

# 本市发布 2024年度十大劳动人事争议仲裁典型案例

□本报记者 张晶

近日，北京市人力资源和社会保障局发布2024年度十大劳动人事争议仲裁典型案例，聚焦“劳动碰瓷”“全员竞业”“职场霸凌”等社会热点焦点，聚焦依法及时支付劳动报酬、用人单位合法合理进行病假管理等问题，聚焦新业态劳动者、女职工等重点群体权益维护，具有高度的典型性、代表性，旨在指导用人单位依法合规用工，引导广大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

### 以用工事实认定网约家政工与家政公司关系

#### 案情简介

2022年8月，某家政公司与张某签订《合作协议书》，约定即日起张某在公司旗下平台进行接单，接单期间对服务过的客户如有二次以上的服务要求或服务过的客户介绍其他的客户等，全部交给公司分配派单，不私自接单。后双方签订《家政服务用工协议》，约定张某于2022年8月19日至28日参加公司培训，经考核合

格后上岗工作，公司为其记录考勤、支付工资。由此，张某认为其与公司形成劳动关系，公司则认为双方属于合作关系。无奈，张某向劳动人事争议仲裁委员会（以下简称仲裁委员会）提出仲裁申请。

#### 仲裁请求

要求确认2022年8月3日至2023年4月11日期间与某家政公司存在劳动关系。

#### 处理结果

仲裁委员会裁决支持张某的仲裁请求，一审、二审判决结果与仲裁裁决结果一致。

#### 案例评析

本案争议焦点是张某与公司之间是否构成劳动关系？首先，公司与张某均符合法律法规规定的劳动关系主体资格要件；其次，公司与张某虽然签订的是合作协

议，但从合作协议及用工协议的内容看，张某接受公司的培训和工作指令，为客户提供服务，且需遵守公司的规章制度，上述情形均表明张某在工作中接受公司的管理，从事公司安排的有报酬的劳动；最后，张某作为家政从业人员，其提供的劳动属于公司的业务组成部分。

综上，张某与公司之间符合建立劳动关系的全部要件，仲裁裁决是正确的。

## 案例 2

### 故意不订立劳动合同索要二倍工资未获支持

#### 案情简介

2021年11月，孔某入职某企业管理公司担任副总经理，月工资15000元，公司未与孔某订立书面劳动合同。2022年8月，双方解除劳动关系，孔某申请劳动争议仲裁，要求公司支付未订立书面劳动合同二倍工资差额。庭审中，公司称其曾多次联系孔某要求订立劳动合同，但孔某为索要二倍工资差额，多次拒绝签订劳动合同。为证

明其主张，公司提交了2022年1月、2022年4月孔某与公司人事负责人的微信聊天记录及2022年5月的录像视频等证据予以证明。

#### 仲裁请求

要求公司支付2021年12月3日至2022年8月2日期间未订立劳动合同二倍工资差额120000元。

#### 处理结果

仲裁委员会裁决驳回孔某的

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

本案争议焦点是孔某故意不与公司订立书面劳动合同，是否应支持其未订立书面劳动合同的二倍工资差额？本案中，公司在用工期间未与孔某订立书面劳动合同的事实成立，依照《劳动合同法》“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者

订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资”的规定，对孔某的仲裁请求应该予以支持，但根据公司提交的微信聊天记录及录像视频，可以认定公司自孔某入职之初即多次向其提出签订劳动合同，但其为谋取不正当利益恶意拒绝签署，故仲裁委员会根据《劳动合同法》第三条第一款规定的诚实信用原则，依法裁决驳回孔某的仲裁请求。

## 案例 3

### 劳动合同中关于工资异议期的约定应属无效

#### 案情简介

2022年7月25日，马某入职某体育用品公司，双方订立为期4年的劳动合同，约定其担任商品部副经理职务，月工资由基本工资9500元及绩效奖金4500元构成；马某在每月收到工资后，如对数额有异议应在3日内书面提出，否则，视为本月应得各项劳动报酬均已结清没有异议。2023年2月22日，双方解除劳动合同。因对2022年12月份绩效奖金金额发生

争议，马某会提出仲裁申请。庭审中，公司称马某当月绩效考核未达标，但未就该主张举证。此外，公司称马某未在约定时间未就薪资提出异议属于认可。

#### 仲裁请求

要求公司支付2022年12月份的绩效奖金差额2250元。

#### 处理结果

经仲裁庭调解，公司向马某支付2022年12月份绩效奖金差额

2250元，马某撤回仲裁申请。

#### 案例评析

本案争议焦点是某体育用品公司与马某关于工资异议期的约定是否有效？《劳动争议调解仲裁法》第二十七条规定：“劳动争议申请仲裁的时效期间为一年……劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的，劳动者申请仲裁不受本条第一款规定的仲裁时效期间的限制；但是，劳动关系终止的，应当自劳动关系终止之日起

