

医疗机构劳动人事争议及案例分析

陈志华律师

北京陈志华律师事务所

手机、微信号：13801337376

公号：志华医学法律通讯（zh_medlaw）

一、我国劳动人事法律体系

- 宪法
- 法律
- 法规
- 规章
- 地方立法
- 司法解释
- 其他

宪法相关规定

- **第四十二条**

- 中华人民共和国公民有劳动的权利和义务。

- **第四十三条**

- 中华人民共和国劳动者有休息的权利。
- 国家发展劳动者休息和休养设施，规定职工的工作时间和休假制度。

主要法律、法规和规章

中华人民共和国劳动法

中华人民共和国劳动法

- 中华人民共和国劳动法

- 1994年7月5日第八届全国人民代表大会常务委员会第八次会议通过，1994年7月5日中华人民共和国主席令第二十八号发布，自1995年1月1日起施行。
- 历经2009年、2018年两次修正。

中华人民共和国劳动法

- 中华人民共和国劳动法
 - 第一章 总则
 - 第二章 促进就业
 - 第三章 劳动合同和集体合同
 - 第四章 工作时间和休息休假
 - 第五章 工资
 - 第六章 劳动安全卫生

中华人民共和国劳动法

- 中华人民共和国劳动法
 - 第七章 女职工和未成年工特殊保护
 - 第八章 职业培训
 - 第九章 社会保险和福利
 - 第十章 劳动争议
 - 第十一章 监督检查
 - 第十二章 法律责任
 - 第十三章 附 则

医生加班是否有加班费？

事业编制医生诉求医院支付加班费

- 原告诉求

- 原告于2013年8月至被告医院处工作，为事业编制人员。因原告在被告处工作频繁加班，法定节假日经常未能得到正常休息，被告未安排串休，且向单位请病事假时还被扣工资。

事业编制医生诉求医院支付加班费

- 原告诉求

- 故诉至法院，请求法院判令：1、被告支付原告2013年8月至2015年6月**超时加班费12199元**；2、被告支付原告2013年9月至2015年6月**法定节假日加班费5304元**。
- 该请求被劳动人事争议仲裁委员会驳回。

事业编制医生诉求医院支付加班费

- **被告辩称**

- 被告属于全额拨款公共卫生**事业单位**，根据医疗行业的特殊性质，一直延续采用**轮班制**的工作制度，白夜下休，正常4班轮换。因此**不存在延时加班及法定节假日加班**。对于原告节假日工作的情况，被告虽无需发放加班费，但按照工资标准的2倍给予一定的**值班补助**。故不同意原告的全部诉讼请求。

事业编制医生诉求医院支付加班费

- 法院判决

- 1、《国家机关、事业单位贯彻国务院关于职工工作时间的规定的实施办法》第五条规定：因工作性质或者职责限制，不能实行每日工作8小时、每周工作40小时标准工时制度的，由国务院行业主管部门制定实施意见，报人事部批准后可实行不定时工作制或综合计算工作时间制等办法。

事业编制医生诉求医院支付加班费

- 法院判决

- 因工作需要，不能执行国家统一的工作和休息时间的部门和单位，可根据实际情况采取轮班制的办法，灵活安排周休息日，并报同级人事部门备案。

事业编制医生诉求医院支付加班费

- 法院判决

- 本案中，被告作为公益一类卫生事业单位，承担急诊急救工作，其结合工作性质及工作需要，采取了轮班制的工作休息制度，灵活安排休息日，且双方在聘用合同中对此也有约定，因此被告的行为是符合相关法律法规的规定及合同约定的。

事业编制医生诉求医院支付加班费

- 法院判决

- 2、被告单位系**财政全额拨款事业单位**，其工作人员的工资数额及工资组成均需经过人社部门、财政部门的审核后予以拨发。现原告未能提供证据证明其所主张的加班费业经相关部门的审核而被告未予支付，应承担举证不能的法律后果。

-

事业编制医生诉求医院支付加班费

- 法院判决

- 3、本市实行事业单位绩效工资改革后，事业单位工作人员的工资构成为**基础工资加绩效工资**，工作人员的工作情况以及原告所称的**加班情况亦作为绩效工资的考量标准**在绩效工资中予以体现，且**绩效工资总量经过相关部门的审核**，绩效工资的具体分配方案亦经民主程序制定并实际执行。

事业编制医生诉求医院支付加班费

- **法院判决**

- 综合以上，原告主张加班费的诉讼请求，无事实和法律依据，不予支持。

关于贯彻执行《劳动法》若干问题的意见

- 《关于贯彻执行《中华人民共和国劳动法》若干问题的意见》
 - 发文机关：原**劳动部**
 - 发文时间：1995年8月4日
 - 主要内容：劳动法适用范围，劳动合同的订立、内容、解除、经济补偿、工资、工作时间和休假、社会保险、劳动争议、法律责任等**共100条**

关于贯彻执行《劳动法》若干问题的意见

- 劳动合同的订立
 - 在校生利用业余时间勤工助学，不视为就业，未建立劳动关系，可以不签订劳动合同。

原告柏某诉被告某医院劳动争议案

- 经审理查明

- 原告柏某于2010年7月毕业于广西中医学院临床医学专业。2010年7月19日，被告甲方与原告乙方签订《培训协议》一份，内容为：为提高乙方专业技术水平，以达到岗位技能要求，经双方平等、自愿、协商一致，甲方拟对乙方进行岗前专业技能培训；

原告柏某诉被告某医院劳动争议案

- 经审理查明
 - 乙方不需缴纳培训费，甲方每月按一定标准为乙方发放生活补助费。培训结束时，如乙方未能完成培训目标和学习任务，则培训协议终止，乙方无需退还培训费及所领取的生活补助费；

原告柏某诉被告某医院劳动争议案

- 经审理查明
 - 培训结束时，乙方完成培训目标和学习任务，如甲方欲聘用乙方，则在双方平等、自愿、协商一致的情况下签订正式劳动合同。

原告柏某诉被告某医院劳动争议案

- **经审理查明**
 - 合同签订后，被告按协议提供培训所需的相关资料并提供专业技能实习机会，给予原告相应待遇；原告完成培训目标和学习任务，并**考取执业医师资格**。
 - 经协商，**原告不同意与被告签订劳动合同**。

原告柏某诉被告某医院劳动争议案

- 经审理查明
 - 原告要求被告某医院支付2010年7月至2012年1月17日之间未足额支付的工资及奖金、劳动津贴；依法支付2010年7月至2012年1月的五险一金。

原告柏某诉被告某医院劳动争议案

- 法院认为
 - 《中华人民共和国职业教育法》规定，职业教育是国家教育事业的重要组成部分，是促进经济、社会发展 and 劳动就业的重要途径，职业培训包括从业前培训。

原告柏某诉被告某医院劳动争议案

- 法院认为
 - 原告作为本科应届毕业生，按执业医师法的规定，需在执业医师指导下，在医疗、预防、保健机构中试用期满一年方能参加执业医师资格考试。

原告柏某诉被告某医院劳动争议案

- 法院认为
 - 原告与被告医院签订《培训协议》后，以培训的形式获得医疗机构提供的专业技能学习机会和工作经验，协议内容符合《中华人民共和国职业教育法》职业培训的规定，故双方建立的是教育与被教育的关系。

