北京市劳动人事争议仲裁典型案例

（2023年发布）

**目 录**

 **一、与劳动者订立承包合同规避劳动合同法不可取**

 **二、平台加盟商应根据用工事实承担用工主体责任**

 **三、劳动合同对工时制度的约定高于规章制度规定**

 **四、用人单位不安排职工休年休假应符合法定情形**

 **五、劳动者履行保密义务不必然需要支付保密费用**

 **六、工作交接期间劳动者因工负伤应享受工伤待遇**

 **七、用人单位不得以任何理由限制女职工的生育权**

 **八、员工虚假体检造成负面影响用人单位解除合法**

 **九、离职证明中载明的内容应当符合法律法规规定**

 **十、第二次聘用合同到期事业单位可终止不再续订**

**案例1.** **与劳动者订立承包合同规避劳动合同法不可取**

案情简介

连某某在某保安公司承接的项目担任保安员，在职期间某保安公司通过银行转账形式向连某某支付工资，双方未订立劳动合同。2022年9月6日，连某某突发疾病于当日离世。连某某去世后，其家属曾与某保安公司沟通赔偿事宜，但未协商一致。庭审中，某保安公司主张，连某某所在的项目系由任某承包，连某某系任某个人雇佣，其公司只是代发工资，与连某某的亲属协商赔偿事宜也只是出于人道主义，双方不存在劳动关系。针对其主张，某保安公司提交了与任某签署的《服务项目承包经营合同书》予以佐证。该合同中约定，某保安公司同意任某以项目承包经营方式开展人防保安服务业务，任某负责派驻保安人员，提供门卫、守护、巡逻、临勤等保安服务，某保安公司负责对任某提供的保安服务质量和保安队伍管理进行监督，准许任某使用公司指定的服装、商标，对任某招用的保安员统一安排考取保安员证和在职岗位技能培训，与任某招用的保安员签订劳动合同，并对工资发放、社会保险费缴纳进行管理。因发生争议，连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

要求确认连某某与某保安公司在2021年9月1日至2022年9月6日期间存在劳动关系。

处理结果

仲裁委员会裁决支持连某的仲裁请求，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，连某某与某保安公司之间是否构成劳动关系？

原劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发〔2005〕12号）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。”本案中，连某某与某保安公司均符合法律、法规规定的劳动关系主体资格；连某某从事的工作内容是某保安公司的业务组成部分。某保安公司虽主张连某某工作的项目已承包给任某，但结合其公司与任某签订的合同书内容，某保安公司的权利义务包括与任某招用的保安员签订劳动合同，并对保安员的工资发放、社会保险费缴纳等进行管理，故某保安公司实质上是通过任某实现对连某某的用工管理。综上，仲裁委员会认定连某某与某保安公司之间存在劳动关系。某保安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，因其未举证证明连某某的工作期间，故仲裁委员会对连某相关主张予以采信，并对其仲裁请求予以支持。

仲裁委员会提示

近年来，受疫情防控、安保意识增强等因素影响，保安行业用工人数呈逐年上升趋势。部分保安公司为降低管理和运营成本，将承接的项目违法分包或转包给个人，保安行业存在未经许可从事保安服务工作、保安员“无证上岗”、个人冒用保安公司名义高薪虚假招聘等用工乱象，一方面扰乱国家对保安行业的正常监管，另一方面也给劳动者维权造成障碍。根据《保安服务管理条例》相关规定，申请设立保安服务公司，应当向所在地设区的市级人民政府公安机关提交申请书等材料，符合条件的，公安机关核发保安服务许可证；任何组织或者个人未经许可，擅自从事保安服务、保安培训的，依法给予治安管理处罚，并没收违法所得；构成犯罪的，依法追究刑事责任。《中华人民共和国劳动合同法》第九十四条规定：“个人承包经营违反本法规定招用劳动者，给劳动者造成损害的，发包的组织与个人承包经营者承担连带赔偿责任。”根据前述规定可知，从事保安服务和培训，必须经过公安机关许可，否则构成违法；保安公司违法将保安服务分包或转包给个人的，不仅会面临行政或刑事法律处罚风险，如果给劳动者造成损害的，保安公司和违法承包经营者要承担连带赔偿责任。用人单位应增强法律意识，规范用工管理，勿一味追求降低“成本”而触碰法律红线；劳动者应提高风险防范和证据意识，避免产生纠纷时因主体不明或证据不足而陷入维权困境。