一年内提出。”工资异议期的约定显然较法律规定的内容限制了劳动者追索劳动报酬的权利，系公司免除自己的法定责任、排除劳动者的合法权利，根据《劳动合同法》第二十六条规定，双方就劳动合同中对于工资异议期的约定并不产生效力。最后，用人单位对劳动者工资支付情况负有记录、保存及举证责任。公司虽主张马某2022年12月份绩效考核未达标，但未能就此举证，应承担不利后果。

## 案例 4

### 用人单位对“三期”女职工调岗应合法合理

#### 案情简介

2021年5月，邓某入职某置业公司担任客服经理职务，合同约定其工作地点为“北京及因履行职责需要到达的工作地”。此后，其一直在北京市工作。2022年5月9日，邓某将其怀孕的情况告知公司，公司于当日通知其调岗，原因为其2022年5月5日的日志内容与2022年3月15日的日志内容一致，存在作假，要求其于2022年5月10日8时到河北省保定市办公区报到，但未明确

新的岗位及薪资福利待遇。邓某表示愿意在产假结束后去保定上班。2022年5月13日，公司将其解聘，理由为因其未遵守公司制度，工作日志作假，不服从工作安排。双方因此发生争议，邓某提起仲裁申请。

#### 仲裁请求

要求继续履行双方于2021年5月28日订立的劳动合同。

#### 处理结果

仲裁委员会裁决支持邓某的

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

本案争议焦点是公司是否解除符合法律规定？《女职工劳动保护特别规定》规定，女职工在孕期不能适应原劳动的，用人单位应当予以减轻劳动量或者安排其他能够适应的劳动。本案中，公司仅以日志内容一致，便认定邓某存在作假行为，缺乏充分依据。

同时，用人单位调整劳动者工作地点及工作岗位属于对劳动合同内容的重大变更，应与劳动者协商一致。公司在得知邓某怀孕当日即通知其调岗，要求其于次日到外地报到，明显增加了邓某的工作和身体负担，且未就调岗事宜与邓某协商一致，亦未明确新的岗位及薪资福利待遇，该调岗行为缺乏合法性和合理性，邓某拒绝调岗不应定性为“不服从公司安排”，公司将其解聘属于违法。

## 案例 5

### 员工未到指定医院就诊不必然构成严重违纪

#### 案情简介

2005年8月入职的袁某，与某实业公司订立有无固定期限劳动合同。该公司规定，病假员工拒绝或不配合公司对病假真实性的调查，公司有权解除劳动关系。2020年7月，袁某发生工伤，停工留薪期满后，其前往居住辖区医院就诊并由该医院出具具体假证明。为此，公司两次通知其前往指定医院配合公司对其病假真实性进行调查，袁某均予配合并均证实其病假属实。此后，公司又

先后七次通知袁某于指定时间分别至另外两家医院进行复诊，配合公司对其病假真实性进行调查，袁某不同意。2021年2月，公司以其不配合核实病假真实性、严重违纪为由将其解聘，其向仲裁委员会提出仲裁申请。

#### 仲裁请求

要求某实业公司支付违法解除劳动合同关系赔偿金112000元。

#### 处理结果

仲裁委员会裁决支持袁某的

仲裁请求，一审、二审判决结果与裁决结果一致。

#### 案例评析

本案争议焦点是袁某未按某实业公司要求到指定医院调查病假的真实性，是否构成严重违反公司规章制度？劳动者患病或者受伤时，基于健康权的考虑，其享有自主选择医院就医的权利，以便病情或者伤情得到及时有效的控制和救治。用人单位享有用工管理自主权，可以适度开展病假真实性调查，但应统筹考虑劳

动者就医的现实选择需要。本案中，首先，袁某在停工留薪期满后，根据其伤情、地区医疗现状，至其所居住辖区医院就诊符合常理；其次，袁某先后两次配合公司进行病假真实性调查，相应的诊断结论均证实其病假属实；最后，公司多达九次通知袁某配合公司核实病假真实性明显超出合理范畴。综上，公司在未有证据证明袁某病假存疑的情况下，以其不配合调查为由与其解除劳动合同，构成违法解除。

(下转第9版)