原告柏某诉被告某医院劳动争议案

- 法院认为
 - 由于双方当事人建立的是教育关系，不是劳动关系。因此，原告与被告之间所形成的关系不应受劳动法调整。原告请求法院判令被告按劳动关系支付接受职业教育期间的工资、津贴及缴纳五险一金，缺乏事实和法律依据，本院不予支持。

中华人民共和国劳动合同法

中华人民共和国劳动合同法

- 中华人民共和国劳动合同法
 - 2007年6月29日第十届全国人民代表大会常务委员会第二十八次会议通过 根据2012年12月28日第十一届全国人民代表大会常务委员会第三十次会议《关于修改〈中华人民共和国劳动合同法〉的决定》修正)
 - 2008年1月1日起施行

中华人民共和国劳动合同法

- 中华人民共和国劳动合同法
 - 第一章 总则
 - 第二章 劳动合同的订立
 - 第三章 劳动合同的履行和变更
 - 第四章 劳动合同的解除和终止

中华人民共和国劳动合同法

- 中华人民共和国劳动合同法

- 第五章 特别规定

- 第一节 集体合同

- 第二节 劳务派遣

- 第三节 非全日制用工

- 第六章 监督检查

- 第七章 法律责任

- 第八章 附则

劳动合同法实施条例

- 中华人民共和国劳动合同法实施条例

- 发布机关：国务院

- 发布时间：2008-09-18

- 实施时间：2008-09-18



劳动合同法实施条例

- 中华人民共和国劳动合同法实施条例
 - 第一章 总则
 - 第二章 劳动合同的订立
 - 第三章 劳动合同的解除和终止
 - 第四章 劳务派遣特别规定
 - 第五章 法律责任
 - 第六章 附则

中华人民共和国劳动合同法

- 不得扣押劳动者证件和要求提供担保
 - 第九条 用人单位招用劳动者，不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件，不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。

女医生高铁救人被索要医师证



材 料 纸

患者觉右腹疼痛，伴
便一次，排便不畅，
无反跳痛，
肠鸣，
支那系 排肠器属性改变

吐，
少腹疼痛，
必为高排，
主议患者服用
元凡，无普腹即B超，肠镜

-2天排
可有压痛，
肠鸣？

以上是软粪笔所号。

附

签字:

PTJ

2019年3月17日

联系方式:

13597

身份证号:

8

201426

地址:

7

和达路

(性别: 年龄:)

第 页 共 页

索要“医师证”行为分析

《旅客列车急救药箱管理办法（暂行）》

- 发文机关：
 - 铁道部、卫生部、中国红十字会总会
- 发布文号：铁运函〔2003〕72号
- 发布日期：2003-02-27
- 实施日期：2003-04-01
- 时效性：现行有效

《旅客列车急救药箱管理办法（暂行）》

- 第五条

- 每趟旅客列车上要有两名以上经过红十字会救护员培训合格的乘务员（即红十字救护员）。“药箱”由红十字救护员专人负责掌管。如掌管人员调离岗位，应另指定专人掌管。

《旅客列车急救药箱管理办法（暂行）》

- 第九条

- 在旅客列车上遇到旅客患病时，通过列车广播向旅客中的医务工作者求助。列车红十字救护员立即携带“药箱”到达现场。

《旅客列车急救药箱管理办法（暂行）》

- 第十条

- 医务工作者要发扬救死扶伤和人道主义精神，到达现场后出示证件并积极投入对患者的救治。

关于专业技术培训和费用

中华人民共和国劳动合同法

- **【服务期】**

- 第二十二条 用人单位为劳动者提供**专项培训费用**，对其进行**专业技术培训**的，可以与该劳动者订立协议，**约定服务期**。

中华人民共和国劳动合同法

- **【服务期】**

- 劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。

劳动合同法实施条例

- **【专业培训费用】**

- 第十六条 劳动合同法第二十二条第二款规定的**培训费用**，包括用人单位为了对劳动者进行专业技术培训而支付的**有凭证的培训费用、培训期间的差旅费用**以及因培训产生的用于该劳动者的**其他直接费用**。

规培是否属于专业技术培训？

张某与贵阳某医院劳动争议案

- 二审法院认为
 - 张某上诉主张其接受的培训为职业培训，并非专业技术培训。本院认为，《关于建立住院医师规范化培训制度的指导意见》明确“住院医师规范化培训是培养合格临床医师的必经途径，是加强卫生人才队伍建设、提高医疗卫生工作质量和水平的治本之策，是深化医药卫生体制改革和医学教育改革的重要举措。”

张某与贵阳某医院劳动争议案

- 二审法院认为

- 该指导意见第（四）条制度内涵中明确“住院医师规范化培训是指医学专业毕业生在完成医学院校教育之后，以住院医师的身份在认定的培训基地接受以提高临床能力为主的**系统性、规范化培训**”。

张某与贵阳某医院劳动争议案

- 二审法院认为
 - 《住院医师规范化培训管理办法(试行)》第二条规定“住院医师规范化培训是毕业后医学教育的重要组成部分，目的是为各级医疗机构培养具有良好的职业道德、扎实的医学理论知识和临床技能，能独立、规范地承担本专业常见多发疾病诊疗工作的临床医师”；

张某与贵阳某医院劳动争议案

- 二审法院认为

- 住院医师规范化培训以培育岗位胜任能力为核心，依据住院医师规范化培训内容与标准分为专业实施，培训内容包括医德医风、政策法规、临床实践能力、专业理论知识、人际沟通交流等，重点提高临床规范诊疗能力，适当兼顾临床教学和科研素养。

张某与贵阳某医院劳动争议案

- 二审法院认为

- 综上，本院认为住院医师规范化培训是培养合格临床医师的必经途径，是以提高培训者临床能力为主的**系统性、规范化培训**，核心在于培育岗位胜任能力，依据规范化培训内容与标准分专业实施，重点在于提高临床规范诊疗能力。**结合我国有关劳动法律规定，住院医师规范化培训应作专业培训认定为宜。**

规培医生可否单方解除合同
且不支付违约金？

劳动合同法实施条例

- **【服务期违约金的限制】**

- 第二十六条 用人单位与劳动者约定了**服务期**，劳动者依照**劳动合同法第三十八条**的规定解除劳动合同的，不属于违反服务期的约定，**用人单位不得要求劳动者支付违约金**。

- **劳动合同法第三十八条**：劳动者可单方解除情形

中华人民共和国劳动合同法

- **第三十八条【劳动者单方解除劳动合同】**
 - 用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：
 - （一）未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；
 - （二）**未及时足额支付劳动报酬的；**
 - （三）**未依法为劳动者缴纳社会保险费的；**

中华人民共和国劳动合同法

- **第三十八条【劳动者单方解除劳动合同】**
 - （四）用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；
 - （五）因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的；
 - （六）法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

中华人民共和国劳动合同法

- **第三十八条【劳动者单方解除劳动合同】**
 - 用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。

医院可否单方解除合同
向规培医生索要违约金？

劳动合同法实施条例

- 【服务期】

- 第二十六条 有下列情形之一的，用人单位与劳动者解除约定服务期的劳动合同的，劳动者应当按照劳动合同的约定向用人单位支付违约金：
 - （一）劳动者严重违反用人单位的规章制度的；
 - （二）劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；

劳动合同法实施条例

- **【服务期】**

- （三）劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；
（四）劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使用用人单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；
（五）劳动者被依法追究刑事责任的。

中华人民共和国劳动合同法

- **【违约金的限制】**

- 第二十五条 除本法第二十二条和第二十三条（保密和竞业限制）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。

