

本市发布2023年十大劳动争议仲裁典型案例(下)

□本报记者 张晶

案例6 劳动合同对工时制度的约定效力高于规章制度规定

案情简介

苏某于2016年入职某科技公司任首席运营官,2021年2月变更为首席数字官。苏某主张,在职期间其存在休息日加班86小时及法定节假日加班5天,某科技公司未依法支付加班费。针对上述主张,苏某提交两份劳动合同、某仲裁裁决书等佐证。某仲裁裁决书显示苏某要求某科技公司支付2021年12月1日至31日期

间工资差额,某科技公司辩称“苏某2021年12月1日至3日期间旷工,我公司扣除其旷工期间工资合理。”仲裁委员会裁决某科技公司支付苏某2021年12月1日至31日期间工资差额,该裁决书已生效。某科技公司认可上述证据的真实性,但主张苏某系公司的高级管理人员,根据公司《员工手册》应执行不定时工作制,故不应支付加班工资。苏某主张该《员工手册》未经民主程序制

定,也未与其协商一致。

仲裁请求

要求某科技公司支付2021年1月1日至10月17日期间休息日及法定节假日加班工资77047元。

处理结果

仲裁委员会裁决某科技公司支付苏某2021年1月1日至10月17日期间休息日及法定节假日加班工资45438元,一审、二审判决

结果与仲裁裁决结果一致。

案例评析

本案争议焦点是某科技公司对苏某执行何种工时制度?

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》规定:“用人单位制定的内部规章制度与集体合同或者劳动合同约定的内容不一致,劳动者请求优先使用合同约定的,人民法院应予支持。”本案中,某科技公司虽在《员工手册》中规定高级管理人员虽在《员工手册》中规定高级管理人员执行不定时工作制,但与苏某签订的两份劳动合同均约定

苏某执行标准工时制,苏某有权要求履行合同约定。《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。”但该公司《员工手册》中规定的高级管理层并不等同于企业的高级管理人员;从生效的某仲裁裁决书中可知,某科技公司曾以苏某旷工为由扣除其工资,即某科技公司并未实际对苏某执行不定时工作制。综上,仲裁委员会裁决某科技公司根据标准工时制向苏某支付相应加班工资。

案例7 工作交接期间劳动者因工负伤应享受工伤待遇

案情简介

张某于2021年3月1日入职某家居公司,某家居公司为张某缴纳了工伤保险,张某正常工作至2021年3月29日。当日,某家居公司提出解除劳动合同。次日,张某在前往该家居公司办理工作交接手续途中发生交通事故。2021年4月14日,某家居公司与张某订立《协议书》:“双方劳动合同于2021年3月29日解除,

双方无任何争议纠纷,某家居公司协助张某办理2021年3月30日交通事故申请工伤认定事宜。”2021年8月,某家居公司为张某申请工伤鉴定,经鉴定为十级工伤。2021年9月6日,某家居公司为张某出具《解除劳动合同证明》。其后,双方因工伤待遇发生争议。某家居公司主张,双方劳动关系于2021年3月29日解除,张某无权向公司主张任何权利。张某主张,3月29日未办理正式

离职手续,9月6日双方协商一致解除劳动关系,故其有权向公司主张相关工伤待遇。

仲裁请求

要求某家居公司支付一次性伤残就业补助金31602元及停工留薪期工资16352元。

处理结果

仲裁委员会裁决某家居公司支付张某一次性伤残就业补助金

31602元及停工留薪期工资16352元。一审、二审判决结果与仲裁裁决结果一致。

案例评析

本案争议焦点是张某与某家居公司的劳动关系于何时解除?工作交接期间受伤是否可以享受工伤待遇?

《劳动合同法》规定,“劳动者应当按照双方约定,办理工作交接”,可见办理工作交接属于劳动关系项下劳动者应当承担的义务。本案中,张某前往该家居公司办理工作交接,该行为属于履

行劳动合同的一部分,且后续某家居公司为张某申请工伤认定,并继续以公司的名义为张某缴纳社会保险,亦能证明双方劳动关系仍然存续。《北京市工伤职工停工留薪期管理办法》规定:“工伤职工在停工留薪期内或者尚未作出劳动能力鉴定结论的,用人单位不得与之解除或者终止劳动合同。”订立《协议书》时,张某尚未进行劳动能力鉴定,故某家居公司此时无权单方提出与张某解除劳动合同。综上,张某有关工伤待遇的请求应予支持。

案例8 用人单位不得以任何理由限制女职工的生育权

案情简介

王某于2020年4月入职某医疗公司,双方在劳动合同中约定,王某已学习公司的规章制度。该公司《行政管理制度》规定:“女职工怀孕前需提交生育申请,未提交申请怀孕者,扣除14个月绩效奖金。新来女职工需要工作满一年后方可提交生育申

请。”2020年7月王某怀孕,于2021年5月分娩,同年8月25日返岗工作。2022年4月1日,某医疗公司制作绩效考核表,核算王某2021年9月1日至2022年3月31日期间的绩效奖金为14123元,王某对此表示认可。2022年4月8日,某医疗公司向王某发送《通知》,其中载明:“由于王某违反公司规章制度,未提前提交生

育申请,公司酌情自2021年9月起扣除王某7个月绩效奖金。”

仲裁请求

要求某医疗公司支付2021年9月1日至2022年3月31日期间的绩效奖金14123元。

处理结果

经仲裁委员会主持调解,某

医疗公司向王某支付了上述期间的绩效奖金,王某撤回了仲裁申请。

案例评析

本案争议焦点是,某医疗公司能否依据公司规章制度扣除王某的绩效奖金?

