

职场明规则 “你值得遵守”

——真实案例解析劳动关系双方“禁区”

本报记者 张伟杰



签还是不签?

新闻背景

4月27日,北京市高级人民法院公布了北京各级法院近年来审理的一些劳动争议典型案例,其中有用人单位强迫劳动者清零工龄、随意制定规章制度损害劳动者权益等被认定违法,也有劳动者故意不签劳动合同、违反禁业限制规定等“自食苦果”的。通过这些案例,法官向劳动关系双方提示,权利的边界在哪里,一旦过了界,就会“吃到法律的苦头”。

用人单位:这些事情做不得

清零劳动者工龄

金师傅于2004年12月入职一家超市,

双方连续签订了五份固定期限劳动合同,最后一份合同期限至2010年12月,其中“工作内容”部分约定为“聘任金师傅担任该超市十里河店防损组长”。

劳动者:这些糊涂犯不得

故意不签劳动合同

陈新2012年9月到一家餐饮公司担任人事经理,全面负责公司的各项人事管理工作,月薪1.2万元。2013年5月21日,陈新以个人发展原因为由与该餐饮公司解除了劳动关系。离职不久陈新便起诉到法院,要求该餐饮公司支付未签订书面劳动合同的二倍工资差额9万元。

案件审理过程中,该餐饮公司提出,陈新全权负责公司所有员工的劳动合同签订工作,即便未签订劳动合同,原因亦在于其本人意图以此牟利。该餐饮公司向法庭提交了陈新入职时所签的岗位职责确认书(载明其工作职责包括了签订劳动合同)等证据。法院经审理认为,陈新的工作职责包括了劳动合同的签订及管理工作,但其未能举证证明曾向该餐饮公司提出签订劳动合同而公司予以拒绝,应当承担举证不能的法律后果。故法院判决驳回了陈新的全部诉讼请求。

提示:我国《劳动合同法》规定,用人单位自用

过期讨要经济补偿金

小霍于2005年4月入职一家电子公司,入职后双方曾签订过一份劳动合同,合同期限为2009年1月1日至2009年12月31日,合同期满后,双方未再续签劳动合同。小霍在这家公司工作到2012年1月。

2012年4月,小霍申请劳动仲裁,要求该电子公司支付其工作期间各项加班费、未休年假工资及未签订劳动合同期间的二倍工资差额9万余元。劳动争议仲裁委员会未支持小霍的请求,他不服起诉至法院。

法院审理认为,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一年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。小霍最后工作至2012年1月15日,于2012年4月16日申请仲裁,因此他关于加班费、未休年假工资的请求未超过仲裁时效,应予支持。

提示:劳动者可以在劳动关系终止之日起一年内主张劳动关系存续期间拖欠的加班费和未休年假工资等劳动报酬。用人单位与劳动者未签订劳动合同应支付的二倍工资中的起出一倍部分属于惩罚性赔偿,不属于劳动报酬,不应适用《劳动争议调解仲裁法》第二十七条第四款的规定,劳动者应自知道或者应当知道其权利被侵害之日起一年内主张权利。

不经法定程序立规矩

小李2011年8月到A公司做销售,后因公司没有按照约定给他发销售提成,小李选择了离职并申请劳动仲裁裁决A公司支付其近2万元的提成款。仲裁委支持了小李的请求,A公司不服将小李起诉至法院。A公司提出,小李在入职时仔细阅读了《职员服务承诺书》并签字,该《承诺书》第一条规定遵守公司规章制度,公司规章制度包括《发行部绩效考核规定》和《发行部2011年管理规定》。

小李说自己确实阅读并在《职员服务志

愿书》上签了字,但从见过《发行部绩效考核规定》和《发行部2011年管理规定》,更不同意公司依据《发行部绩效考核规定》和《发行部2011年管理规定》计算其业务提成。

法院经审理后认为,用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时,应当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。用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示,或者告知劳动者。A公司未提交证据证明考核制度经过民主程序制定,提交的《职员服务承诺书》以签字来概括性要求劳动者遵守公司规章制度,不足以证明实际向李某公示或者传达了考核制度遂判决驳回A公司请求。

提示:用人单位规章制度生效需要具备法定要件:(一)规章制度内容要符合法律。(二)规章制度制定程序要合法。(三)规章制度的民主程序,不发生法律效力,对劳动者不具有约束力。(四)规章制度制定后需公示。未经明示,劳动者无所适从,对其不具有约束力。