违法解除或者终止劳动合同的 法律后果

中华人民共和国劳动合同法

- **【违法解除或者终止劳动合同的法律后果】**
 - 第四十八条 用人单位**违反本法规定解除或者终止劳动合同**，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当**依照本法第八十七条规定支付赔偿金**。

中华人民共和国劳动合同法

- **【违反解除或者终止劳动合同的法律责任】**
 - 第八十七条 用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法**第四十七条**规定的**经济补偿标准的二倍**向劳动者支付赔偿金。

中华人民共和国劳动合同法

- **【经济补偿的计算】**

- 第四十七条 经济补偿按劳动者**在本单位工作的年限**，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

李某与某医院劳动争议案

李某与某市红十字会医院劳动争议案

- 法院经审理查明
 - 2003年1月8日，原告与被告医院签订《劳动合同书》约定：合同期限2003年1月1日至2003年12月31日止；原告在妇产科从事护理工作。此后，双方每年连续签订劳动合同至2013年6月30日止。

李某与某市红十字会医院劳动争议案

- 法院经审理查明

- 2013年6月，被告医院与某市某人才交流服务有限公司签订了《人才派遣协议》。2013年7月，被告医院的文件称，拟对非编聘用人员的合同签订方式进行部分调整…，本次合同的签订采取院内合同签订和派遣合同签订两种方式进行。原告系被告医院非编聘用人员，拟采取派遣合同签订方式。

李某与某市红十字会医院劳动争议案

- 法院经审理查明
 - 原告不同意派遣合同签订方式。2013年7月19日，原告向被告的法定代表人邮寄了《再次督促医院与我签订无固定期限劳动合同的申请书》。之后，被告给原告出具《终止（解除）聘用合同通知书》，称双方间的聘用合同期限届满，从2013年7月1日起终止聘用合同。

李某与某市红十字会医院劳动争议案

- 法院认为
 - 原告入职被告处工作，双方形成劳动关系。关于原告的入职时间。原告称其入职的时间是2002年1月1日。对此被告有异议，但其未提供原告入职登记手续来予以反驳，故本院认定原告的入职时间是2002年1月1日。

李某与某市红十字会医院劳动争议案

- 法院认为

- 《劳动合同法》第十四条规定，**有下列情形之一的**，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，**应当订立无固定期限劳动合同**：**（一）**劳动者在该用人单位**连续工作满十年**的；**（二）**……；**（三）连续订立二次固定期限劳动合同**，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的；

李某与某市红十字会医院劳动争议案

- 法院认为
 - 原告入职被告医院工作已连续满十年，且我国《劳动合同法》施行以来，原、被告已连续订立二次固定期限劳动合同，双方符合签订无固定期限劳动合同的法定情形。

李某与某市红十字会医院劳动争议案

- 法院认为
 - 在原告向被告提出双方签订无固定期限劳动合同的情况下，被告未依法与原告签订无固定期限劳动合同，却通知原告终止双方的劳动关系。被告终止劳动关系行为违法，应当向原告支付赔偿金。

中华人民共和国劳动合同法

- **【不订立书面劳动合同的法律责任】**
 - 第八十二条 用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者**每月支付二倍的工资。**

劳动合同法实施条例

- 第六条

- 用人单位向劳动者每月支付两倍工资的起算时间为用工之日起满一个月的次日，截止时间为补订书面劳动合同的前一日。

-

中华人民共和国劳动合同法

- **【无固定期限劳动合同】**

- 第十四条 用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，**视为**用人单位与劳动者**已订立无固定期限劳动合同**。

中华人民共和国劳动合同法

- **【应当订立无固定期限劳动合同】**
 - 第十四条 连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的。
 - 第三十九条：过失性辞退
 - 第四十条第一项、第二项：无过失性辞退

劳动者违法解除劳动合同的赔偿责任

中华人民共和国劳动合同法

- **【劳动者的赔偿责任】**

- **第九十条 劳动者违反本法规定解除劳动合同，或者违反劳动合同中约定的保密义务或者竞业限制，给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任。**

- **违约金与赔偿金**

中华人民共和国劳动争议调解仲裁法

- 中华人民共和国劳动争议调解仲裁法
 - 2007年12月29日第十届全国人民代表大会常务委员会第三十一次会议通过，2007年12月29日中华人民共和国主席令（十届）第八十号公布
 - 自2008年5月1日起施行

中华人民共和国劳动争议调解仲裁法

- 中华人民共和国劳动争议调解仲裁法
 - 第一章 总则
 - 第二章 调解
 - 第三章 仲裁
 - 第一节 一般规定
 - 第二节 申请和受理
 - 第三节 开庭和裁决
 - 第四章 附则

劳动仲裁时效规定

- **【仲裁时效】**

- 劳动争议申请仲裁的**时效期间为一年**。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。

劳动仲裁时效规定

- **【仲裁时效中断】**

- 前款规定的仲裁时效，因当事人一方向对方当事人主张权利，或者向有关部门请求权利救济，或者对方当事人同意履行义务而**中断**。从中断时起，仲裁时效期间重新计算。

劳动仲裁时效规定

- **【追索劳动报酬的特别规定】**
 - 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本条第一款规定的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。

终局裁决

- **第四十七条【终局裁决】**

- 下列劳动争议，除本法另有规定的外，仲裁裁决为终局裁决，裁决书自作出之日起发生法律效力：
 - （一）追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金，**不超过当地月最低工资标准十二个月金额**的争议；

终局裁决

- **第四十七条【终局裁决】**
 - 下列劳动争议，除本法另有规定的外，仲裁裁决为终局裁决，裁决书自作出之日起发生法律效力：
 - （二） 因执行国家的劳动标准在工作时间、休息休假、社会保险等方面发生的争议。

不服仲裁裁决提起诉讼

- **第五十条【不服仲裁裁决提起诉讼】**
 - 当事人对本法第四十七条规定以外的其他劳动争议案件的仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起**十五日内向人民法院提起诉讼**；期满不起诉的，裁决书发生法律效力。

相关司法解释

相关司法解释

- 最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释
 - 2001-04-16 发布 2001-04-30 实施
 - 2008-12-16调整文号并再次发布

相关司法解释

- 最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释
- 第十三条 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。

相关司法解释

- 最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释
- 第十六条 劳动合同期满后，劳动者仍在原用人单位工作，原用人单位未表示异议的，视为双方同意以原条件继续履行劳动合同。一方提出终止劳动关系的，人民法院应当支持。

相关司法解释

- 最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释
- 第十九条 用人单位根据《劳动法》第四条之规定，通过民主程序制定的规章制度，不违反国家法律、行政法规及政策规定，并已向劳动者公示的，可以作为人民法院审理劳动争议案件的依据。

相关司法解释

- 最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（二）
 - 2006-08-14 发布 2006-10-01 实施

相关司法解释

- 最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（三）
 - 2010-09-13 发布 2010-09-14 实施

相关司法解释

- 最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（三）
 - 第七条 用人单位与其招用的已经依法享受养老保险待遇或领取退休金的人员发生用工争议，向人民法院提起诉讼的，人民法院应当按劳务关系处理。
- 退休返聘问题

相关司法解释

- 最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（三）
 - 第九条 劳动者主张加班费的，应当就加班事实的存在承担举证责任。但劳动者有证据证明用人单位掌握加班事实存在的证据，用人单位不提供的，由用人单位承担不利后果。

相关司法解释

- 最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（四）
 - 2013-01-18 发布 2013-02-01 实施

