北京市劳动人事争议仲裁典型案例

（2022年发布）

目 录

1. 企业承接平台业务应根据用工事实承担用工主体责任
2. 超过用工时长非全日制劳动合同不能成为免责挡箭牌
3. 高级管理人员执行不定时工作制企业无须支付加班费
4. 订立免责协议不能免除用人单位对工伤职工法定义务

五、用人单位有权自主决定劳动者休福利年休假相关事项

六、劳动者在职期间成立同业公司用人单位解除合同合法

七、离职证明存根上的格式条款不能排除劳动者相应权利

八、员工提供虚假就业信息违反竞业限制应承担违约责任

九、用人单位应当积极履行法律义务有效防止职场性骚扰

十、违约金发生争议不应影响事业单位职工办理离职手续

**案例1.企业承接平台业务应根据用工事实承担用工主体责任**

案情简介

2020年5月2日，饶某通过朋友介绍，在某专门从事空调安装的APP上进行注册，随后开始承接某安装公司通过微信发来的空调安装派工单。工作中，饶某与腾某同组，二人固定搭档进行空调安装。2020年6月5日，某安装公司的姜某通过微信向腾某派单，指派前往某小区安装空调。次日，饶某与腾某一起去该地点安装空调，在安装空调的过程中饶某摔伤。事故发生后，饶某委托的律师曾与某安装公司的负责人霍某通过微信协商认定工伤事宜，双方约定一起去人力社保部门认定工伤，但霍某未按时到场，饶某未能进行工伤认定。2021年5月12日，饶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，要求确认其与某安装公司存在劳动关系。庭审过程中，腾某出庭作证称，其2020年5月至7月在某安装公司工作，与饶某为同组同事，安装空调费用是根据安装空调数量按月结算，某安装公司通过银行转账将其与饶某的工资进行支付，其再将饶某的工资转付给饶某。霍某出庭作证称，某安装公司通过APP平台承接空调安装业务，饶某是腾某招的小工，两人为固定搭档，根据派单安装空调，饶某的工资由腾某结算，某安装公司与饶某是劳务关系。饶某提交霍某的微信朋友圈截图显示，霍某多次在朋友圈发布招聘信息，称某安装公司负责空调的安装维修，长期招聘带车送货安装师傅、学徒等。某安装公司对上述两人的证言及朋友圈截图的真实性均认可，但认为，即使其公司长期招聘安装人员，也是其公司的商业行为，不能证明与饶某存在劳动关系，其与饶某只是劳务关系。

仲裁请求

要求确认饶某与某安装公司在2020年5月2日至2021年5月12日期间存在劳动关系。

处理结果

仲裁委员会裁决支持饶某的仲裁请求，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，饶某与某安装公司之间究竟是劳动关系还是劳务关系？

《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发〔2005〕12号，以下简称《通知》）第一条规定：“用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同，但同时具备下列情形的，劳动关系成立。（一）用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；（二）用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动；（三）劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。”某安装公司与饶某均符合建立劳动关系的主体资格，其通过微信形式派单，饶某按照某安装公司派单从事空调安装工作，某安装公司将工资发放给腾某后，腾某再将工资发放给饶某，由此可以看出，饶某受某安装公司管理、控制和支配，从事的工作内容也是某安装公司的业务范围，饶某与某安装公司并非平等关系，而是从属关系，符合《通知》规定的劳动管理及从属性特征。某安装公司虽辩称饶某系腾某找的小工，饶某与某安装公司系劳务关系，但未能提交有力证据予以证明，故仲裁委员会不予采信。某安装公司作为负有管理职责的用人单位，应就劳动关系存续期间承担举证责任，因其未举证证明饶某的工作期间，故仲裁委员会对饶某所主张的工作期间予以采信，并对其仲裁请求予以支持。

