年3月，姚某以个人原因为由向某大学附属中学提出辞职未果。2019年9月，姚某再次以个人原因为由向某大学附属中学提出辞职。某大学附属中学要求姚某按照聘用合同约定支付120000元违约金。姚某认为，虽然双方约定的服务期为5年，其实际入职日期为2016年7月，其服务期应从入职之日而非订立聘用合同之日起算，其已服务满3年，故只同意支付80000元违约金，双方因此发生争议。某大学附属中学据此拒绝为姚某办理档案转移手续，姚某也未能如期入职新单位。2020年7月，某大学附属中学向劳动人事争议仲裁委员会提出仲裁申请，姚某随即提出仲裁反申请。

### 仲裁请求

本申请：要求姚某支付违约金120000元；

反申请：要求某大学附属中学办理档案转移手续。

### 处理结果

仲裁委员会查明姚某入职时间为2016年7月1日，服务期限已满3年，故裁决姚某向某大学附属中学支付违约金80000元，某大学附属中学十日内为姚某办理档案转移手续。裁决书送达后，双方当事人均服裁息诉。

### 案例评析

本案有两个争议焦点：一是姚某应支付的违约金金额究竟应为多少？二是在姚某第二次提出辞职后，某大学附属中学是否应当及时为其办理档案转移手续？本案中，某大学附属中学与姚某关于解除聘用合同及支付违约金的相关约定不违反法律法规的强制性规定，是双方当事人的真实意思表示，对双方具有约束力。由于聘用合同及《补充协议》均系某大学附属中学提供的格式条款合同，在服务期限究竟应从何时起算出现两种解释时，应作不利于合同提供方的解释，故仲裁委员会采信姚某关于违约金应为80000元的主张。《事业单位试行人员聘用制度有关问题的解释》规定："聘用合同解除后，单位和个人应当在3个月内办理人事档案转移手续。单位不得以任何理由扣留无聘用关系职工的人事档案；个人不得无故不办理档案转移手续。"从上述规定看，在姚某第二次提出辞职后，即发生聘用合同解除、双方人事关系终止的法律效果，某大学附属中学应当及时为姚某办理档案转移手续。