公立医院相关特别规定

事业单位人事管理条例

- 事业单位人事管理条例
 - 发文机关：国务院
 - 发布时间：2014-04-25
 - 实施时间：2014-07-01

事业单位人事管理条例

- 事业单位人事管理条例
 - 第一章 总则
 - 第二章 岗位设置
 - 第三章 公开招聘和竞聘上岗
 - 第四章 聘用合同
 - 第五章 考核和培训
 - 第六章 奖励和处分
 - 第七章 工资福利和社会保险
 - 第八章 人事争议处理

事业单位人事管理条例

- 第十二条

- 事业单位与工作人员订立的聘用合同，期限一般不低于3年。

- 第十三条

- 初次就业的工作人员与事业单位订立的聘用合同期限3年以上的，试用期为12个月。

事业单位人事管理条例

- 第十四条

- 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。

- 对比劳动合同法

- 劳动者在该用人单位连续工作满十年的，应当订立无固定期限劳动合同。

事业单位人事管理条例

- 第十五条

- 事业单位工作人员连续旷工超过15个工作日，或者1年内累计旷工超过30个工作日的，事业单位可以解除聘用合同。

事业单位人事管理条例

- 第十六条

- 事业单位工作人员年度考核不合格且不同意调整工作岗位，或者连续两年年度考核不合格的，事业单位提前30日书面通知，可以解除聘用合同。

事业单位人事管理条例

- 第十七条

- 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。

- 第十八条

- 事业单位工作人员受到开除处分的，解除聘用合同。

事业单位人事管理条例

- **第二十条**

- 事业单位应当根据聘用合同规定的岗位职责任务，全面考核工作人员的表现，重点考核工作绩效。考核应当听取服务对象的意见和评价。

- **第二十二条**

- 考核结果作为调整事业单位工作人员岗位、工资以及续订聘用合同的依据。

事业单位人事管理条例

- 第二十一条

- 考核分为平时考核、年度考核和聘期考核。
- 年度考核的结果可以分为优秀、合格、基本合格和不合格等档次，聘期考核的结果可以分为合格和不合格等档次。

事业单位人事管理条例

- 第三十二条

- 事业单位工作人员工资包括基本工资、绩效工资和津贴补贴。

- 第三十四条

- 事业单位工作人员享受国家规定的福利待遇。
- 事业单位执行国家规定的工时制度和休假制度。

事业单位人事管理条例

- **第三十五条**

- 事业单位及其工作人员**依法参加社会保险**，工作人员依法享受社会保险待遇。

- **第三十六条**

- 事业单位工作人员符合国家规定退休条件的，**应当退休**。

事业单位人事管理条例

- 第三十七条

- 事业单位工作人员与所在单位发生人事争议的，依照《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》等有关规定处理。

事业单位人事管理条例

- 第三十八条

- 事业单位工作人员对涉及本人的考核结果、处分决定等不服的，可以按照国家有关规定申请复核、提出申诉。

- 非法院主管范围

关于在事业单位试行人员聘用制度的意见

- 国务院办公厅转发人事部
- 关于在事业单位试行人员聘用制度意见的通知
 - 发布文号：国办发[2002]35号
 - 发文机关：人事部
 - 发布时间：2002-07-06
 - 实施时间：2002-07-06

关于在事业单位试行人员聘用制度的意见

- 关于聘用合同期限

- 聘用合同分为短期、中长期和以完成一定工作为期限的合同。对流动性强、技术含量低的岗位一般签订3年以下的短期合同；岗位或者职业需要、期限相对较长的合同为中长期合同；以完成一定工作为期限的合同，根据工作任务确定合同期限。合同期限最长不得超过应聘人员达到国家规定的退休年龄的年限。

关于在事业单位试行人员聘用制度的意见

- 关于试用期

- 聘用单位与受聘人员签订聘用合同，可以约定试用期。试用期一般不超过3个月；情况特殊的，可以延长，但最长不得超过6个月。被聘人员为大中专应届毕业生的，试用期可以延长至12个月。试用期包括在聘用合同期限内。

关于在事业单位试行人员聘用制度的意见

- 关于考核
 - 考核结果是续聘、解聘或者调整岗位的依据。受聘人员年度考核或者聘期考核不合格的，聘用单位可以调整该受聘人员的岗位或者安排其离岗接受必要的培训后调整岗位。岗位变化后，应当相应改变该受聘人员的岗位工资待遇，并对其聘用合同作相应变更。受聘人员无正当理由不同意变更的，聘用单位有权单方面解除聘用合同。

关于在事业单位试行人员聘用制度的意见

- 合同解除

- 有下列情形之一的，受聘人员可以随时单方面解除聘用合同：
 - (一) 在试用期内的；
 - (二) 考入普通高等院校的；
 - (三) 被录用或者选调到国家机关工作的；
 - (四) 依法服兵役的。

关于在事业单位试行人员聘用制度的意见

- 违约金

- 受聘人员经聘用单位出资培训后解除聘用合同，对培训费用的补偿在聘用合同中有约定的，按照合同约定补偿。

二、医疗机构主要用工形式

- **按照编制划分**
 - **在编人员**：是指在医院编制定额范围内的、由财政拨款使用的医院实际工作人员。
 - **非在编人员**：是指不在医院编制定额范围内的、不由财政拨款使用的实际工作人员，例如派遣员工。

二、医疗机构主要用工形式

- 按照合同类型划分
 - 聘用合同制：是指事业单位与工作人员通过签订聘用合同，确定双方聘用关系，明确双方责任、权利、义务的一种人事管理制度。
 -

二、医疗机构主要用工形式

- 按照合同类型划分
 - 劳动合同制：包括两种形式，一是用人单位与劳动者直接订立劳动合同，另一种是实行劳务派遣，由派遣机构与派遣员工签订劳动合同，再将其派遣到用人单位工作。

劳务派遣相关法律规定

- 中华人民共和国劳动合同法
 - 第六十六条 【劳务派遣的适用岗位】 劳动合同用工是我国的企业基本用工形式。劳务派遣用工是补充形式，只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。

劳务派遣相关法律法规规定

- 中华人民共和国劳动合同法

- 第六十六条 前款规定的临时性工作岗位是指存续时间不超过六个月的岗位；辅助性工作岗位是指为主营业务岗位提供服务的非主营业务岗位；替代性工作岗位是指用工单位的劳动者因脱产学习、休假等原因无法工作的一定期间内，可以由其他劳动者替代工作的岗位。

劳务派遣相关法律规定

- 中华人民共和国劳动合同法
 - 第六十六条 用工单位应当严格控制劳务派遣用工数量，不得超过其用工总量的一定比例，具体比例由国务院劳动行政部门规定。

劳务派遣用工比例？

劳务派遣暂行规定

- 劳务派遣暂行规定
 - 发布机关：人力资源社会保障部
 - 发布时间：2014-01-24
 - 实施时间：2014-03-01

劳务派遣暂行规定

- **第四条【劳务派遣用工比例】**
 - 用工单位应当严格控制劳务派遣用工数量，使用的被派遣劳动者数量**不得超过其用工总量的10%**。
 - 前款所称用工总量是指用工单位订立劳动合同人数与使用的被派遣劳动者人数之和。

三精医院与王某劳动争议案-1

- 法院经审理查明

- 王某于2007年6月入职三精医院，岗位为护士，但未签订书面劳动合同。王某于2011年1月与哈尔滨宜择劳务派遣有限公司签订劳动合同，合同期限至2012年12月；于2012年8月与哈尔滨联合智业企业管理有限公司签订劳动合同，合同期限至2014年7月；于2014年8月与凯佳德公司签订劳动合同，合同期限至2016年7月。