仲裁委员会提示

近年来，平台经济发展迅猛，创造了大量就业机会，依托互联网平台就业的劳动者数量大幅增加，与之伴随而来的则是劳动者权益保障面临新情况新问题。《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》（人社部发〔2021〕56号）中规定：“符合确立劳动关系情形的，企业应当依法与劳动者订立劳动合同。不完全符合确立劳动关系情形但企业对劳动者进行劳动管理（以下简称不完全符合确立劳动关系情形）的，指导企业与劳动者订立书面协议，合理确定企业与劳动者的权利义务。个人依托平台自主开展经营活动、从事自由职业等，按照民事法律调整双方的权利义务。”实践中，一些平台企业将相关业务外包给其他用人单位，承接平台相关业务的用人单位也应按照上述规定要求，明晰双方法律关系，与符合确立劳动关系的劳动者订立劳动合同并依法缴纳社会保险费，与不完全符合确立劳动关系情形的劳动者订立书面协议明确双方权利义务，并在条件允许的情形下依法参加职业伤害险，还可购买人身意外、雇主责任等商业保险，既有力保障劳动者合法权益，也有效降低企业用工风险，促进企业健康发展。

**案例2.超过用工时长非全日制劳动合同不能成为免责挡箭牌**

案情简介

杨某于2011年9月16日入职某商务会馆公司，担任修脚技师。工作期间，双方先后连续订立六次非全日制劳动合同，最后一份合同截止日期为2021年 1月15 日，该公司未为杨某缴纳社会保险费。杨某月工资不固定，无底薪，工资按月支付，全部为提成工资，月均工资为5314元。2021年3月19日，杨某以未为其缴纳社会保险费为由，向公司发出书面通知解除劳动关系。2021年3月25日，杨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，要求某商务会馆公司支付解除劳动合同经济补偿。庭审中，关于工作时长，某商务会馆公司主张，杨某属于非全日制用工，实行计件工资制，没有社会保险，对其工作时间没有要求，也不要求打卡，有客人来就上钟，没有客人就休息，每周有一天休息，因属于非全日制用工，故不同意支付解除劳动合同经济补偿。杨某则主张，其每天下午1点上班，晚上12点下班，每周有一天休息需要申请，公司批准后可以休。针对工作时长的主张，杨某提交了其与上级主管的微信聊天记录予以佐证。该微信聊天记录显示，杨某称“每天下午1点到夜里12点的熬夜工作，单位没有给缴纳社保没有医疗保障……”，对方回复有“如果是班次的话可以调整”“因为现在就两个人，所以时间比较长”等内容，某商务会馆公司认可上述微信聊天记录的真实性。

仲裁请求

要求某商务会馆公司支付解除劳动合同经济补偿53140元。

处理结果

仲裁委员会裁决支持乔某的仲裁请求，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，某商务会馆公司与杨某的用工形式应如何认定？

《中华人民共和国劳动合同法》第六十八条规定：“非全日制用工，是指以小时计酬为主，劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过四小时，每周工作时间累计不超过二十四小时的用工形式。”《中华人民共和国劳动合同法》第七十二条第二款规定：“非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过十五日。”本案中，第一，某商务会馆公司对杨某并非按照小时计酬，而是根据业绩提成计算工资；第二，杨某在职期间在工作地点随时待命，其提交的证据亦显示其每天工作时长11小时左右，每周工作至少6天，明显超过非全日制用工对用工时长的限制；第三，某商务会馆公司系按月向杨某发放工资，结算支付周期已超过15日。综上，虽然双方签订了非全日制劳动合同，但双方的劳动关系形式以及报酬结算方式不符合非全日制用工的特点，应认定双方属于全日制劳动关系。《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条第一款第三项规定：“用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：......；（三）未依法为劳动者缴纳社会保险费的；......。”第四十六条第一项规定：“有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：（一）劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的；......。”由于某商务会馆公司未依法为杨某缴纳社会保险费，根据上述规定，仲裁委员会依法裁决支持杨某的仲裁请求。

仲裁委员会提示

《国务院办公厅关于支持多渠道灵活就业的意见》（国办发〔2020〕27号）指出，个体经营、非全日制以及新就业形态等灵活多样的就业方式，是劳动者就业增收的重要途径，对拓宽就业新渠道、培育发展新动能具有重要作用。非全日制用工由于具有“双方当事人可以订立口头协议”“非全日制用工双方当事人任何一方都可以随时通知对方终止用工。终止用工，用人单位不向劳动者支付经济补偿”“企业只需给劳动者缴纳[工伤](https://www.66law.cn/special/gongshang/%22%20%5Co%20%22%E5%B7%A5%E4%BC%A4%22%20%5Ct%20%22/home/rsj/Documents%5C%5Cx/_blank)保险费”等特点，故具有用工成本低、用工灵活性强等优势。实践中，一些用人单位以订立非全日制劳动合同之名，行全日制劳动关系之实，这种规避劳动合同法相关规定的行为，不仅会得到仲裁委员会和人民法院的否定性评价，而且给自身带来更大的用工风险，故用人单位应以案为鉴在用工管理中予以避免。