**案例2.平台加盟商应根据用工事实承担用工主体责任**

案情简介

甲人力资源公司（以下简称甲公司）是某互联网平台企业的加盟商，承包该互联网平台企业某片区的外卖服务。2019年9月19日，甲公司与乙人力资源公司（以下简称乙公司）订立期限为2019年9月19日至2021年4月30日的劳务派遣协议。2021年5月1日，甲、乙公司订立《“灵活用工”平台服务协议》，约定双方为灵活用工服务合作关系，由乙公司招用平台自由入驻者并派往甲公司工作。庭审中，于某主张，其于2021年2月26日入职甲公司，职务为某工作站站长，工作内容为负责站点安全管理和骑手管理，月薪标准为底薪8000元加提成，日常管理由甲公司负责；2022年6月1日，甲公司经理电话告知其站点被出售，其不用再上班，故认为双方劳动关系于当日解除。于某提供的甲公司员工花名册、考勤表、钉钉截图等证据显示甲公司对于某进行考勤管理。甲公司认可于某在其公司站点工作，但主张于某系乙公司劳务派遣人员。甲、乙公司均认可，未曾向于某告知劳务派遣协议内容，乙公司每月向于某发放工资，但工资来源及明细均由甲公司提供。因甲、乙公司均否认与于某存在劳动关系，于某向仲裁委员会提出仲裁申请。

仲裁请求

要求确认与甲公司在2021年2月26日至2022年6月1日期间存在劳动关系。

处理结果

仲裁委员会裁决支持于某的仲裁请求，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，于某与哪家用人单位存在劳动关系？

本案中，首先，甲公司承包某互联网平台企业某片区的外卖服务，该平台企业不对于某进行用工管理，故于某与该平台企业不存在劳动关系；其次，虽然甲、乙公司签订劳务派遣协议，约定由乙公司为甲公司派遣员工，但乙公司否认于某系其公司派遣，根据《中华人民共和国劳动合同法》第六十条第一款“劳务派遣单位应当将劳务派遣协议的内容告知被派遣劳动者”的规定，甲、乙公司均未向于某告知劳务派遣协议内容，甲公司仅凭该劳务派遣协议，不足以证实乙公司系于某的用人单位；最后，从于某提供的钉钉截图及考勤表来看，于某接受甲公司的考勤管理，因此于某与甲公司存在人格从属性；虽然名义上是由乙公司向于某发放工资，但是工资来源及明细均由甲公司提供，因此于某与甲公司存在经济从属性；从工作内容看，于某负责某互联网平台企业站点骑手的管理，而甲公司负责该站点的外卖业务运营，因此于某的工作内容是甲公司业务组成部分，双方存在组织从属性。综上，仲裁委员会认定于某与甲公司存在劳动关系。

仲裁委员会提示

人力资源社会保障部等八部门《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，以下简称《指导意见》）第一条“规范用工，明确劳动者权益保障责任”第一项中规定，“指导和督促企业依法合规用工，积极履行用工责任，稳定劳动者队伍。”实践中，互联网平台用工形式多样，如全日制及非全日制用工、劳务派遣、劳务外包、业务承揽等。无论是互联网平台企业还是承接平台相关业务的用人单位，均应当按照《指导意见》要求，明晰与劳动者之间的法律关系。对于符合确立劳动关系的，企业应当依法与劳动者订立劳动合同，缴纳社会保险费，切实保障劳动者的合法权益，有效降低用工风险；对于不完全符合确立劳动关系的，企业应当保障从业人员取得从业报酬、休息休假、职业安全等基本权益，承担相应的主体责任；个人依托平台自主开展经营活动、从事自由职业等，则按照民事法律调整双方的权利义务。在依法保护从业人员合法权益的前提下，共同推动平台经济规范健康持续发展，促进就业稳定和社会和谐。

**案例3.劳动合同对工时制度的约定高于规章制度规定**

案情简介

苏某于2016年4月1日入职某科技公司，入职时岗位为首席运营官，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、钉钉加班审批记录截图及某仲裁裁决书佐证。两份劳动合同均约定苏某执行标准工时制；钉钉加班审批记录显示申请加班时间与苏某的主张一致，加班原因处均有具体加班原因，审批流程已完成。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，并提交《员工手册》予以佐证。该《员工手册》中规定：“……高级管理层（总监级以上人员）属于执行不定时工作制的员工，因此，不适用加班调休规定。”苏某不认可《员工手册》的真实性，并主张该《员工手册》未经民主程序制定，某科技公司关于高级管理人员实行不定时工作制未经审批，也未与其协商一致。因发生争议，苏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）》（法释〔2020〕26号）第五十条第二款规定：“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，首先，某科技公司虽在《员工手册》中规定高级管理层执行不定时工作制，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；其次，《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）第十六条第二款规定：“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。”但某科技公司《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；最后，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。