三精医院与王某劳动争议案-2

- 法院经审理查明

- 王某与以上几家公司签订劳动合同的期间，一直在三精医院任原职，三精医院与以上几家公司签订劳务派遣协议，以劳务派遣的方式用工。2015年6月，三精医院停业，同时王某离开工作岗位待岗，2015年12月份后停发工资，各项社会保险至庭审时正常缴纳，王某与凯佳德公司之间劳动合同关系未解除。

三精医院与王某劳动争议案-3

- 法院认为

- 三精医院招用王某后要求其派遣公司签订劳动合同，并以派遣员工的名义继续在三精医院从事劳动。三精医院**超过法定派遣用工比例用工**，王某等人的工作岗位不属于劳动合同法规定“**临时性、辅助性或者替代性**”的工作岗位，王某等劳动者也未接受过凯佳德公司的管理和监督。王某入职起便一直在三精医院工作，与三精医院形成**事实劳动关系**。

三精医院与王某劳动争议案-4

- 法院认为
 - 三精医院与凯佳德公司签订的劳务派遣协议违反劳动法相关立法精神，亦损害劳动者合法权益，且王某由三精医院招聘并一直在三精医院工作，并未接受过凯佳德公司的管理和监督，未与凯佳德公司建立劳动关系，故凯佳德公司与王某间并不存在劳动关系。

三精医院与王某劳动争议案-5

- 法院认为
 - 三精医院将其应对劳动者承担的责任转嫁给名义上的派遣单位，使其变成为与劳动者没有法律关系的第三方，这种行为实际上是一种借用劳动派遣名义、逃避法律责任的“逆向派遣”，故该派遣行为无效。

非全日制用工

二、医疗机构主要用工形式

- 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。

二、医疗机构主要用工形式

- 非全日制用工

- 从事非全日制用工的劳动者可以与一个或者一个以上用人单位订立劳动合同；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。

符某与某市人民医院劳动争议案-1

- 法院经审理查明
 - 符某于2005年11月开始在某市人民医院从事清洁工作。符某与某市人民医院口头约定了劳动范围、劳动报酬等相关内容。符某上下班不需要打考勤，医生、护士等其他职工每天上下班需要打考勤。

符某与某市人民医院劳动争议案-2

- 法院经审理查明
 - 通常情况下符某早上6点左右到医院指定区域打扫卫生，在早上8点左右打扫完毕自行离开，下午2点前后再次到岗负责收集、清理垃圾，大约一个多小时即可完成工作，之后即自行离开。

符某与某市人民医院劳动争议案-3

- 法院经审理查明
 - 后符某被调整到某市人民医院洗衣房工作，每天只上半天班，仍不需要打考勤。符某在某市人民医院工作多年，报酬由某市人民医院造册后每月向符某发放。自2009年起，某市人民医院为符某建立了社保账户，开始交纳养老、失业等社保费用。

符某与某市人民医院劳动争议案-4

- 法院认为

- 符某于2005年开始在某市人民医院从事清洁工作，双方口头约定了劳动范围、劳动报酬等相关内容，建立劳动关系，该清洁工作分为早上和下午各一段的方式，每天的工作时间一般平均3-4小时左右，但不受考勤等主要日常管理制度约束，在完成清洁工作的情况下，还可兼职其他工作。

符某与某市人民医院劳动争议案-5

- 法院认为
 - 结合本案审理查明情况，具体从工作时间、工作内容、管理方式等多方面因素进行综合判断，根据《中华人民共和国劳动合同法》第六十八条规定，符某与某市人民医院之间形成的劳动关系符合非全日制劳动合同关系的核心特征，**双方为非全日制劳动合同关系。**

符某与某市人民医院劳动争议案-6

- 法院认为
 - 某市人民医院为符某建立社保关系是法律允许的有利于劳动者的行为。非全日制用工关系没有强制性要求用工单位为劳动者办理五险一金，但没有强制性要求并不表示某市人民医院就不能基于善意为了符某的福利、待遇而办理社保，更不能以此反推双方之间劳动关系的性质为全日制用工关系。

符某与某市人民医院劳动争议案-7

- 法院认为
 - 对于缴纳社保费用问题，某市人民医院为符某建立社保关系并缴纳相关费用，不是法律禁止的行为，是对劳动者有利的行为，但不是某市人民医院依法应当承担的义务。如前述，同样不能基于此推定双方构成全日制劳动合同关系。

三、事业单位劳动法适用问题

中华人民共和国劳动法

- **第二条**

- 在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织（以下统称用人单位）和与之形成劳动关系的劳动者，适用本法。
- 国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者，依照本法执行。

关于贯彻执行《劳动法》若干问题的意见

- 适用范围

- 国家机关、事业组织、社会团体实行劳动合同制度的以及按规定应实行劳动合同制度的工勤人员；实行企业化管理的事业组织的人员；其他通过劳动合同与国家机关、事业组织、社会团体建立劳动关系的劳动者，适用劳动法。

关于贯彻执行《劳动法》若干问题的意见

- 适用范围

- 公务员和比照实行公务员制度的事业组织和社会团体的工作人员，以及农村劳动者（乡镇企业职工和进城务工、经商的农民除外）、现役军人和家庭保姆等不适用劳动法。

中华人民共和国劳动合同法

- 适用范围

- 第二条 国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，依照本法执行。

事业单位招聘合同的法律适用

中华人民共和国劳动合同法

- **【事业单位聘用制劳动合同的法律适用】**
 - 第九十六条 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。**

相关司法解释

- 最高人民法院关于人民法院审理事业单位人事争议案件若干问题的规定
 - 发文机关：最高人民法院
 - 发布文号：法释〔2003〕13号
 - 发布日期：2003-08-27
 - 实施日期：2003-09-05

相关司法解释

- 最高人民法院关于人民法院审理事业单位人事争议案件若干问题的规定
- 第一条 事业单位与其工作人员之间因辞职、辞退及履行聘用合同所发生的争议，适用《中华人民共和国劳动法》的规定处理。

相关司法解释

- 最高人民法院关于事业单位人事争议案件适用法律等问题的答复
 - 发文机关：最高人民法院
 - 发布文号：法函〔2004〕30号
 - 发布日期：2004-04-30
 - 实施日期：2004-04-30

相关司法解释

- 最高人民法院关于事业单位人事争议案件适用法律等问题的答复
 - “适用《中华人民共和国劳动法》的规定处理”是指人民法院审理事业单位人事争议案件的程序适用《中华人民共和国劳动法》的相关规定。人民法院对事业单位人事争议案件的实体处理应当适用人事方面的法律规定，但涉及事业单位工作人员劳动权利的内容在人事法律中没有规定的，适用《中华人民共和国劳动法》的有关规定。

四、特殊案例分析

关于违约金的支付和计算

苏某与某区中医院人事争议案

苏某与北京市某区中医医院人事争议案

- 法院经审理查明

- 苏某为某区中医院外埠引进大学生。2013年10月22日，甲方某区中医院、乙方苏某、丙方北京市某区人力资源中心签订了《服务中心合同书》。约定甲方与乙方及丙方签订服务期合同、丙方负责服务期内的毕业生人事档案管理和户籍管理、服务期限6年等内容。

