

(上接第8版)

案例

6

案情简介

郭某于2023年4月26日入职某科技公司从事直播运营工作,劳动合同约定试用期为两个月。郭某入职后,陆续发生15次迟到,迟到原因多为路上堵车、吃早餐耽误、等电梯时间过久等。公司多次予以提醒,但效果不佳。2023年6月21日,公司以试用期不符合录用条件为由,决定辞退郭某。郭某认为,入职时公司并未书面约定迟到次数与录用条件

的关系,其虽然存在迟到行为,但不构成不符合录用条件的情形,因此,公司应向其支付违法解除劳动合同赔偿金。由于协商未果,郭某向仲裁委员会提出仲裁申请。

仲裁请求

要求某科技公司支付违法解除劳动合同赔偿金9600元。

处理结果

仲裁委员会裁决驳回郭某的

仲裁请求,裁决现已生效。

案例评析

本案争议焦点是试用期内多次迟到,是否属于不符合录用条件的情形?

《劳动合同法》规定,劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的,用人单位可以解除劳动合同。该条款赋予了用人单位在规定的时间内考核员工是否符合录用条件和岗位要求权利。劳动者是否符合用人单位的录用条

件,除满足岗位所需的学历、技术、能力等要求外,还应履行勤勉忠诚义务,遵守劳动纪律和职业道德。按时出勤是劳动者须遵守的最基本的劳动纪律之一。本案中,郭某在入职未满2个月内即出现15次迟到行为,已远超合理水平,可认定其行为违反了劳动者按时出勤的基本勤勉义务,某科技公司以试用期不符合录用条件为由与郭某解除劳动合同,不违反法律规定,故仲裁委员会驳回了郭某的仲裁请求。

案例

7

案情简介

2018年8月15日,杨某入职某医疗公司,双方订立两次期限均为三年的固定期限劳动合同,约定杨某的岗位为商务部经理,岗位职责是领导团队招投标、项目结算、团队内部管理以及跨部门沟通等。2023年2月,某医疗公司的法定代表人刘某要求杨某调整工作内容,承担审计工作。杨某表示其不熟悉审计工作内容,拒绝调岗。于是,刘某要求人事经理给杨某单独安排一个办

公室,工作内容是抄《心经》一百遍,并在全公司发布公告,通报对杨某的相关安排。次日,杨某的办公电脑、文件等均被收走,办公桌上只有一本《心经》。随后,杨某以某医疗公司未按约定提供劳动条件为由,向其发出《被迫解除劳动合同通知书》。2023年3月,杨某向仲裁委员会提出仲裁申请。

仲裁请求

要求某医疗公司支付解除劳动合同经济补偿125000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

本案争议焦点是某医疗公司的行为是否构成不提供劳动条件?劳动条件主要是指用人单位为劳动者顺利完成劳动合同约定的工作任务,为劳动者提供必要的物质和基础条件,杨某的工作岗位为商务部经理,某医疗

公司法定代表人刘某未经杨某同意,停止杨某商务部经理工作,并要求其每天抄写《心经》,与双方订立劳动合同中约定的商务部经理岗位职责严重不符,且某医疗公司在谈话次日也实际撤掉了杨某的办公电脑、办公用品,某医疗公司的行为构成未按劳动合同约定为杨某提供劳动条件。杨某据此提出解除劳动合同并要求支付解除劳动合同经济补偿,符合前述法律规定,故仲裁委员会支持了杨某的仲裁请求。

案例

8

案情简介

2017年6月,俞某担任某航空信息咨询公司该公司董事及总经理。2016年4月,贾某成立上海某某公司,其担任法定代表人。2018年7月,俞某设立北京某某公司(与上海某某公司字号相同),俞某为法定代表人及持股50%的股东、执行董事。自2018年9月开始,经俞某报公司上级部门批准,上海某某公司开始为本公司提供薪酬和人力资源管理服务。经查实,俞某在2020年7月1日回复案外人的邮件中推荐贾某,并称贾某为其上海的合伙人,后三方多

次就合作细节进行沟通。2019年7月、2020年8月,公司询问俞某是否存在利益冲突情况,俞某均未披露上述情况。2021年4月30日,公司决定解聘,理由为其担任公司董事及总经理期间,存在利用公司的信息、技术等谋取私利的行为,侵害公司利益,严重违反公司规章制度。”俞某认为,公司系违法解除,故向仲裁委员会提出仲裁申请。

仲裁请求

要求某航空信息咨询公司支付违法解除劳动合同赔偿金908160元。

处理结果

仲裁委员会裁决驳回俞某的仲裁请求,一审判决结果与仲裁裁决结果一致,一审判决已生效。

案例评析

本案争议焦点是某航空信息咨询公司与俞某解除劳动合同是否符合法律规定?