不给职工缴社保

小王于2011年9月到一家体育用品公司工作,一天晚上,小王外出遭遇意外,被人砍伤,此后再未回到公司工作。该公司给小王发了工作期间工资但未给他缴社保。

小王因伤住院治疗了10天,花去医药费6000多元。小王认为所在公司应该为其支付医疗费且发放病假工资,但该公司不同意。双方为此诉至法院。法院经审理认为,因第三人侵权发生的医疗费用,由基本医疗保险基金先行支付

后,被侵权人有权向第三人追偿。但本案中,侵害小王的人没有赔偿能力,又因该公司没有为小王缴纳社保,造成小王未能从社会保险基金获取先行支付医疗费,该体育用品应向小王支付劳动关系存续期间的医疗费6123.35元。

提示:劳动者因第三人侵权而产生的医疗费用,依法应当由第三人负担,第三人不支付的,由基本医疗保险基金先行支付。用人单位未依法为劳动者缴纳医疗保险费的,就应当由用人单位承担先行支付医疗费用的责任。

不诚信妄想逃脱责任

几年前,王华到一家技术公司当业务员。工作了5年后,经常被扣钱的他起诉到法院,要求该科技公司支付其业务提成近7万元。

对于提成制度是否存在,该科技公司在一审和二审时的说法前后不一,一审给予否认二审又表示王华有销售提成,但同时表示仅欠王华提成1万余元。

法院经审理认为,该科技公司在一审中否认提成的存在,二审中却认可存在销售提成,并提交支出凭证等证据证明其已向王华支付了提成款项,该科技公司在诉讼中的陈述前后矛盾,且逾期提交证据没有正当理由,其行为严重违背诚实信用原则,妨害民事诉讼程序的正常进行,应当予以处罚。法院根据该科技公司的主观过错决定对其予以罚款。

提示:根据新民事诉讼法的规定,当事人在诉讼过程中应当诚实守信,法院对当事人逾期举证的行为可以采取的处理方式包括训诫、罚款和不予采纳。当事人没有正当理由逾期提交证据的行为严重违背诚实信用原则,妨害民事诉讼程序的正常进行,法院可以根据民事诉讼法的规定给予罚款等处罚。

履行完毕时,已经到另一家与B公司有竞争关系的公司工作,遂起诉要求老邓返还竞业限制补偿金、支付违约金并继续履行竞业限制义务。

庭审中,B公司提交了老邓已经有了新工作以及其“新东家”的营业执照、年审结果等,证实了两家公司存在竞争关系。

法院经审理认为,老邓与B公司签的竞业限制协议合法有效,同时确认两家公司存在竞争关系。法院认定老邓构成了对竞业限制协议的违反,应当支付B公司违约金,同时还丧失了获取补偿金的合理理由,应当返还B公司竞业限制补偿金。法院最终判决老邓返还B公司支付的竞业限制补偿金6万元并支付违约金50万元,且仍需在竞业限制期间履行竞业限制义务。

提示:竞业限制制度设置的初衷和最终目的是为了保护用人单位的商业秘密,如果劳动者与用人单位签订了合法有效的竞业限制协议且劳动者自离职后按月领取了竞业限制补偿金,则劳动者即应遵守竞业限制义务。如果劳动者没有遵守上述约定,从事了竞争性活动,原用人单位可以要求劳动者承担返还已经领取的竞业限制补偿金、支付竞业限制违约金并在竞业限制期限内继续履行竞业限制义务的法律后果。(文中人物为化名)

本版漫画 李法明

员工提交虚假病假条,用人单位以劳动者旷工为由将其解聘,只因事先没有通知工会,反而因程序违法被判赔偿

绕过工会“炒人” 企业两头“受气”

本报讯 近日,笔者从北京市海淀区法院获悉,一企业以旷工为由解聘提供虚假病假条员工,但因为事先没有通知工会被法院认定程序违法,反而要向违规员工支付解除劳动合同赔偿金。

案件的原告刘明(化名),2005年3月入职飞翔物业公司,从一般文员到任职项目部经理。2014年4月23日刘明向公司请

病假,并在病假结束后向公司提交了2份病假条。

但此后飞翔物业公司发现,刘明的病假条显示病情为心律不齐,诊断医师为“汪某”,而汪某确实是这家医院妇产科主治医师。经过核实发现,刘明提交的两份病假条均非该医院出具。飞翔物业公司非常气愤,于2014年6月4日直接以刘明旷工为由解

