

本市发布劳动人事争议仲裁十大典型案例

劳动争议有案可寻

本报讯(记者 许卉) 履历造假,用人单位是否可以解除劳动合同?头年没休的年假,第二年是否就作废?开具离职证明,单位是否可设前提条件?北京市人力资源和社会保障局日前发布劳动人事争议仲裁十大典型案例。

市人社局调解仲裁处有关负责人介绍,这是本市继2015年以来,第四次发布典型案例。本次发布的十大案例是从2017年全市劳动人事争议仲裁系统处理的8万余件案件中精心筛选出来的,涉及年假、竞业限制、试用期、培训、开具离职证明、外国人就业以及劳动合同的履行、变更和解除等较为常见的劳动人事争议。

近年来,全市劳动人事争议仲裁机构不断加强调解仲

裁工作规范化、专业化、标准化和信息化建设,劳动人事争议处理效能不断提升。今年1至9月,全市劳动人事争议仲裁机构受理劳动人事争议案件6.7万余件,同比增长15.3%,结案率达到90.8%,调解率达到52.3%。

今年,市仲裁委还与市高院联合出台加强本市裁审衔接实施意见,形成化解矛盾合力;制定《北京市劳动争议仲裁案件简易处理暂行办法》,发挥“一裁终局”化解争议“小快灵”作用,全市终局裁决率为37.8%,案件处理效率不断提升;落实兼职仲裁员管理办法,从工会、企业代表组织和律师协会、科研机构等部门选聘兼职仲裁员,加大引入社会力量协助化解劳动人事争议力度,目前全市有兼职仲裁员240名。



目前正值毕业生就业双选会密集举办期,图为在毕业生双选会上,求职毕业生在与用人单位交谈,了解岗位信息和福利待遇。

本报记者 许卉 摄

相关链接

这些案例,你可能也会遇到

一 没申请休年假,不等于放弃补偿

案情简介:孔某于2012年3月1日入职某互联网公司,双方订立了为期5年的劳动合同。2017年2月28日,劳动合同到期,互联网公司通知不与孔某续订劳动合同。在办理离职手续并领取终止劳动合同经济补偿时,孔某提出,2015年至2017年期间,因工作繁忙,其未能休带薪年假,故要求互联网公司支付相应的补偿。互联网公司认为,孔某因自身原因未提出休年假,按照公司员工手册的规定,每年12月31日之前未提出休年假的,属于自动放弃

当年年假,故公司无需支付补偿。因双方发生争议,孔某向仲裁委提出仲裁申请,要求互联网公司支付未休年假的工资报酬。

仲裁委审理后认为,互联网公司的员工手册中虽规定每年12月31日之前未提出休年假的,属于自动放弃当年年假,但并无证据表明孔某曾书面提出因个人原因不休年假,且上述员工手册中的规定也违反了《职工带薪年休假条例》的相关规定,故裁决支持孔某的仲裁请求。

评析:非劳动者书面且系因个人原因提出不休年假,不等同于其放弃年假补偿。

《企业职工带薪年休假实施办法》第九条规定:用人单位根据生产、工作的具体情况,并考虑职工本人意愿,统筹安排年休假。用人单位确因工作需要不能安排职工年休假的,跨1个年度安排年休假的,应征得职工本人同意。第十条第二款规定:用人单位安排职工休年假,但是职工因本人原

因且书面提出不休年假的,用人单位可以只支付其正常工作期间的工资收入。从上述规定可以看出,年休假应由用人单位统筹安排,且在劳动者本人同意的情况下可跨1个年度安排。本案中,孔某虽未提出休年假,但并未书面提出因个人原因不休年假。互联网公司虽然在员工手册中有相关规定,但该规定与法律规定相违背,不具有相应的效力,互联网公司仍应支付相应的补偿。

二 开具离职证明,单位不能设前提

案情简介:袁某于2016年2月1日入职某软件开发公司,从事客户经理工作,双方订立了为期3年的劳动合同,约定袁某的月工资为8千元。2017年4月10日,袁某因个人原因向软件开发公司书面提出离职,告知软件开发公司将于5月10日离职。5月10日,袁某要求软件开发公司办理离职手续。软件开发公司要求与袁某订立竞业限制协议后方同意其离职。袁某认为订立竞业限制协议将严重损害其本人的权益,故未同意订立。软件开发公司拒绝为袁某开具离职证明并办理社会保险关系转移手续。此后,袁某自行离职,未再到软件开发公司出勤工作。随后,袁某应聘某