**案例3.高级管理人员执行不定时工作制企业无须支付加班费**

案情简介

刘某于2011年7月15日入职某互联网科技公司，任职副总经理。2014年12月12日，双方签订无固定期限的劳动合同，其中对工作时间的约定为“本公司实行每周五天、每天八小时标准工时制”。刘某每月基本工资25000元，2017年至2020年每年绩效奖金为350000元至550000元不等。2021年4月14日，刘某向某互联网科技公司发送《解除劳动合同通知书》，载明“因贵司未足额支付劳动报酬，现根据《劳动合同法》第三十八条的规定，特通知贵司，自即日起我与贵司的劳动合同解除”。2021年5月，刘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，要求某互联网科技公司支付加班费及解除劳动合同经济补偿。庭审中，某互联网科技公司则主张，刘某是公司高级管理人员，适用不定时工作制；刘某称，双方签订的劳动合同中约定“本公司实行每周五天、每天八小时标准工作制”，其并非适用不定时工作制，且其需要进行打卡考勤，每月由人力资源部对打卡汇总后，通过邮件发送考勤表给其确认，公司通过此种方式进行考勤管理，2017年1月1日至2021年3月31日期间其延时加班556小时、休息日加班10天、法定节假日加班1天。刘某提交与人力资源部的邮件及考勤表予以证明，邮件载有“此考勤表仅供部门负责人做参考使用，由于人员流动频繁、流程审批延迟，导致数据导出会有偏差，请负责人务必认真核对部门人员数量、休假类型、休假天数，若有休假未提交相关手续者，督促员工按公司要求OA提交相关资料，最终将以部门负责人确认考勤为准。请您于……纸质版部门考勤……交至人力资源部”，2017年至2020年各月考勤记录为邮件附件，其上显示考勤项目包含“事假、病假、迟到/早退、旷工、年假、调休、婚假、丧家、产检、考试假”，其他员工栏偶有记录休假情况，刘某一栏均为空白；某互联网科技公司认可邮件及考勤表的真实性，但称邮件是公司人力资源部向刘某发送的其主管部门人员的请假等内容的记录，刘某列入该表仅是系统自动生成，未体现其有任何的请假、缺勤、加班记录，不能证明公司对其进行打卡考勤。

仲裁请求

1.要求某互联网科技公司支付2017年1月1日至2021年3月31日期间延时加班费332230元；2.要求某互联网科技公司支付2017年1月1日至2021年3月31日期间休息日加班费63680元；3.要求某互联网科技公司支付2017年10月3日法定节假日加班费9500元；4.要求某互联网科技公司支付解除劳动合同经济补偿666000元。

处理结果

仲裁委员会裁决驳回刘某的全部仲裁请求，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，某互联网科技公司是否应向担任高级管理人员的刘某支付加班费？

《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》（京劳社资发〔2003〕157号）第十六条中规定，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。《工资支付暂行规定》（劳部发〔1994〕489号）第十三条及《北京市工资支付规定》第十七条均规定，执行不定时工作制的劳动者不适用（执行）支付加班费的相关规定。本案中，从刘某提交的与人力资源部的邮件和考勤表的内容可知，考勤表主要用于部门负责人对部门人员休假情况的确认，并非刘某所述的打卡汇总；退一步讲，若如刘某所述是打卡汇总，由人力资源部发给其确认，公司通过该种方式对其进行考勤管理，则已经过其确认的考勤表，也没有显示其存在任何加班情况；因此，刘某被纳入考勤表，其记录均为空白，更符合某互联网科技公司所述系因系统自动生成，公司不对其进行考勤管理；虽然双方签订的劳动合同中约定“本公司实行每周五天、每天八小时标准工作制”，但刘某作为公司高级管理人员，公司不对其进行考勤管理，其工作时间自由灵活，综合考虑其工作岗位、履职情况等因素，故仲裁委员会采信某互联网科技公司关于刘某实行不定时工作制的主张，并对刘某要求支付加班费的请求不予支持。由于某互联网科技公司不存在拖欠刘某劳动报酬的情形，故刘某的辞职理由不能成立，其要求支付解除劳动合同经济补偿的请求，因无事实依据也不能得到支持。