除双方劳动关系。

刘明经过仲裁程序提起诉讼,认为飞翔物业公司在未通知工会的情况下无故将其解聘,应支付违法解除劳动合同的赔偿金。飞翔物业公司辩称,刘明提交的病假条系虚假证明,构成旷工,公司解除劳动合同合法,无需通知该工会。

法院经审理认定,刘明所提交的两份病

假条属无效证明,自2014年4月23日起刘明确系旷工,飞翔物业公司所持的解除劳动合同理由并不恰当,符合《劳动合同法》的规定。

然而,依据法律的规定,用人单位与劳动者解除劳动合同,不仅要充分的事实依据,还要符合法定的程序要求,两项任一不符合法律规定,均构成违法解除劳动合同。《劳动合同法》第43条规定,用人单位单方

解除劳动合同,应当事先将理由通知工会。用人单位违反法律、行政法规规定或者劳动合同约定的,工会有权要求用人单位纠正。

用人单位应当研究工会的意见,并将处理结果书面通知工会。飞翔物业公司就解聘一事未事先通知工会,存在程序违法行为。最终法院判决飞翔物业公司支付刘明违法解除劳动合同赔偿金11万元。(马敬)

海外员工有“特权”吗?

张江洲 蔡笑

司,双方签订两年期劳动合同。合同约定:小龙工作内容为国外项目安全保卫,该安保公司对小龙实行综合计算工时制,每年累计工作时间不超过法定标准。在国外期间,每周工作7天,无休息日,按月支付基本工资及海外津贴;在国内期间,处于休息待岗状态,无需工作,按月支付基本工资。

2013年,合同到期后小龙向所在公司主张周六日的加班费,双方发生争议。经审理查明,两年内,小龙在国外工作天数分别为240天、155天,其余时间均为在国内休息待岗,该安保公司已依约足额向小龙支付了基本工资及海

外津贴,最终法院认定小龙不存在加班情形,该安保公司无需向小龙支付休息日加班费。

提前解约海外员工要交违约金吗

2014年3月,小张与国内一家建筑公司签订三年期劳动合同。双方约定三年内,小张作为电工赴埃塞俄比亚项目工作。

同时,双方于劳动合同中约定,因该建筑公司为小张支付了出国费用,小张需工作满三年,如小张因个人原因提前解除双方劳动关系,则小张需向该建筑公司支付违约金5万元。

2014年8月,小张以“国内家人需要照顾”为由向公司提出解除双方劳动关系。此后,该建筑公司提起劳动仲裁,要求小张支付违约金。双方产生争议。仲裁机构认定,该建筑公司以其为小张支付了出国手续费及交通费为由与小张约定违约金,违反了劳动合同法的相关规定,裁决驳回该建筑公司的申请。

邮件约定合同内容属“未签书面合同”吗

老李于2010年入职国内一家工程公司任海外项目部项目经理,双方签订劳动合同

期限至2013年12月31日,2013年11月下旬,该工程公司人事部门向老李发送电子邮件,载明该工程公司希望与李续签劳动合同至2016年12月31日,职位为海外项目部项目经理,工资标准为每月人民币2万元,其余权利义务均与双方2010年劳动合同所附内容一致,无变化。老李收悉邮件后向工程公司回复电子邮件,表示同意。

然而,2014年7月初,老李因个人原因回国并向该工程公司主张2014年1月至6月期间未续签书面劳动合同二倍工资差额。

法院审理认为,老李与该工程公司签订有2010年书面劳动合同,该合同到期后,工程公司向老李书面确认的电子邮箱中发送邮件,作出续签书面劳动合同的意思表示。且老李此后回复邮件对相关内容进行了确认。在此情况下,双方间权利义务已经由电子邮件形式得以确认,故老李再行主张未续签劳动合同二倍工资未能得到法院支持。

香河消防演练忙



河北省香河县是我国北方最大的家具集散中心,驻守此地的香河消防大队平时注重实战演练,旨在提高消防队员的实战水平和家具城销售人员的防火意识。图为香河县公安消防大队近日在香河经纬家具城进行消防演练。

李雨霏 摄