评析:用人单位不得以任何理由阻止劳动者依法行使辞职权。

劳动合同法第三十七条、第三十八条规定,劳动者依法享有辞职权。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。从上述规定来看,在劳动者依法行使辞职权时,用人单位负

有义务为劳动者出具离职证明、办理档案及社保关系转移等法定义务,用人单位不得以任何理由拒绝履行上述法定义务,如不得以劳动者尚在服务期内、未能就解除劳动合同经济补偿与劳动者达成一致、劳动者尚未支付违约金等理由加以拒绝。如果用人单位未依法履行上述法定义务造成劳动者再就业障碍并因此产生经济损失,用人单位须依法承担赔偿责任。

仲裁委审理后认为,袁某依法享有辞职权,软件开发公司不应以任何理由阻止袁某行使该权利。软件开发公司不依法开具离职证明并办理社保转移手续的行为,客观上造成了袁某无法入职新单位的事实并导致其产生经济损失,故裁决支持袁某的仲裁请求。

销售公司,销售公司向袁某发出了录用通知,但因袁某无法提供离职证明及办理社会保险关系转移手续而未能入职。2017年9月11日,袁某向仲裁委提出仲裁申请,要求软件开发公司开具离职证明,办理社会保险关系转移手续并支付未办理上述离职手续而造成的经济损失。

三 工作履历造假,解除合同没商量

案情简介:陈某于2017年1月5日入职北京某电子公司,双方订立了为期5年的劳动合同,约定其担任品牌营销经理,月工资3.3万元,试用期为6个月。入职2个月后,电子公司向陈某发出《试用期解除劳动合同通知书》,以不符合录用条件为由与其解除了劳动合同。陈某不认可电子公司的解除理由,遂提起劳动争议仲裁,要求电子公司支付违法解除劳动合同赔偿金。

庭审中,电子公司提交了《求职登记表》《入职承诺书》及一份民事判决书,佐证陈某伪造重要工作经历,工作能力及工作表现与其工作履历严重不符。陈某填写的《求职登记表》显示,其2012年1月至2015年10月期间担任某广告传媒公司的市场部经理,月工资为3万元。在《入职承诺书》中,陈某承诺,在应聘时提供虚假材料或没有如实说明与

评析:劳动者入职时应当履行如实说明义务。

诚实信用原则是用人单位与劳动者在订立劳动合同过程中应遵守的基本法律原则。同时,按照劳动合同法的相关规定,用人单位和劳动者均有如实告知对方与订立劳动合同直接相关事项的法定义务。本案中,陈某虚构本人的重要工作经历,完全可能导致电子公司在判断其业务能

应聘岗位相关情况的,属于不符合录用条件,电子公司无需任何理由即有权将其解雇。民事判决书的内容显示,2014年1月至2015年10月期间,陈某担任某外地股份公司的经理助理,月工资为4千元,其提出诉求要求该股份公司支付延时加班费、休息日加班费、未休年假工资补偿及违法解除劳动合同赔偿金等。陈某对上述证据的真实性均不持异议,声称其在外地股份公司的兼职,故没有写入工作履历中去,但未能就其主张提供证据证明。

仲裁委审理后认为,陈某在入职时虚构重要工作经历,所填报的工资收入与实际收入差别巨大,其所表现出的工作能力、工作经验与工作履历不符,电子公司在试用期内与其解除劳动合同符合法律规定,故裁决驳回其仲裁请求。

力、履职能力、工资标准、职业忠诚度及最终决定是否录用时产生重大误判。此外,电子公司也在《入职承诺书》中明确告知陈某,在应聘时提供虚假材料或没有如实说明与应聘岗位相关情况的,属于不符合录用条件。故电子公司解除劳动合同的行为符合法律规定。应当指出的是,用人单位在招聘时,应对劳动者的相关资历进行审慎审查,避免录用后发生争议。