仲裁委员会提示

近年来，部分企业行业超时加班现象较为突出。加班不仅影响劳动者休息，易引发劳动争议，而且增加用工成本。为减少不必要的加班，有效控制用工成本，用人单位除采取合理安排工作、加强劳动定额和岗位职责考核、完善考勤管理制度、及时安排休息日加班的劳动者补休等措施外，还应用好工时制度。对符合实行综合计算工时制和不定时工作制度的劳动者，报经劳动行政部门批准执行不定时工作制和综合工时制，最大限度的利用法定工作时间。由于对企业高级管理人员实行不定时工作制无须劳动行政部门审批，故应在劳动合同中对高级管理人员实行的工时制度进行明确约定，避免引发争议。此外，对“高级管理人员”的认定，应严格适用《中华人民共和国公司法》第二百一十六条对“高级管理人员”的界定，即“指公司的经理、副经理、财务负责人，上市公司董事会秘书和公司章程规定的其他人员”，而不是仅依据双方当事人在劳动合同中的约定或双方当事人的“自认”。

**案例4.订立免责协议不能免除用人单位对工伤职工法定义务**

案情简介

乔某系某保安服务公司乘务管理员，于2019年1月入职，月均实发工资3500元，最后工作至2019年10月14日，当天在接车时发生交通事故。在职期间，保安服务公司未为乔某缴纳社会保险费。2020年12月，某区人社局作出《认定工伤决定书》，认定乔某所受伤害为工伤。2021年4月30日，某区劳动能力鉴定委员会作出鉴定结论为：目前已达到职工工伤与职业病致残等级标准捌级。保安服务公司认为，入职之时，其与乔某签订《乘务管理员劳动协议》，约定乔某自愿放弃社保，其工资中有一部分是社保补偿等；事故发生后，双方订立《协议书》，其中载明“……为向肇事方申请补偿，特向公司申请开具误工证明。此证明只限于本人向肇事方申请补偿之用，不会利用此证明对公司进行法律诉讼或责任追究，与公司不存在任何法律纠纷”，故不同意向乔某赔付任何工伤待遇。2021年6月，乔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

要求某保安服务公司支付一次性伤残补助金、一次性工伤医疗补助金、一次性伤残就业补助金合计239509元。

处理结果

仲裁委员会裁决支持乔某的仲裁请求，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，保安服务公司与乔某订立的两份“免责协议”，能否让保安服务公司免于支付乔某应享有的工伤待遇？

《中华人民共和国劳动合同法》第二十六条第一款规定：“下列劳动合同无效或者部分无效：......；(三)违反法律、行政法规强制性规定的。”保安服务公司虽与乔某订立《乘务管理员劳动协议》《协议书》，但上述协议违反《中华人民共和国社会保险法》《工伤保险条例》有关用人单位应当依法为劳动者缴纳社会保险费（工伤保险费）的强制性规定，故不能发生免责的法律效果。《工伤保险条例》第六十二条第二款规定：“依照本条例规定应当参加工伤保险而未参加工伤保险的用人单位职工发生工伤的，由该用人单位按照本条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。”本案中，保安服务公司未依法缴纳工伤保险费，致使本可由社保基金列支的相关工伤保险待遇，均由该公司全额向乔某支付。

仲裁委员会提示

依法为劳动者办理社会保险，缴纳社会保险费用系用人单位的法定义务，劳动者要求或同意停缴社会保险费不能免除该法定义务的履行以及不履行该法定义务产生的法律责任。用人单位应当依照《中华人民共和国社会保险法》的相关规定，自用工之日起三十日内为其职工向社会保险经办机构申请办理社会保险登记，并按时足额缴纳社会保险费。用人单位应增强合规意识，加强合规管理，可将新入职员工不同意缴纳应缴社会保险费作为不符合录用条件之一而拒绝录用，避免出现本案中“因小失大”“得不偿失”情形；劳动者应提高风险防范意识，避免只顾眼前利益而不顾后患，为自身权益维护带来不必要的困难和障碍。