《妇女权益保障法》规定:“用人单位在录(聘)用女职工时,应当依法与其签订劳动(聘用)合同或者服务协议,劳动(聘用)合同或者服务协议中应当具备女

职工特殊保护条款,并不得规定限制女职工结婚、生育等内容。”“用人单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形,降低女职工的工资和福利待遇,……。”《中华人民共和国就业促进法》规定:“用人单位录用女职工,不得在劳动合同中规定限制女职工结婚、生育的内容。”本案中,某医疗公司规章制度违反法律强制性规定,应属无效条款,故某医疗公司扣除王某绩效奖金于法无据。

案例9 职工虚假体检造成负面影响用人单位可解除劳动合同

案情简介

贾某于2021年1月入职某教育公司,双方订立了为期3年的劳动合同。该教育公司《员工手册》中规定,因职工个人行为不当,给公司带来负面影响或损失,公司有权立即解除劳动合同。2021年10月,贾某让其岳父代替其参加公司组织的年度体

检,体检中心工作人员发现后,拒绝为贾某岳父继续体检并将其岳父已做体检项目作废,贾某及其妻子多次投诉体检中心工作人员,被体检中心工作人员以“某教育公司员工体检替检”为题,在网络平台上曝光,引发多人围观及负面评论。2021年12月,某教育公司向贾某送达《劳动合同解除通知书》。贾某主张,体检

中心的不当做法不应由其承担责任,某教育公司与其解除劳动合同属于违法解除。

仲裁请求

要求某教育公司支付违法解除劳动合同赔偿金88000元。

处理结果

仲裁委员会裁决驳回贾某的

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

本案争议焦点是某教育公司与贾某解除劳动合同是否符合法律规定?

《劳动合同法》规定,劳动者严重违反用人单位规章制度,用人单位可以解除劳动合同。本案中,某教育公司安排在职员工接受年度体检,系在履行劳动合同过程中为劳动者提供劳动保障

条件,该行为仅针对本单位职工,此系一般性常识。贾某让其岳父代替参加体检存在不当,在该行为被发现之后,贾某与其妻子的相关行为致使体检中心员工在某网络平台发布文章,对某教育公司声誉产生不良影响,构成严重违反用人单位规章制度。综上,某教育公司与贾某解除劳动合同具有事实及制度依据,解除行为并无不妥,故贾某的仲裁请求无法得到支持。

案例10 第二次聘用合同到期事业单位可终止不再续订

案情简介

童某于2017年12月1日通过公开招聘入职某公立医院,成为在编人员。双方订立了期限自2017年12月1日起至2019年11月30日止的《事业单位聘用合同书》。

该合同第二十条约定:“符合下列条件之一的,本合同即行终止,(一)本合同期限

届满的……”2019年12月1日,双方续订聘用合同至2021年11月30日。2021年10月25日,某医院通知童某聘用合同到期不再续签。

童某认为,其连续两次与某医院订立聘用合同,第二次聘用合同到期后,某医院未与其订立无固定期限的聘用合同,也未支付相应经济补偿,违反《劳动合同法》相

关规定。

仲裁请求

要求与某医院订立聘用至退休的合同。

处理结果

本案经审理仲裁委员会裁决驳回童某的仲裁请求,一审、二审判决结果与仲裁裁决结果一致。

案例评析

本案争议焦点是事业单位工作人员连续两次签订聘用合同,第二次聘用合同到期后能否要求事业单位订立聘用至退休的合同?《事业单位人事管理条例》规定:“事业单位工作人员在本单位连续工作满10年且距法定退休年龄不足10年,提出订立聘用至退休的合同的,事业单位应当与其订立聘用至退休的合同。”由此可见,事业单位工作人员订立无固定期限(聘用至退休的)

合同,须满足“双10年”条件。此外,《北京市事业单位聘用合同制试行办法》规定了支付经济补偿的情形:聘用单位提出解除聘用合同,受聘人员同意解除的;符合本办法第二十八条规定情形,由聘用单位单方面解除聘用合同的;因聘用单位未履行聘用合同,受聘人员解除聘用合同的;聘用单位分立、合并、撤销的,不能安置受聘人员到相应单位就业而解除聘用合同的。根据上述规定,某医院与童某终止聘用合同无需支付经济补偿。