

北京发布劳动人事争议仲裁十大典型案例

□本报记者 张晶

近日,北京市人力资源和社会保障局召开北京市劳动人事争议仲裁委员会工作会议。会议发布了2025年度劳动人事争议仲裁十大典型案例,这是北京建立并坚持劳动人事争议典型案例年度发布机制的第11年。案例从全市仲裁机构年度办结案件中精选而出,兼具前瞻性、典型性、实用性和指导性,紧密围绕首都科技创新、国际交往等功能建设展开,直击AI技术应用带来的岗位替代难题、延迟退休政策落地的具体适用、跨境经营风险传导下的博弈、竞业限制数字化监督的边界等前沿法律问题。同时,案例也覆盖了劳动关系从建立、履行、变更到解除的全过程核心环节,持续关注并厘清传统争议在新时代背景下的新表现形式。

案例1

续签劳动合同后劳动者工作年限仍应连续计算

案情简介

郭某于2019年4月入职某集团公司,双方签订了三年期劳动合同。合同到期前,某集团公司基于郭某的工作表现,拟安排郭某转入其在北京的控股子公司——某销售公司,担任区域销售经理。郭某接受该安排后,与某集团公司签订了《劳动合同终止协议书》,约定双方劳动关系到期终止并无其他经济纠纷。随后,郭某与某销售公司重新签订了劳动合同。2025年1月,某销售公司以某集团公司裁撤北京业务为由,提出与郭某解除劳动合同,但仅同意支付郭某在本公司工作期间的经济补偿。郭某对此不认可,认为其系由某集团公司安排至关

联公司工作,在两家单位的工作年限应当连续计算,故申请仲裁。

仲裁请求

要求某集团公司和某销售公司共同支付解除劳动合同经济补偿。

处理结果

裁决某销售公司按照连续工作年限支付解除劳动合同经济补偿。

仲裁委员会提示

在劳动关系存续期间,用人单位因组织架构调整、业务重组或关联企业间用工需要,安

排劳动者转换劳动合同签订主体,此时虽可能伴随原劳动关系终止协议的签署,但该行为本身并不直接否定工作年限连续计算的权利。判断工作年限是否合并计算,应综合考察岗位、地点、管理主体及工资支付、社保缴纳等实际用工管理的延续性与关联性。如劳动者工作岗位未发生实质性变化,新旧单位在管理、考勤等方面存在混同,即便曾签署终止协议,在计算解除劳动合同经济补偿时,工作年限亦应连续计算。同时,法律尊重当事人真实、明确的意思自治。如关联单位之间已就工龄承接、待遇延续等作出清晰合理的安排,且劳动者在知情基础上自愿达成协议,则应依约确定权利义务归属,不宜突破合同相对性扩大支付主体。

案例2

大学生实习期间已获毕业证书应认定劳动关系

案情简介

冯某为全日制在校大学生,自2022年1月起在某技术公司实习,双方签署了实习协议,约定实习工资4000元/月,岗位为检测专员(助理)。2023年1月,冯某正式取得毕业证书,结束学生身份,但公司在知晓冯某正式取得毕业证书情况下仍与其续签实习协议至2023年12月。2023年2月起,冯某多次口头向公司提出已毕业,且已独立承担检测项目,要求签订劳动合同,均被公司拒绝。冯某继续在原岗位工作,接受公司管理并领取实习工资。2023年11月,公司以“不需

要实习生”为由单方解除实习关系。

仲裁请求

要求确认2023年1月至2023年11月期间与某技术公司存在劳动关系,并支付违法解除劳动合同赔偿金。

处理结果

裁决支持冯某的仲裁请求。

仲裁委员会提示

在校大学生是社会发展的新生力量,

其劳动权益的保护不仅关乎个体成长,更是构建法治、公平、健康就业生态的重要一环。实习前双方应进行充分、坦诚的沟通,以书面协议形式明确实习性质、内容、期限及各自权利义务。实习生应如实说明在读状态、就业意向与毕业安排,用人单位也应坦诚沟通用工需求,如实习岗位暂无留用机会,须提前告知,尊重学生的知情权与选择权,共同奠定诚信合作的基石。当实习生完成学业取得毕业证书后,其法律身份已发生本质转变。用人单位应当及时与劳动者协商,将实习协议变更为劳动合同,明确双方劳动关系。

案例3

用人单位不得在离职补偿中设定支付“陷阱条款”

案情简介

陈某于2016年5月入职某贸易公司,双方于2019年12月协商一致解除劳动关系,并签订《解除劳动关系协议书》。协议明确劳动合同于当日解除,某贸易公司需向陈某支付经济补偿3.8万元。然而,协议中同时约定:“因某贸易公司账户冻结,劳动合同解除时无法立即支付上述款项,某贸易公司将于该公司账户解封之日起五日内付清”。此后,陈某等待了四年之久,但某贸易公司仍未按照《解除劳动关系协议书》的约定支付其经济补偿。陈某遂申请仲裁,请求某贸易公司履行支付义务。某贸易