苏某与北京市某区中医医院人事争议案

- 法院经审理查明
 - 同日，甲方某区中医院与乙方苏某签订《卫生局引进毕业生协议书》和《聘用合同书》。其中，《卫生局引进毕业生协议书》关于服务期限及违约责任的约定内容为：

苏某与北京市某区中医医院人事争议案

- 法院经审理查明
 - 乙方毕业后到甲方指定的医疗卫生单位工作，**服务期限不少于10年**。在协议规定的服务期内，可在甲方同意的医疗卫生单位内流动。

苏某与北京市某区中医医院人事争议案

- 法院经审理查明
 - 乙方因自身原因在服务期内调离的，经甲方同意，并报有关部门批准后，应按照每少服务一年向甲方支付5万元的比例支付违约金。

苏某与北京市某区中医医院人事争议案

- 法院经审理查明
 - 在违反聘用合同的责任第（二）项乙方违约责任中约定：乙方经甲方出资培训，原约定的服务期未满而提出解除本合同的，应当向甲方赔偿培训费，标准为：以实际发生的培训费为准，按培训结束后每服务一年递减20%执行。

苏某与北京市某区中医医院人事争议案

- 法院经审理查明

- 2013年10月17日至2016年7月31日，某区中医院对苏某进行规范化培训。自2016年8月1日起，苏某以照看生病的岳父为由请事假。2016年11月10日，苏某以岳父病重无人照看为由向某区中医院邮寄了辞职报告。某区中医院于2016年11月28日批准其辞职申请，苏某于2016年11月30日正式离职。

苏某与北京市某区中医医院人事争议案

- 法院经审理查明
 - 2017年2月17日，某区中医院向某区仲裁委申请仲裁，要求苏某承担违约责任，支付违约金341667元。2017年4月6日，某区仲裁委裁决苏某支付某区中医院违约金341667元。苏某不服仲裁裁决，诉至法院。

苏某与北京市某区中医医院人事争议案

- 法院认为
 - 本案的争议焦点一为双方关于违约金的争议是否当然适用劳动法的相关规定。首先，在本案中，苏某与某区中医医院系人事聘用关系，而非劳动关系。

苏某与北京市某区中医医院人事争议案

- 法院认为
 - 依据《最高人民法院关于事业单位人事争议案件适用法律等问题的答复》，苏某与某区中医院因是否支付违约金产生的争议属于实体审理方面，不应当然适用劳动法的相关规定，故苏某根据劳动合同法的相关规定认为某区中医院不得约定违约金的主张，本院不予采纳。

苏某与北京市某区中医医院人事争议案

- 法院认为
 - 关于约定违约金数额是否违反相关规定。《北京市事业单位聘用合同制试行办法》规定，违约金数额由双方当事人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。

苏某与北京市某区中医医院人事争议案

- 法院认为
 - 根据上述规定，违约金的数额可由双方当事人自行约定，故某区中医院与苏某在《卫生局引进毕业生协议书》中约定的违约金数额并不违反法律规定。

苏某与北京市某区中医医院人事争议案

- 法院认为

- 苏某主张《事业单位人事管理条例》没有关于违约责任的规定，故不应按照效力等级较低的《北京市事业单位聘用合同制试行办法》约定违约责任的。本院认为，因《北京市事业单位聘用合同制试行办法》并未废止，在《事业单位人事管理条例》没有关于违约责任规定的情形下，该试行办法仍应适用。

苏某与北京市某区中医医院人事争议案

- 法院认为
 - 综上所述，某区中医院有权依据双方的约定要求苏某支付违约金，故对苏某要求不支付某区中医院违约金的诉讼请求，本院不予支持，关于违约金的具体数额，根据协议约定及苏某的服务期限予以核算。

苏某与北京市某区中医医院人事争议案

- 法院认为
 - 为维护诚信稳定的人事关系，依据《最高人民法院关于人民法院审理事业单位人事争议案件若干问题的规定》第三条之规定，判决如下：原告苏某于本判决生效之日起十日内给付某区中医医院违约金341667元。

某医院与谢某人事争议案

某市中心医院与谢某人事争议案

- 法院经审理查明
 - 2000年10月24日，谢某被分配到被告医院上班，系事业编制。在工作期间签订了聘用合同。2009年8月28日，谢某、被告医院签订了《某市医疗中心医院专业技术人员外出进修协议》。

某市中心医院与谢某人事争议案

- 法院经审理查明
 - 该协议约定：谢某到四川华西医科大学进修学习，进修1年。在进修结束后回被告医院工作，**服务时间不少于10年**，并约定了谢某违约就给付被告医院**违约金164000元**。

某市中心医院与谢某人事争议案

- 法院经审理查明

- 2013年12月30日，聘用期满后，谢某递交辞职报告，2014年2月1日，谢某未到被告医院上班。2014年5月21日，谢某向某市劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，要求被告医院支付二倍工资、经济补偿金，并解除双方的劳动关系。

某市中心医院与谢某人事争议案

- 法院经审理查明
 - 仲裁受理后，被告医院提出反申请要求：一、驳回谢某的仲裁请求；二、谢某向被告医院支付违约金164000元。

某市中心医院与谢某人事争议案

- 法院经审理查明
 - 仲裁裁决：一、双方的聘用关系在2014年2月1日解除；二、谢某在仲裁裁决书生效后10日内给付被告医院违约金164000元；三、驳回谢某的其他仲裁请求。为此，谢某不服仲裁裁决，于2014年9月18日提起诉讼。

某市中心医院与谢某人事争议案

- 法院经审理查明
 - 另查明，谢某在四川华西医科大学进修期间的培训费用为7320元，谢某培训期满后回被告医院工作三年。

某市中心医院与谢某人事争议案

- 一审法院认为
 - 本案的主要争议是谢某是否违约，若违约应向被告医院支付多少违约金。双方当事人所签订的进修协议明确约定谢某培训后在某市中心医院处服务期限不得少于10年，而谢某培训后仅服务了3年就提出辞职。故谢某已构成违约，应当承担违约责任。

某市中心医院与谢某人事争议案

- 一审法院认为

- 根据《劳动合同法》第九十六条的规定，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，依照该法有关规定执行。

某市中心医院与谢某人事争议案

- 一审法院认为
 - 《劳动合同法》第二十二条规定，劳动者违反服务期约定的，应当向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费。

某市中心医院与谢某人事争议案

- 一审法院认为
 - 因目前人事法律、行政法规、国务院其他规定对劳动者服务期及违约金未作特别规定，因此，双方关于服务期和违约金的争议，应当适用上述法律条文的规定

某市中心医院与谢某人事争议案

- 一审法院认为
 - 因培训费为7320元，服务期为10年，谢某培训后服务3年，按此计算，违约金应为5124元（ $7320\text{元} \div 10\text{年} \times 7\text{年}$ ）。判决：一、谢某与被告医院之间的聘用关系于2014年2月1日解除；二、谢某在判决生效后5日内给付被告医院违约金5124元。

某市中心医院与谢某人事争议案

- 医院上诉称

- 原审判决适用法律错误。谢某毕业后被分配到某市中心医院上班，直至离职，属于事业编制人员。谢某与某市中心医院之间的争议属于人事争议，不是劳动争议，人事争议案件的实体审理应适用人事方面的法律、法规、规章和人事政策。

某市中心医院与谢某人事争议案

- 医院上诉称

- 最高人民法院2004年4月30日的批复，进一步明确了人民法院设立人事争议案件的程序适用《劳动法》的相关规定，实体处理应当适用人事方面的法律规定；人事法规中没有规定的，适用《劳动法》的规定。