**案例5.用人单位有权自主决定劳动者休福利年休假相关事项**

案情简介

张某于2014年8月1日入职某税务咨询公司，岗位是高级税务经理，双方于2018年8月1日订立无固定期限劳动合同。2020年12月28日，某税务咨询公司以“客观情况发生重大变化致使劳动合同无法履行，经双方协商，未能就变更劳动合同内容达成协议”为由，与张某解除劳动合同并向其支付了解除劳动合同经济补偿及额外1个月工资。张某离职前12个月的平均工资为35000元。在职期间，张某每年享有20天年休假，其中法定带薪年休假15天，公司福利年休假5天。张某在2019年、2020年共计有9天福利年休假未休。在离职结算时，由于对未休福利年休假该如何补偿未作明确规定，某税务咨询公司按照单倍工资标准向张某支付上述未休福利年休假工资报酬，但张某认为应按照法定带薪年休假即双倍工资标准支付，双方因此发生争议。2021年1月6日，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

要求某税务咨询公司支付2019年、2020年共计有9天未休福利年休假工资报酬（差额）14482元。

处理结果

仲裁委员会裁决驳回张某的仲裁请求，一审、二审判决结果与仲裁裁决结果一致。

案例评析

本案争议的焦点在于，张某未休的福利年休假是否应按照法定带薪年休假标准予以补偿？

 《职工带薪年休假条例》第三条第一款规定：“职工累计工作已满1年不满10年的，年休假5天；已满10年不满20年的，年休假10天；已满20年的，年休假15天。”《企业职工带薪年休假实施办法》（人力资源和社会保障部令第　1号）第十条第一款规定：“用人单位经职工同意不安排年休假或者安排职工年休假天数少于应休年休假天数，应当在本年度内对职工应休未休年休假天数，按照其日工资收入的300%支付未休年休假工资报酬，其中包含用人单位支付职工正常工作期间的工资收入。”上述条文对劳动者应享有的法定带薪年休假天数及未休年休假应予如何补偿进行了明确规定，但对于用人单位自行设立的福利年休假，在未休的情况下是否应予补偿及补偿标准是多少，法律并无明文规定。按照民事活动法无禁止即可为的原则，某税务咨询公司按照单倍工资标准向张某支付未休福利年休假工资报酬，并不违反法律法规强制性规定，且张某要求按照双倍工资标准予以补偿并无相应依据，故其仲裁请求不应得到支持。

仲裁委员会提示

现阶段，不少用人单位在法律规定之外自设福利假期，而福利年休假是其中较为常见的类型。福利年休假作为一种员工福利，具有吸引更多的优秀人才、增强员工对企业的认同感、让员工得到更好休养、激发员工干事创业活力等作用，无疑值得提倡和鼓励。用人单位若建立福利年休假制度，应当按照《中华人民共和国劳动合同法》第四条的规定，经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。福利年休假制度内容至少应包含以下几个方面：福利年休假的享有条件及天数；法定带薪年休假与福利年休假在使用上的先后顺序；福利年休假休假程序及时限要求；未休完的福利年休假是否支付相应补偿（如支付补偿，应明确补偿的标准）等。只有这样，用人单位才能既“把好事办好”又避免引发争议。

**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1日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。2018年8月31日，曹某签署《声明函》称：如本人在某汽车金融公司工作以外从事其他外部活动，可能引起利益冲突或存在其他违反某汽车金融公司《诚信行为守则》和公司政策方针情况的，本人将立即向本人上司、人力资源部或法律合规部报告。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23日，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（以下简称仲裁委员会）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。仲裁庭审中，曹某称，其只是替同学贾某代持股份，案外公司未实际经营及获利，其代持股份行为并非兼职行为，且未对某汽车金融公司造成任何伤害，故某汽车金融公司的解除行为系违法解除。贾某出庭作证称，其系案外公司实际经营者，现担任法定代表人，因其之前担任法定代表人的公司被吊销了营业执照，导致其不能注册新的公司担任法定代表人，其和曹某是大学同学，相互非常信任，所以其邀请曹某当其公司的法定代表人，当时签署了股权代持协议，是无偿的，其公司未经营过与汽车相关的业务。某汽车金融公司不认可证人证言的真实性及证明目的，称证人与曹某存在利害关系。