公司则抗辩其账户至今仍处于冻结状态,不符合协议约定的支付条件,故无法支付。

仲裁请求

要求某贸易公司支付解除劳动合同经济补偿。

处理结果

仲裁委员会裁决某贸易公司于五日内一次性向陈某支付解除劳动合同经济补偿。

仲裁委员会提示

在劳动关系解除或终止的协商过程中,协

议条款的设定应当遵循公平、诚信原则,确保权利义务的确切性与可执行性。针对经济补偿支付条款的约定,各方需特别注意以下方面:一是支付条款必须具有明确的履行保障。约定内容应当清晰具体,避免使用可能引发履行争议的表述。二是权利义务配置应当均衡合理。协议条款不得单方面加重劳动者负担或排除其核心权利。若支付条款的设置使得劳动者债权的实现完全依赖于用人单位单方控制的要素,且无法通过自身努力推动权利实现,则该条款的公平性存疑,可构成对劳动者权益的不当限制。因此,用人单位应设定具有明确时间节点、支付方案,确保补偿义务能够及时履行。

案例4

用人单位未按时支付生育津贴构成拖欠劳动报酬

案情简介

陈某于2013年8月入职某餐饮公司,劳动合同约定月工资不低于北京市最低工资标准,实际每月实发工资数额不固定。经庭审查明,陈某产假前月平均工资为8403元,某餐饮公司已为陈某正常缴纳生育保险。陈某自2023年7月15日开始休产假,产假天数为158天,于2023年12月19日结束。产假期间,某餐饮公司未向陈某支付任何工资或生育津贴。产假结束后,某餐饮公司为陈某申报并领取了生育津贴,但并未向陈某支付。2024年1月,陈某以某餐饮公司未及时足额支付劳动报酬为由提出解除劳动合同。直至

2024年3月,某餐饮公司才向陈某支付生育津贴2.6万元。

仲裁请求

要求某餐饮公司支付其解除劳动关系经济补偿。

处理结果

仲裁委员会裁决支持陈某的仲裁请求。

仲裁委员会提示

生育津贴本质是女职工产假期间的工资收入,用人单位须明确其及时足额支付的核心义

务,避免因申领流程或结算安排导致支付延迟,构成无故拖欠劳动报酬。建议单位将产假工资纳入常规薪酬流程,优先保障按月发放;如确需延后结算,应事先与职工协商一致;并在津贴到账后及时完成差额补发或最终结算,不得拖延或截留。同时,用人单位应通过制度化管理,如明确休假待遇标准、优化申领与发放流程、加强内部沟通等方式,系统降低用工风险,提升管理合规性。从长远发展看,积极落实生育待遇、支持女职工平衡工作与家庭,不仅有助于预防劳动争议,更能够增强员工归属感、塑造友好型企业文化,成为企业在人才竞争中的独特优势。

案例5

劳动者私自找人替岗用人单位可依法解除劳动合同

案情简介

李某于2020年7月入职某电力公司,被安排至某研究院项目担任高压配电室运行值班人员。2023年6月10日至29日期间,李某因个人原因外出,在未获得公司批准的情况下,私自安排同事顶替其岗位,并自行向该同事支付了替岗期间相应的报酬。2023年8月,该研究院在安全检查时发现高压配电室值班记录中字迹与李某明显不符,在谈话中,李某承认了私自安排替岗的行为,但李某主张公司规章制度中并未明确禁止“替岗”行为,且其已确保岗位上有人履职,未耽误任何工作,故不构成违纪。公司则认为,李某未经审批私自由他人顶

岗,已违背基本劳动纪律,故依据《劳动合同法》第三十九条第(二)项,以严重违反规章制度为由解除劳动合同。李某不服并提出仲裁申请。

仲裁请求

要求某电力公司支付违法解除劳动合同赔偿金。

处理结果

仲裁委员会裁决驳回李某的仲裁请求。

仲裁委员会提示

劳动关系的人身从属性要求双方,特别是

劳动者必须亲自履行合同义务。这不仅关乎劳动任务的完成,更体现了劳动合同履行过程中的人格信赖与诚实信用原则。劳动者未经批准私自安排他人替岗,即使未造成实际的经济损失,但实质上架空了用人单位对履职主体的选择权与过程管理权,动摇了劳动关系存续的信任基础,属于对基本劳动纪律的违反。为预防此类争议,用人单位应逐步完善规章制度,对替岗、换班等情形予以明确界定,并配套相应的审批程序与责任规定,使劳动纪律更具可操作性。在管理实践中,建议加强岗位巡查与人员核验,建立常态化的监督检查机制,对擅自替岗等行为及时发现、书面警示与规范处理。

(下转第9版)