仲裁委员会提示

近年来，部分行业企业加班现象较为突出。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，部分企业采用不定时工作制对高级管理人员进行用工管理，但不定时工作制并非企业规避法律责任的工具。用人单位如对高级管理人员执行不定时工作制应在劳动合同中进行明确约定，相应规章制度规定亦应与劳动合同约定保持一致，如变更工时制度应与劳动者协商一致。此外，《中华人民共和国公司法》第二百一十六条第一项规定：“高级管理人员，是指公司的经理、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。”从上述规定可知，法律对高级管理人员的范围有明确界定，用人单位不应利用规章制度随意扩大，避免产生争议。

**案例4.用人单位不安排职工休年休假应符合法定情形**

案情简介

葛某为某物业管理公司员工，于2016年9月入职，2018年9月双方订立无固定期限劳动合同，葛某的月工资标准为8000元。2023年1月3日，某物业管理公司与葛某解除劳动合同，葛某主张某物业管理公司未安排其休2022年度年休假，亦未支付其未休年休假工资报酬。某物业管理公司认可葛某2022年应休年休假5天，但称葛某工作期间迟到、早退累计达45小时，其未扣除葛某相应工资，应优先抵扣年休假，故视为葛某2022年度年休假已休。双方因此发生争议，葛某向仲裁委员会提出仲裁申请。

仲裁请求

要求某物业管理公司支付2022年5天未休年休假的工资报酬3678元。

处理结果

经仲裁委员会调解，某物业管理公司向葛某支付2022年未休年休假工资报酬2500元。

案例评析

本案争议焦点是，葛某迟到、早退的时间能否冲抵带薪年休假？

《职工带薪年休假条例》第四条规定：“职工有下列情形之一的，不享受当年的年休假：（一）职工依法享受寒暑假，其休假天数多于年休假天数的；（二）职工请事假累计20天以上且单位按照规定不扣工资的；（三）累计工作满1年不满10年的职工，请病假累计2个月以上的；（四）累计工作满10年不满20年的职工，请病假累计3个月以上的；（五）累计工作满20年以上的职工，请病假累计4个月以上的。” 本案中，某物业管理公司虽主张葛某存在迟到、早退情形，但上述情形不属于葛某不享受当年年休假的法定情形，某物业管理公司未及时对葛某进行合理的考勤管理，其以迟到、早退时间抵扣年休假天数的做法于法无据。根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十条第一款“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”的规定，某物业管理公司应向葛某支付2022年未休年休假工资报酬。考虑到葛某的确存在迟到、早退情形而某物业管理公司未扣除相应工资，经仲裁委员会调解，双方互谅互让达成和解。

仲裁委员会提示

带薪休假是劳动者的法定权利，也是国家实行的一项重要制度。对于劳动者而言，带薪休假可以保障其休息权利，缓解工作压力，增强身体素质和心理素质，提升职业技能和创新能力，丰富业余生活和文化娱乐，提高幸福感和满意度。对于用人单位而言，带薪休假可以增强劳动者的归属感和忠诚度，减少劳动者的流失率，提高劳动者的工作效率和质量，激发劳动者的创造力和积极性，提升企业的竞争力和吸引力。《企业职工带薪年休假实施办法》第十条第二款规定“用人单位安排职工休年休假，但是职工因本人原因且书面提出不休年休假的，用人单位可以只支付其正常工作期间的工资收入”，除该条和《职工带薪年休假条例》第四条规定的情形外，用人单位不应随意限制劳动者休年休假的权利。