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？

《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条规定：“ 发生劳动争议，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的，用人单位应当提供；用人单位不提供的，应当承担不利后果。”本案中，曹某主张，其在职期间成立与某汽车金融公司经营范围相同的公司，不违反某汽车金融公司规章制度的规定，其应就该主张承担证明责任。虽然曹某的证人贾某出庭作证，但因两人明显具有利害关系，且无其他有力证据佐证，故贾某的证言无法被采信；曹某在签署《声明函》时，明知两公司经营范围有相同之处，为避嫌其应按照某汽车金融公司《诚信行为守则》要求如实申报，但其却故意隐瞒不报；曹某另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，曹某的行为既属于严重规章制度的行为，其隐瞒不报的行为亦属于严重违反《诚信行为准则》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。

仲裁委员会提示

《中华人民共和国劳动合同法》第三条规定：“订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。依法订立的劳动合同具有约束力，用人单位与劳动者应当履行劳动合同约定的义务。”《中华人民共和国民法典》第七条规定：“民事主体从事民事活动，应当遵循诚信原则，秉持诚实，恪守承诺。”《中华人民共和国民法典》的立法目的之一就是弘扬社会主义核心价值观，社会主义核心价值观就包含“诚信”的要求。从上述法律条文规定可知，劳动者在劳动合同订立、履行、变更、解除或终止等各个环节，都应当履行忠实义务，遵守诚信原则，遵照用人单位规章制度，完成用人单位的指示和工作任务，维护、增进而不损害用人单位利益。用人单位应加强企业诚信文化建设，把诚信用工管理和经营贯穿于企业发展之中，使全体员工树立诚信意识，双方共同打造同心同德同行的事业共同体、利益共同体和命运共同体。

**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4日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25日，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15日,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（以下简称仲裁委员会）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？

《中华人民共和国劳动合同法》第五十条第一款规定：“用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。”《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定：“用人单位出具的解除、终止劳动合同的证明，应当写明劳动合同期限、解除或者终止劳动合同的日期、工作岗位、在本单位的工作年限。”从上述规定可知，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。

仲裁委员会提示

用人单位与劳动者是和谐劳动关系的建设者和享有者。劳动关系双方由于价值取向、利益诉求的差异和看问题角度的不同，产生一些矛盾纠纷难以避免，关键在于有没有一套解决矛盾和化解纠纷的有效机制。用人单位应提高争议协商意识，建立健全沟通对话机制，畅通劳动者诉求表达渠道，完善内部申诉、协商回应制度，及时回应劳动者协商诉求，只有这样才能做到最大可能将矛盾纠纷化解在内部和萌芽状态，最大限度减少不和谐因素。本案中，某教育科技公司将功夫做在表面，发生争议后采取“鸵鸟”心态拒绝沟通协商，反而将离职证明存根上免除自己的法定责任、排除劳动者权利的格式条款当做“护身符”，无疑会在人力、物力、财力和企业声誉上造成更大损失。

**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31日。2020年6月4日，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；在竞业限制期内，李某应当每月书面向某科技公司汇报自己的就业情况，其中包括社会保险缴纳等情况；李某违反协议约定应当承担下列违约责任：1.退还某科技公司已经支付但李某违反竞业限制义务期间的竞业限制经济补偿；2.违约金为某科技公司已支付竞业限制经济补偿的五倍。2020年6月23日，李某从某科技公司离职，其离职前12个月平均工资为38000元。自2020年7月起，某科技公司按照双方约定的标准向李某支付竞业限制经济补偿，并安排人事部员工姜某负责与李某进行按月对接，了解李某的再就业状况。对接过程中，李某告知姜某，其自离职后一直待业，由朋友开办的某物流公司为其办理社会保险费缴纳，并向姜某提交了其与某物流公司签订的劳动合同。姜某最后一次与李某进行对接的时间为2021年1月28日。2021年2月，某科技公司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，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。

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；就如何联系甲人力资源服务公司为其缴纳社会保险费、其向某科技公司告知的社会保险费缴纳单位与实际缴费单位不符的原因、如何与甲人力资源服务公司核定社会保险费缴费基数、如何将社会保险费转交给甲人力资源服务公司、为何将社会保险费从甲人力资源服务公司转移至乙人力资源公司等问题的答复，分别为“不清楚”“时间较长记不清了”“记不清楚”。在仲裁庭释明并进一步询问后，李某仍拒绝就相应问题进行解释。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”。

仲裁请求

1.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；2.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：1.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？2.如李某违约，其违约金应如何裁判？