某市中心医院与谢某人事争议案

- 医院上诉称
 - 四川省高级人民法院《关于审理涉及事业单位人事争议案件有关问题的意见》第八条规定：在具体适用中，对相关问题的处理，依据有关行政法规、地方性法规并参照有关规章、规定以及人事政策等规范性文件处理。

某市中心医院与谢某人事争议案

- 医院上诉称

- 根据《四川省事业单位人员聘用管理试行办法》第42条之规定“聘用单位和受聘人员任何一方违反聘用合同的约定，应当承担违约责任。违约要付给对方违约金，违约金数额由当事人双方自行约定。”然而，某市人民法院依据《劳动合同法》第二十二条作出判决，属于适用法律错误。

某市中心医院与谢某人事争议案

- 医院上诉称

- 同时，合同的违约金是否过高，应当由当事人申请人民法院降低，本案当事人没有申请降低，且合同早已履行完毕，故请求二审法院维持原判第一项；变更原判第二项为谢某立即向被告医院支付违约金164000元。

某市中心医院与谢某人事争议案

- 二审法院认为

- 本案二审的争议焦点是违约金的计算标准。根据本案查明事实，谢某与被告医院签订了《某市医疗中心医院专业技术人员外出进修协议》，该协议约定谢某在到四川华西医科大学进修结束后，回到被告医院的服务时间不少于10年，而谢某在进修结束后仅工作了3年即提出辞职，违反了双方的协议约定，构成违约。

某市中心医院与谢某人事争议案

- 二审法院认为

- 关于谢某违约后应承担的违约金数额。在双方签订的协议第五条约定：乙方（谢某）进修结束后，必须回甲方（医院）工作，且服务时间不得低于十年。凡在十年内离开甲方（医院）者，乙方应退还甲方为其提供外出进修的所有费用（含培训费、住宿费、交通费、工资和进修补贴等），并视为违约，须承担相应的违约责任。

某市中心医院与谢某人事争议案

- 二审法院认为
 - 同时，乙方还应承担因占用甲方进修名额，制约甲方（医院）同期内对其他专业后备人才培养，在一定时间内给科室业务发展带来的负面影响和责任。上述两项双方确定为进修164000元。

某市中心医院与谢某人事争议案

- 二审法院认为
 - 双方对违约责任进行了明确约定，且不存在歧义。现在争议的是应该按照双方的合同约定支付违约金还是按照《劳动合同法》第二十二条的规定支付违约金。

某市中心医院与谢某人事争议案

- 二审法院认为
 - 被告医院与谢某之间的纠纷属于人事争议，按照《劳动合同法》第九十六条规定，如法律、行政法规或者国务院另有规定，应优先适用相关规定，只有在未作规定的情况下，才依照《劳动合同法》进行处理。

某市中心医院与谢某人事争议案

- 二审法院认为
 - 国务院人事部《关于在事业单位试行人员聘用制度的意见》（国办发（2002）35号）第六条“规范解聘辞聘制度”规定：“受聘人员经聘用单位出资培训后解除聘用合同，对培训费用的补偿在聘用合同中有约定的，按照合同的约定补偿。”

某市中心医院与谢某人事争议案

- 二审法院认为
 - 《四川省事业单位人员聘用制管理试行办法》（川办发（2002）40号）第四十二条规定：“聘用单位和受聘人员任何一方违反聘用合同的约定，应当承担违约责任。违约要付给对方违约金，违约金数额由当事人双方自行约定。造成经济损失的，按实际经济损失承担赔偿责任”。

某市中心医院与谢某人事争议案

- 二审法院认为

- 国办发（2002）35号文件属于国务院规范性文件，根据《劳动合同法》第九十六条的规定，应当优先适用，川办发（2002）40号文件是国办发（2002）35号文件在四川省的明确细化和具体操作性规定。

某市中心医院与谢某人事争议案

- 二审法院认为
 - 同时，参照《最高人民法院关于事业单位人事争议案件适用法律等问题的答复》规定，本案应优先适用前述国务院人事部《关于在事业单位试行人员聘用制度的意见》以及《四川省事业单位人员聘用制管理试行办法》，即应当按照双方的合同约定确定本案的违约金数额。

某市中心医院与谢某人事争议案

- 二审法院认为
 - 被告医院与谢某签订的《某市医疗中心医院专业技术人员外出进修协议》内容不违反法律禁止性规定，虽谢某提出非自己真实意思表示，但未能提供任何证据证明在签订该协议时自己有受胁迫、受误导的情形，故该协议应认定合法有效。因谢某违约，应按照规定向被告医院支付164000元的违约金。

某市中心医院与谢某人事争议案

- 再审

- 再审申请人谢某因与被申请人简称被告医院人事争议纠纷一案，不服四川省成都市中级人民法院（2015）成民终字第13号民事判决，向本院申请再审。本院于2015年12月1日作出（2015）川民申字第2346号民事裁定，**提审本案。**

某市中心医院与谢某人事争议案

- 再审法院认为
 - 谢某与被告医院签订的进修协议明确约定谢某培训后在被告医院的服务期限不得少于10年，而谢某培训后仅服务了3年。因此，谢某已构成违约，应当承担违约责任。

某市中心医院与谢某人事争议案

- 再审法院认为
 - 关于谢某应支付多少违约金的问题。国务院人事部《关于在事业单位试行人员聘用制度的意见》第六条规定受聘人员经聘用单位出资培训后解除聘用合同，对培训费用的补偿在聘用合同中有约定的，按照合同的约定补偿。

某市中心医院与谢某人事争议案

- 再审法院认为
 - 本案中谢某与被告医院约定的164000元的违约金是针对因未达最低服务年限所需承担的违约责任，而《关于在事业单位试行人员聘用制度的意见》第六条只涉及培训费用的补偿问题，并没有涉及未达最低服务期限的违约责任，不能涵盖谢某与被告医院约定的全部违约事项，并不适用于本案的实际情况。

某市中心医院与谢某人事争议案

- 再审法院认为
 - 《四川省事业单位人员聘用制管理试行办法》系四川省的规范性文件，不属于法律、行政法规或者国务院另有规定的范畴，故对于未达最低服务期限的违约责任问题，现有法律、行政法规或者国务院均没有明确规定。

某市中心医院与谢某人事争议案

- 再审法院认为
 - 依照《中华人民共和国劳动合同法》第九十六条“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，依照该法有关规定执行。”之规定，应当适用《中华人民共和国劳动合同法》的有关规定。

某市中心医院与谢某人事争议案

- 再审法院认为
 - 《中华人民共和国劳动合同法》第二十二条规定，劳动者违反服务期约定的，应当按约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。

某市中心医院与谢某人事争议案

- 再审法院认为
 - 故谢某与被告医院在进修协议中有关违约方给付164000元违约金金额的约定，违反了上述法律的强制性规定，该约定无效。因实际培训费为7320元，服务期为10年，谢某培训后实际服务3年，按此计算，违约金应为5124元（ $7320\text{元}/\text{年} \div 10\text{年} \times 7\text{年}$ ）。

关于违约赔偿范围及计算

石某与沈阳某医院劳动争议案

石某与沈阳某医院劳动争议案

- 法院认为
 - 石某应当遵守劳动合同以及沈阳某医院住院医师规范化培训合同中双方的约定。但石某在规培结束后并未到沈阳某医院工作，且现双方也已解除劳动关系，因此石某应当按住院医师规范化培训合同书中的约定，向沈阳某医院支付赔偿金。