**案例5.劳动者履行保密义务不必然需要支付保密费用**

案情简介

2021年6月2日孙某入职某贸易公司担任营销总监，当日双方签订期限为两年的劳动合同，同时签订《保密协议书》，其中约定：“孙某的保密义务自某贸易公司对商业秘密采取适当的保密措施并告知孙某时开始，到该商业秘密公开时止，孙某是否在职，不影响保密义务的承担；孙某在某贸易公司的聘期终止时，必须将自己持有的涉及本合同项下某贸易公司商业秘密的所有资料交还公司，由双方共同交接完毕签订确认工作交接清单；如果孙某不履行本协议所规定的保密义务，应当承担违约责任，一次性向某贸易公司支付违约金50000元。”2021年8月3日孙某离职，双方签订《解除劳动合同协议》，约定工资结算至离职当日，某贸易公司支付解除劳动合同经济补偿，双方无任何劳动、人事、财务等纠纷。孙某主张，其离职后履行了保密义务，某贸易公司应支付其履行保密义务的经济补偿。某贸易公司则表示，孙某的工作并不涉及保密内容，且保密协议在孙某离职时已经解除，并提交微信聊天记录予以佐证。该微信聊天记录显示，公司人事专员孟某某回复孙某“保密协议是随着合同的解除随之失效的”。孙某认可该证据的真实性，但表示某贸易公司在离职证明中并未明确表示保密协议已解除。双方因此发生争议，孙某向仲裁委员会提出仲裁申请。

仲裁请求

要求某贸易公司支付2021年8月3日至2022年7月19日期间履行保密义务的经济补偿61977元。

处理结果

仲裁委员会裁决驳回孙某的仲裁请求，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，某贸易公司是否应当支付孙某履行保密义务的经济补偿？

《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。”第二十五条规定：“除本法第二十二条和第二十三条规定的情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。”从上述规定可知，除服务期协议和竞业限制条款（协议）外，用人单位不得与劳动者约定违约金。故本案中，某贸易公司与孙某在《保密协议书》中约定的违约金条款应属无效；双方未因孙某掌握公司的商业秘密约定过竞业限制义务或保密补偿，相关劳动法律法规亦未对订立保密协议需要支付保密费用作出强制性规定，故孙某要求支付履行保密义务经济补偿的请求于法无据；且孙某离职时公司人事已经明确告知《保密协议书》失效，其亦在《解除劳动合同协议》签字确认双方无任何纠纷，因此孙某的请求无法得到支持。

仲裁委员会提示

实践中，一些用人单位将保密协议与竞业限制条款（协议）混为一谈，部分劳动者也容易混淆保密义务和竞业限制义务，并由此产生相关纠纷。事实上，保密义务与竞业限制义务存在本质上的区别。第一，劳动者有保守用人单位商业秘密的法定义务，保密协议的主体可以适用于所有的劳动者；而承担竞业限制义务的主体具有特定性，《中华人民共和国劳动合同法》第二十四条中明确规定，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。第二，保密协议的法理依据在于劳动者负有法定的忠实义务，不论双方是否明确约定保密义务和保密费用、用人单位是否实际支付保密费用，劳动者都不得泄露用人单位的商业秘密，且即使在离职后都应继续保守商业秘密，但劳动者的择业权并不因此受限；竞业限制义务是劳动者忠实义务的延伸，来自于当事人双方的意思自治和明示约定，用人单位需要通过支付经济补偿的方式，限制离职员工在一定期限内、一定行业范围内的就业权，当劳动者违反竞业限制义务时也应按照约定支付违约金。综上，签订竞业限制协议和保密协议是对用人单位的两种不同保护措施，用人单位应当选择最适合自己的方式做好商业秘密和竞争利益的保护，避免两种协议的混同使用，在合法合理的基础上订立书面协议，明确双方的权利义务，减少因为协议约定不明或条款违法无效而造成的纠纷；劳动者在订立协议前应与用人单位做好协商沟通，提前查阅了解相关法律法规，依法保护自身权益。

**案例6.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，月工资标准为4088元，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。2021年3月30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》，其中约定：“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，并为张某缴纳工伤保险至工伤待遇支付之日，期间张某自行承担社保个人及企业缴纳部分。”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》，其中载明张某于2021年9月6日因个人原因申请离职，该证明上显示有张某签名字样。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，双方签署的《协议书》系真实意思表示，张某无权向公司主张任何权利。张某主张，2021年3月29日未办理正式离职手续，劳动关系并未解除，2021年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。因协商未果，张某向仲裁委员会提出仲裁申请。