《中华人民共和国劳动合同法》第二十三条规定：“用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。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，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。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。”《劳动人事争议仲裁办案规则》（人力资源和社会保障部令第33号）第十八条规定：“争议处理中涉及证据形式、证据提交、证据交换、证据质证、证据认定等事项，本规则未规定的，可以参照民事诉讼证据规则的有关规定执行。”《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》（法释〔2019〕19号）第四条规定：“ 一方当事人对于另一方当事人主张的于己不利的事实既不承认也不否认，经审判人员说明并询问后，其仍然不明确表示肯定或者否定的，视为对该事实的承认。”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，李某虽亦按月向某科技公司报告无再就业情况，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，且李某未能对此予以合理解释及澄清，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。

关于违反竞业限制义务违约金的金额问题，参照李某离职某科技公司前12个月的平均工资收入金额，相较双方协议约定的竞业限制经济补偿金额及违反竞业限制义务违约金标准，存在金额比例失衡及权利义务不对等，对李某而言显失公平，结合李某违反竞业限制义务的时间长度、某科技公司与李某约定的竞业限制经济补偿的标准及李某应向某科技公司返还违反竞业限制经济补偿的情况，并考虑李某向某科技公司提供虚假就业信息、先后通过隐藏真实社会保险缴费单位和以变更社会保险缴费单位的方式掩盖违反竞业限制义务事实的情况，以及李某在劳动争议仲裁及诉讼中表现出的较为明显的负面主观态度等情况，酌情裁判李某向某科技公司支付违反竞业限制义务的违约金190000元。

仲裁委员会提示

近年来，竞业限制劳动争议案件不断涌现，引发社会广泛关注。劳动合同法设立的竞业限制制度发挥着两方面的功效：一方面，惩戒劳动者违约失信行为，保护用人单位的知识产权和商业秘密，激发用人单位的创造性；另一方面，防止用人单位权利滥用，保护劳动者的自主择业权和生存权，促进人才流动，做到人尽其才。现行法律对竞业限制经济补偿金额及违反竞业限制义务违约金金额的上下限都没有规定。鉴于此，用人单位在与劳动者订立竞业限制协议或条款时，应当根据权利义务对等原则合理把握，既要防止约定在竞业限制期限内按月向劳动者支付过低的竞业限制经济补偿，致使劳动者难以维持基本生活而被迫违反竞业限制义务，从而给用人单位造成难以估量和举证证明的经济损失，也要避免约定劳动者在违反竞业限制义务时承担过高的违约金，从而被仲裁委员会或人民法院根据公平合理原则予以调整（降低），致使与自身预期及实际损失不符；劳动者在与用人单位订立竞业限制协议或条款时，应充分了解法律规定，权衡利弊，做好条款沟通协商，并信守承诺审慎履行竞业限制义务，避免出现违约情形产生不良诚信记录影响再就业，更要避免消极对抗仲裁庭、法庭查清事实，从而被裁判承担更高的违约金。

**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，从事炊事员工作，月工资4000元。2020年11月17日，赵某报警称，同班组同事郑某11月13日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。某派出所对员工郑某、寇某、后厨经理任某进行了询问。郑某否认触碰赵某大腿和胸部，称11月13日在食堂过道相遇时腿部碰到了赵某，但是碰到什么部位不清楚。寇某称11月初，郑某让其看郑某手机上的图片，结果发现是黄色图片，后来听赵某说郑某触碰其胸部。任某称，11月13日听到赵某骂郑某臭流氓，就问赵某怎么回事，赵某说郑某触碰其胸部，之前还摸过她的大腿；其找郑某，郑某称只是下意识地用手挡了下，碰到赵某的胸部；郑某还对女员工说过“谁要生二胎，找他”。当日，赵某与郑某签署协议书，载明：“2020年11月17日8时许，赵某报在某食堂内被猥亵。经了解，赵某称自己于11月13日在食堂内过道处与郑某存在肢体接触。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。2020年11月25日，某餐饮公司向赵某发出《责令上班通知书》，赵某仍未到岗。2020年11月27日，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（以下简称仲裁委员会）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？

《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）》（法释〔2020〕26号）第四十四条规定：“因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。”本案中，虽然事发处没有视频监控，也无他人目睹赵某所述的性骚扰行为，出警记录亦对该事件未作认定，但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。