石某与沈阳某医院劳动争议案

- 法院认为
 - 赔偿金的标准为在石某规培期间沈阳某医院为石某支付工资、社会保险及住房公积金的实际损失。沈阳某医院在2011年11月至2015年10月期间为石某共计支付工资、社会保险和住房公积金等82,309.34元，应由石某予以赔偿。

某市妇保院与崔某劳动争议案

某市妇幼保健院与崔某劳动争议案

- 一审法院认为
 - 关于培训费用如何认定的问题。《关于建立住院医师规范化培训制度的指导意见》第十二条规定，培训对象是培训基地住院医师队伍的一部分，应遵守培训基地的有关管理规定，并依照规定享受相关待遇。

某市妇幼保健院与崔某劳动争议案

- 一审法院认为

- 单位委派的培训对象，培训期间原人事（劳动）、工资关系不变，委派单位、培训基地和培训对象三方签订委托培训协议，委派单位发放的工资低于培训基地同等条件住院医师工资水平的部分，由培训基地负责发放。

某市妇幼保健院与崔某劳动争议案

- 一审法院认为
 - 《浙江省中医住院医师规范化培训管理实施细则（试行）》第六条第五项规定，培训期间，单位选送的培训对象人事工资关系不变，工资福利待遇参照选送单位同类人员水平发放。

某市妇幼保健院与崔某劳动争议案

- 一审法院认为
 - 上述规定旨在保障培训对象以住院医师的身份在培训基地劳动、学习时公平地取得同等劳动报酬，不因参加培训而失去生活保障。

某市妇幼保健院与崔某劳动争议案

- 一审法院认为
 - 根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第十六条的规定：“劳动合同法第二十二条第二款规定的培训费用，包括用人单位为了对劳动者进行专业技术培训而支付的有凭证的培训费用、培训期间的差旅费用以及因培训产生的用于该劳动者的其他直接费用。”

某市妇幼保健院与崔某劳动争议案

- 一审法院认为
 - 培训期间，崔某与某市妇幼保健院间人事、工资关系存续，后者向崔某发放的**工资、奖金、福利、社保费、公积金从列支名目上看属于劳动报酬、劳动保障费用**，金额并未过分高于一般住院医师标准，该款**不同于**用人单位为劳动者向培训机构支付的培训费和因培训为劳动者支付的食宿交通费等直接的**培训费用**。

某市妇幼保健院与崔某劳动争议案

- 一审法院认为
 - 因此，某市妇幼保健院在未举证证明其产生的直接培训费用的情况下，要求崔某返还工资、奖金、福利、社保费、公积金等费用、赔偿其培养损失并支付违约金的诉讼请求于法无据，不予支持。

某市妇幼保健院与崔某劳动争议案

- 二审法院认为
 - 本案中，某市妇幼保健院为崔某缴纳的五险、公积金系双方建立人事劳动关系后，该院依法应履行之义务，不属培训费用；政府财政补助个人生活费用并非某市妇幼保健院支出，不属该院承担的培训费用。

某市妇幼保健院与崔某劳动争议案

- 二审法院认为
 - 但是，工资形式发放的款项中**隐含**《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第十六条规定的“因培训产生的用于劳动者的**其他直接费用**”。本院综合案情实际**酌定5万元归为该类费用**，作为崔某应承担的违约责任支付给某市妇幼保健院。
 - **判决崔某支付某市妇幼保健院违约金5万元。**

已交“违约金”能要回来吗？

某护士与山东某医院劳动争议案

- 原告

- 某护士，女，1986年出生

- 被告

- 山东某二级甲等医院（事业单位）

-

某护士与山东某医院劳动争议案

- 法院查明

- 2009年3月，原告进入被告单位，从事护理工作，系被告单位编外人员。2011年1月1日，双方签订《聘用合同书》，约定合同期限自2011年1月1日起至2012年12月31日止。2013年1月1日双方续签聘用合同书，约定合同期限自2013年1月1日起至2015年12月31日止。

某护士与山东某医院劳动争议案

- 法院查明

- 2015年9月21日，原告向被告提交《解除劳动合同申请》说明因个人原因自愿申请与被告解除劳动合同。当日，原告签写《承诺书》，内容为： 1、本人自愿申请与医院解除劳动合同，并配合政工科办理相关解除手续。

某护士与山东某医院劳动争议案

- 法院查明
 - 2、本人在医院的所有工资、福利、各类保险已全部结算清楚，本人自愿缴纳因合同期内辞职的违约金及由此给医院造成的经济损失共计55000元。

某护士与山东某医院劳动争议案

- 法院查明
 - 3、工作相关事务与医院交接清楚，且医院的经济往来也结算清楚的情况下，自签字之日起，将不会以任何理由向医院提出任何经济补偿和赔偿要求，无任何纠纷。

某护士与山东某医院劳动争议案

- 法院查明
 - 本人对上述承诺的内容及违反上述承诺的后果已充分了解，自愿作出并遵守上述承诺，如有违反，我愿意赔偿因此给医院造成的损失并承担由此引起的一切责任。
 - 当日，被告出具结算票据，注明收取原告违约金55000元。

某护士与山东某医院劳动争议案

- 法院认为

- 1、原、被告间争议应适用的法律规定。本案，被告系事业单位法人，原告与被告双方虽然签订了聘用合同书，但由于原告系被告单位事业编制编外人员，应适用《中华人民共和国劳动合同法》。

某护士与山东某医院劳动争议案

- 法院认为

- 2、被告出具的承诺书中明确收取原告55000元系合同期内辞职的违约金及由此给医院造成的经济损失。因双方均认可该55000元的计算方法系根据原告工作年限及每年应支付的金额计算的数额，而被告**无证据证明原告辞职为被告实际造成了经济损失**，且被告出具结算票据亦注明收取的系违约金，因此认定**被告收取原告55000元的性质系违约金**。

某护士与山东某医院劳动争议案

- 法院认为
 - 根据《中华人民共和国劳动合同法》的规定，除用人单位为劳动者提供专项培训，劳动者违反服务期约定及竞业限制人员违反竞业限制约定的两种情况外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。

某护士与山东某医院劳动争议案

- 法院认为
 - 因此被告制定的《编外工作人员管理办法》“辞职管理”中规定的职工单方面要求解除聘用合同，须支付给医院空岗等经济损失，由于被告无证据证明实际发生了经济损失，因此该条实际规定的系违约金。故该规定因违反了法律的强制性规定而无效。

某护士与山东某医院劳动争议案

- 法院认为

- 3、原告虽然在提出解除劳动合同申请之后签写了《承诺书》，承诺书中表明双方再无任何纠纷。根据庭审中原、被告的陈述，被告不出具解除劳动合同证明，新单位将不予接收原告，因此原告系出于无奈的情况下在被告打印好的承诺书上签名并交纳了违约金的主张，予以采信。

某护士与山东某医院劳动争议案

- **法院认为**
 - 故该承诺书并非当事人的真实意思表示，且违反法律的强制性规定，应属无效。原告要求被告返还收取的违约金55000元，符合法律规定，予以支持。
- **法院判决**
 - 被告医院返还原告55000元及利息。

欢迎各位提问！

- 本人联系方式：
- 地址：北京市丰台区迦南大厦2009室。
- 邮编：100069
- 电话：13801337376，010-63555386/87
- 传真：010-63542187
- Email: chenzhihua@vip.sina.com

欢迎订阅“志华医学法律通讯”