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？

《中华人民共和国劳动合同法》第五十条第二款中规定，“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，某家居公司虽主张双方劳动关系已于2021年3月29日解除，但次日张某仍然前往该公司办理工作交接，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》（京劳社工发〔2003〕195号）第十二条规定：“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。”某家居公司与张某订立《协议书》之时，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。此外，根据《中华人民共和国劳动合同法》第二十六条第一款第二项的规定，用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的条款应属无效。综上，张某有关工伤待遇的请求应予支持。

仲裁委员会提示

设立工伤保险制度，一方面是为了保障劳动者在工作中遭受事故伤害和患职业病后获得医疗救治、生活保障、经济补偿等权利；另一方面，由于工伤保险具有互助互济的特点，可以把工伤给用人单位带来的风险和损失降到最低，从而保障用人单位生产经营顺利进行。因此，用人单位应当在建立劳动关系时，按时为劳动者缴纳工伤保险，如遇职工遭受工伤事故，应依法进行工伤申报，及时足额支付停工留薪期工资等，不得在停工留薪期内或者尚未作出劳动能力鉴定结论前解除或终止劳动关系。劳动者在工作中遭受伤害后，应了解掌握必要的法律知识，配合用人单位进行工伤申报，在未获得工伤待遇前，勿随意处分自己相关权利，以免造成维权障碍。

**案例7.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10日入职某医疗公司，从事化验室技师工作。双方在劳动合同中约定，王某的月工资为基本工资4500元加绩效奖金，王某已学习公司的规章制度。该医疗公司的《行政管理制度》第27条规定：“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20日王某怀孕，于2021年5月7日顺利分娩，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核算表，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。”双方因此发生争议，王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？

《中华人民共和国妇女权益保障法》第四十四条第一款规定：“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。”第四十八条第一款规定：“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，限制女职工晋职、晋级、评聘专业技术职称和职务，辞退女职工，单方解除劳动（聘用）合同或者服务协议。”《中华人民共和国就业促进法》第二十七条第三款规定：“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，某医疗公司虽未在劳动合同中与王某约定限制其生育权，但规章制度中关于女职工怀孕需先提交申请，新来女职工需要工作满一年后方可提交生育申请，违反者扣除绩效奖金等规定，侵害了王某的生育权，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。

仲裁委员会提示

女性平等享有劳动和社会保障权利是女性地位提升、男女平等的重要体现，更是一个国家文明和社会进步的体现，直接关系到女性是否平等享有改革发展成果，关系到女性的获得感、幸福感、安全感。用人单位应注重学习掌握女职工权益保护法律法规知识，加强对规章制度的合规审查，避免产生相应法律风险，不得因女职工婚育降低女职工的工资和福利待遇，限制女职工晋职、晋级、评聘专业技术职称和职务等，依法保障女职工平等就业权利。

**案例8. 员工虚假体检造成负面影响用人单位解除合法**

案情简介

贾某于2021年1月14日入职某教育公司，担任人力资源中心部门高级薪酬绩效专家，双方订立了2021年1月14日至2024年1月13日的劳动合同。该教育公司《员工手册》中规定：“有下列行为之一的，属于严重违反规章制度，公司有权立即解除劳动合同：因员工个人行为不当，被行政管理部门查处或被公众平台曝光，给公司带来负面影响或损失的；未按公司标准流程或未履行应尽义务，引起客户或合作方投诉到工商、行政机关、媒体等渠道的；员工存在其他严重违反诚实信用原则或严重违背职业道德或严重违背劳动纪律或严重违反社会公认的公序良俗或严重违背社会主义核心价值观之行为。”2021年10月中旬，贾某让其岳父代替其参加某教育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“某书”网络平台上曝光，引发多人围观及负面评论。2021年12月10日，某教育公司向贾某送达《劳动合同解除通知书》。贾某认可其岳父持其本人身份证前往体检中心体检及此后其拨打体检中心电话投诉等事宜，但主张无论谁去体检均为体检中心客户，体检中心的不当做法不应由其承担责任，故认为某教育公司与其解除劳动合同属于违法解除。双方因此发生争议，贾某遂向仲裁委员会提出仲裁申请。

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？

《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条中规定，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员工，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，体检中心停止为其岳父体检系正常处置，贾某与妻子又通过多次拨打体检中心员工电话投诉等行为进一步扩大该不当事件的影响，致使体检中心员工在某网络平台发布相关文章，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。此外，贾某在本次事件中的相关行为，亦严重违反诚实信用原则。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。