仲裁委员会提示

《中华人民共和国民法典》第一千零一十条规定：“违背他人意愿，以言语、文字、图像、肢体行为等方式对他人实施性骚扰的，受害人有权依法请求行为人承担民事责任。机关、企业、学校等单位应当采取合理的预防、受理投诉、调查处置等措施，防止和制止利用职权、从属关系等实施性骚扰。”《中华人民共和国妇女权益保障法》第二十五条规定：“用人单位应当采取下列措施预防和制止对妇女的性骚扰：（一）制定禁止性骚扰的规章制度；（二）明确负责机构或者人员；（三）开展预防和制止性骚扰的教育培训活动；

1. 采取必要的安全保卫措施；（五）设置投诉电话、信箱等，畅通投诉渠道；（六）建立和完善调查处置程序，及时处置纠纷并保护当事人隐私和个人信息；（七）支持、协助受害妇女依法维权，必要时为受害妇女提供心理疏导；（八）其他合理的预防和制止性骚扰措施。”现实中，职场性骚扰通常具有不易察觉的隐蔽特征，往往会给受害者造成不同程度的心理伤害，其人格尊严、人格自由被侵犯，其身体权、健康权甚至隐私权、名誉权等均有可能受到相应损害。同时，性骚扰事件无疑会严重影响用人单位的商业信誉和企业形象。从上述法律规定看，用人单位负有防止和制止性骚扰的法定义务：一是合理预防义务。用人单位在进行合规管理制度建设时，应当通过民主程序制定和公示禁止实施性骚扰的行为规范，并规定性骚扰防止措施、申诉程序及惩戒办法等。同时，用人单位应营造风清气正的职场氛围，创造良好的工作环境，采取有效安全保卫措施，在不侵犯员工隐私权的前提下，尽可能提高工作场所的透明度，降低性骚扰事件发生概率。二是及时救济义务。用人单位一旦知悉有性骚扰事件发生，就应当积极作出反应，以适当方式处理受害人投诉，并采取有效的补救措施，运用惩戒手段终止骚扰行为。作为受害者的劳动者应勇敢向性骚扰行为说“不”，同时注意及时合法取证，拿起法律武器坚决维护自身合法权益。

**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1日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1日至2021年10月31日。该聘用合同第十五条约定：“乙方（指姚某，下同）在下列情形下可随时单方面解除聘用合同：在试用期内；甲方（指某大学附属中学，下同）未履行合同约定的义务；5年服务期满后考入普通高等院校的；5年服务期满后被录用或者选调到国家机关工作；依法服兵役。”第十六条约定：“乙方提出解除本合同，应提前30日以书面形式通知甲方。乙方未能与甲方协商一致的，乙方应当坚持正常工作，继续履行本合同；6个月后乙方再次提出解除本合同仍未能与甲方协商一致的，乙方即可单方面解除本合同，并按照约定承担违约责任。”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5日，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5日，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1日，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8日，某大学附属中学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，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？

《事业单位人事管理条例》第十七条规定：“事业单位工作人员提前30日书面通知事业单位，可以解除聘用合同。但是，双方对解除聘用合同另有约定的除外。”《北京市事业单位聘用合同制试行办法》（京政办发〔2002〕50号）第四十三条规定：“属于下列情形之一的要承担违约责任：（一）任何一方违反聘用合同规定的；（二）聘用合同未到期，又不符合解除条件，单方面解除聘用合同的；（三）由于聘用单位原因订立无效或部分无效聘用合同的。违约金数额由双方当事人在聘用合同中自行约定，在聘用合同中未约定，但造成可计算经济损失的，由责任人按实际损失承担经济赔偿责任。”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》（国人部发〔2003〕61号）第19条规定：“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。

仲裁委员会提示

近年来，事业单位职工与事业单位因解除聘用合同引发的违约金争议在人事争议中占比较高，值得关注。事业单位在聘用合同中约定违约金时，应当结合单位的招录成本、工作年限、工作岗位、编制、是否已经完成进京落户手续、违约行为可能造成的经济损失等多种因素综合考量，并经与职工充分协商后确定，避免因约定违约金金额过高而被仲裁委员会或人民法院调整。事业单位在坚持事业留人、感情留人、待遇留人的同时，应客观理性看待人才合理流动。在因职工提出辞职而发生违约金争议时，应及时为其办理社会保险关系及档案转移手续，避免因拖延办理影响职工再就业而引发更大矛盾纠纷。有关违约金争议无法通过自主协商或调解组织调解解决的，应依法及时通过仲裁、诉讼法律途径解决。