《劳动合同法》第三十九条规定,劳动者严重违反用人单位的规章制度的,可以解除劳动合同。本案中,公司规定禁止员工利用公司的信息、技术或设备替

竞争对手或其他单位工作,未经公司同意同时与其他用人单位建立劳动关系等。俞某系公司的高级管理人员,其对于该公司的业务管理、经营决策等具有较大的话语权,应更为严格地遵守《员工手册》等公司规章制度。俞某隐瞒其在北京某某公司职务的行为明显不妥,亦有违规谋取私利之高度盖然性。俞某的上述行为违反公司规章制度,违背劳动纪律及职业道德,某航空信息咨询公司依据相关规章制度与其解除劳动合同,系合法解除,故仲裁委员会裁决驳回俞某的仲裁请求。

案例

9

案情简介

2020年3月,桑某入职某健身会所担任私人健身教练,双方在劳动合同中约定:“桑某在工作期间所获悉的商业秘密,包括客户信息、相关资料不得以任何形式为自己或者他人进行使用,桑某离职两年内不得从事与某健身会所形成竞争关系或者帮助他人从事与某健身会所所有竞争性的工作;如桑某违反上述约定应需要向某健身会所支付300000元违约金。”2023年7月31日,桑某以该会所未为其缴纳社会保险等为由辞职。2023年8月22日,桑某向仲裁委员会提出仲裁

申请,要求会所支付解除劳动合同经济补偿。会所向仲裁委员会提出反申请,主张桑某现就职于距其公司800米处的某健身公司,利用其原有工作便利煽动其会所的众多会员退卡,并到其所在的健身公司办理健身卡,违反双方的竞业限制约定,应当按照约定向其会所支付违约金。

仲裁请求

要求桑某支付违反竞业限制义务违约金300000元。

处理结果

仲裁委员会裁决驳回某健身

会所的仲裁请求,裁决现已生效。

案例评析

本案争议焦点是桑某是否属于应该承担竞业限制义务的人员?

《劳动合同法》规定,对负有保密义务的劳动者,用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款。劳动者违反竞业限制约定的,应当按照约定向用人单位支付违约金。竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。本案中,桑某系普通健身教练员,并

不属于公司的高级管理人员。会所虽主张其公司经营期间的运作模式、课程内容等为商业秘密,但并未举证证明以上信息是不为公众所知悉、具有商业价值并经权利人采取保密措施的技术信息、经营信息等或者某健身会所确实研发了特殊的教学方法。此外,会所主张的桑某“挖走”客户,更多取决于两家公司的服务品质而非桑某的“煽动”。综上,桑某不属于法律规定的可约定竞业限制的三类人员之一,会所与桑某关于竞业限制的约定无效,故仲裁委员会裁决驳回某健身会所的仲裁请求。

案例

10

案情简介

某区中医院系事业单位,柳某于2015年7月入职,成为在编人员,双方订立了聘用合同。其中约定,柳某经医院出资培训后提出解除聘用合同的,应向医院支付培训费用。2016年8月,双方签订《培训协议》,约定医院为柳某提供住院医师规范化培训,时间自2016年9月1日至2019年8月31日,柳某参加完培训后及时返回原岗位工作,服务期为五年。

协议还约定,《培训协议》第五条违约责任约定,柳某保证不在服务期内提出调动、辞职,如果违约,需向医院支付违约金500000元整(含进修期间进修费

用、各种补助、劳务费及其他费用等),按照服务期每满一年违约金逐年递减20%支付剩余年限。脱产培训期间,医院正常支付柳某相应工资待遇。2019年9月培训完毕后,柳某回到医院工作。2022年9月1日,柳某递交辞职信,载明因个人原因决定辞职。2022年9月20日,柳某与医院签订《协议书》,约定因柳某服务期未满,自愿赔偿违约金150000元。2022年9月30日,柳某通过银行转账向医院支付150000元,备注写明“柳某违约金”。2023年1月,柳某向仲裁委员会申请仲裁。

仲裁请求

要求某区中医院返还已收取的违约金150000元。

处理结果

仲裁委员会裁决驳回柳某的仲裁请求,一审、二审判决结果与仲裁结果一致。

案例评析

本案争议焦点是,医院与柳某在《培训协议》中约定的违约金条款是否有效?

《国务院办公厅转发人事部关于在事业单位试行人员聘用制度意见的通知》中规定,“受聘人员经聘用单位出资培训后解除劳动合同,对培训费用的补偿在聘用合同中约定的,按照合同的约定补偿。”本案中,医院为柳某提供了三年脱产医师培训,该培训属于专业技术培训,可以约

定服务期。培训期间,柳某除了正常领取某区中医院的工资待遇外,在培训基地也享受相应补贴。柳某在权衡利弊后与医院订立《协议书》并支付违约金,应视为其本人真实意思表示,其要求返还还有违诚信原则,参照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(一)》第三十五条第一款“劳动者与用人单位就解除或者终止劳动合同办理相关手续、支付工资报酬、加班费、经济补偿或者赔偿金等达成的协议,不违反法律、行政法规的强制性规定,且不存在欺诈、胁迫或者乘人之危情形的,应当认定有效”的规定,仲裁委员会对柳某的仲裁请求不予支持。