仲裁委员会提示

《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。”《中华人民共和国劳动合同法》第三条第一款规定：“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。”诚信原则作为民法典最为重要的基本原则，也是社会主义核心价值观的重要内容，更是劳动者与用人单位依法建立和履行劳动关系的基石。即使劳动合同中并未明确约定诚实信用原则，但作为劳动合同附随义务，劳动者和用人单位在劳动合同订立、履行、解除或终止过程中均应自觉遵守。如劳动者严重违反该原则，给用人单位造成损失或有违用人单位规章制度的，用人单位可基于该原则解除劳动合同。劳动者和用人单位均应本着诚实、守信、善意的原则履行劳动合同，不得滥用权利或故意规避义务，共同构建风清气正的职场环境。

**案例9.离职证明中载明的内容应当符合法律法规规定**

案情简介

章某于2021年8月18日入职某网络科技公司，岗位为软件开发工程师，双方签订期限为2021年8月18日至2025年8月17日的劳动合同，章某于2022年4月28日因个人原因向某网络科技公司提出离职。章某离职后，某网络科技公司向其出具了《解除劳动合同证明书》，载明“章某与公司签订的服务期协议尚未履行完毕，违反诚实信用原则，……。”因多次要求某网络科技公司重新出具离职证明未果，章某向仲裁委员会提出仲裁申请。

仲裁请求

要求某网络科技公司重新出具离职证明。

处理结果

经仲裁委员会调解，某网络科技公司依法重新向章某出具解除劳动合同证明。

案例评析

本案争议焦点是，某网络科技公司出具的《解除劳动合同证明书》是否符合法律规定？

《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，用人单位与劳动者解除或终止劳动关系时，有义务按照规定，向劳动者出具解除或终止劳动合同证明。本案中，某网络科技公司出具的离职证明中除写明法定事项外，另外还含有对章某品行的评价性表述，既不符合法律规定，还可能会对章某再就业产生不利影响，故某网络科技公司应当重新向章某出具符合法律规定的解除劳动合同证明。

仲裁委员会提示

离职证明即为解除或终止劳动合同的证明，是劳动者与用人单位劳动关系结束时，用人单位向劳动者出具的、用以证明劳动者工作经历的书面证明材料，方便劳动者再就业或享受社会保障权利。实践中，部分用人单位向劳动者出具离职证明所载明的内容超出法律法规规定的记载事项，例如解除劳动关系的原因、双方存在劳动争议等，有时还会含有不利于劳动者的主观性评价，例如对劳动者的能力、品行等做评价性描述。出具解除或终止劳动合同证明是用人单位的后合同义务，并非行使用工管理权及用工评价的手段，用人单位应依法依规出具离职证明。

**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，成为在职在编人员。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；……。”第二十四条约定：“在续订聘用合同时，乙方在甲方连续工作满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，甲方应当与其订立聘用至退休的合同”。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《中华人民共和国劳动合同法》相关规定。因发生争议，童某向仲裁委员会提出仲裁申请。

仲裁请求

要求与某医院订立聘用至退休的合同。

处理结果

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》第十四条规定：“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）合同的条件不同于普通劳动者，须满足“双10年”条件，事业单位才有义务与其订立聘用至退休的合同。此外，《北京市事业单位聘用合同制试行办法》（京政办发〔2002〕50号）第四十五条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，某医院与董某终止聘用合同无需支付经济补偿。

仲裁委提示

《中华人民共和国劳动合同法》第九十六条规定：“事业单位与实行聘用制的工作人员订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，法律、行政法规或者国务院另有规定的，依照其规定；未作规定的，依照本法有关规定执行。”依据该条规定，人事争议案件应优先适用人事方面的法律规定，在人事法律、行政法规或者国务院没有特别规定的情况下，才适用《中华人民共和国劳动合同法》等相关规定。《事业单位人事管理条例》《北京市事业单位聘用合同制试行办法》（京政办发〔2002〕50号）属于事业单位人事管理方面的特别规定，对订立聘用至退休的合同、支付经济补偿均有规定，应当优先适用。因此，事业单位有权在两次或两次以上聘用合同到期后依法选择不再续签。事业单位在选人用人时应贯彻公开、平等、竞争和择优的原则，保证工作人员的参与权、知情权和监督权；事业单位工作人员应了解熟悉人事管理相关法律规定，勿将“编制”视为“铁饭碗”，应积极进取不断提升自身的综合素质，从而保持在竞争中的优势。