

员工林目鑫与原单位服装公司的纠纷，本来是一起简单的劳动争议案件，可经过仲裁、一审耗时一年，前不久又上诉到二中院。一次次的请假打官司，林目鑫称他有些疲惫了，觉得维权太难。二中院将此案委托给北京市劳动争议调解中心后，经工会调解员常卫东调解，昨天上午，双方当事人达成和解协议。

- 员工称因主管一句话丢了饭碗
- 单位回应称员工自己主动离职
- 历经仲裁和一审员工继续维权
- 工会受法院委托调解快速和解



常卫东(右二)正在调解

## 修理工离职索赔维权一年未果

# 工会受托调解三天成功

□ 本报记者 王香阑 文/摄

### 案情回顾 员工称与主管争执被辞

2012年3月，41岁的河北人林目鑫，被北京一家服装公司聘为综合修理工。一个月的试用期过后，双方签订了两年期限的劳动合同，约定每月基本工资为1300元，每月15日支付上个月的薪水。

去年8月11日，正在上班的林目鑫因工作问题，与部门主管发生矛盾，双方当场吵了起来。林目鑫介绍：“他说把我开了，让我立马办手续走人。即使在这几干，也没有工资。”听主管这么一说，他非常生气，从第二天起就不去上班了。“他把我辞退了，干活儿也没钱，我干嘛还去呀？”林目鑫说道。

干得好好的，部门主管一句话，自己就丢了工作，林目鑫窝了一肚子火。不久，他向劳动仲裁部门申请维权，要求服装公司对自己支付违法解除劳动合同的经济补偿金、未提前通知解除劳动合同的代通知金、拖欠的2013年7月1日至8月11日期间的工资，及延时加班费、周六日和法定节假日的加班工资等各种费用4万元。

林目鑫介绍，从入职起，他每天都工作9个小时；没有双休日，每月只能休息4天；国家法定节假日也不能全休。加班成了家常便饭，但公司从没给过加班费。

### 单位称员工系主动离职

对于林目鑫的诉求，服装公司人事部刘经理并不认同：“2013年8月11日，林目鑫与部门主管发生口角后，第二天给另一位直接主管和行政经理打电话请了天假，之后就再也到单位上班。我们公司从未以口头或者文字形式提出要与他解除劳动合同，与他发生矛盾的部门主管没有辞退员工的权利。林目鑫在没有得到公司允许的情况下连续旷工至今，使公司综合维修岗位一直无人当班，很多设备得不到维护，这给单位正常工作带来了许

多困扰。所以，根本不是公司辞退他，而是他主动离职，让我们支付解除劳动合同的经济补偿金、代通知金，一点道理也没有。”

刘经理介绍，单位上班时间是早晨9点至中午12点，接着是午休时间，下午1点上班工作到晚上6点。公司从未让任何员工在休息时间工作过，所以不存在员工每天工作9小时的情况。另外，每逢法定节假日，公司均按照国家规定执行，因而也不存在法定节假日加班问题。

林目鑫说每周只休一天，刘经理认可确有其事，但同时表示：“双休日的加班工资都已按时支付了。公司与林目鑫签订的劳动合同中，已注明其每月基本工资是1300元。每次开支时，还会有岗位工资300元、绩效工资300元、固定加班工资200元，这些在工资条中有明确分类，每次都有他本人的签字确认。”

针对林目鑫称单位拖欠工资的说法，刘经理解释：“我们公司是每月15日发放上个月的工资。他是8月12日离职的，8月15日发工资时他没来，财务就将他的工资转到其银行卡里，有转账记录为证。对于他8月1日至8月11日的工资，公司会在9月15日发工资时再汇给他，不会拖欠他工资。”

### 仲裁和一审 员工部分诉求得到支持

在仲裁前的调解阶段，林目鑫与服装公司未达成协议。其后，仲裁委作出裁决，要求服装公司向林目鑫支付2013年8月1日至8月11日期间的工资860元、他在职期间休息日加班工资差额11570元，驳回林目鑫其他仲裁申请请求。

收到裁决书后，服装公司认为单位与林目鑫签订的劳动合同中已约定了基本工资，工资表中注明了各类分项，它可以说明单位不存在拖欠其加班费的问题，所以不同意劳动仲裁委的裁决，遂向法院提起诉讼。

法院经过审理，判决服装公司向林目鑫支付2013年8月1日至

8月11日期间的工资860元；但在休息日加班工资差额上，判决单位支付10400元，比仲裁裁决的数额减少了1170元。服装公司不服一审判决，又向二中院提起上诉。

### 工会调解 辨析析理说服当事双方

从2013年8月事发到现在已经一年了，这起并不复杂的劳动争议案件仍没有结束。为了快速而又不伤和气地解决这起纠纷，二中院将此案委托给了北京市劳动争议调解中心。9月24日，调解员常卫东为双方进行了调解。

员工林目鑫、服装公司人事部刘经理刚走进调解室，常卫东就给双方各递上一杯茶水：“来，咱们边喝边聊。”见二人都坐下，他接着说：“你们都经过了仲裁、一审，看出来了吧，咱这儿与他们庭审不一样，不整那威压的，咱走的是‘亲民路线’。”常卫东的一番话，逗得两位当事人笑起来，调解室里的气氛立刻轻松了许多。

“二中院委托工会来调解劳动争议案件，就是要定分止争，化解矛盾，和谐劳资关系。你们这个案件从仲裁到一审，很多事情都弄清楚了，大家心里基本上也有了谱。我们这个调解环节，就是给双方一个互谅互让的机会。”听常卫东这么一说，两位当事人点点头，表示愿意接受调解。

常卫东对他们说：“我仔细研究了你们这起劳动争议，总结了一下你们争议的焦点：一是单位觉得已经给过加班费了，仲裁和法院不应判决再次支付；二是员工林目鑫，你觉得自己是被部门主管辞退的，单位应该给你解除劳动合同的补偿金。是这样吧？”两位当事人点头称是。

调解过程中，刘经理向前挪了挪椅子，满脸不解地说：“我们每月发工资时都支付了加班费，现在还得给，单位太冤了。”

常卫东对他说：“光喊冤不行，你得有真凭实据来佐证啊！你们认可林目鑫每周双休日只歇了一天，可工资条上显示你们每月支付的加班费只有200元，以每月4周来计算，他休息日加班4

天，每天加班费只有50元。”

### 双方最终达成和解协议

看刘经理一脸疑惑，常卫东继续对他说：“《劳动法》规定，休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，用人单位应当支付双倍的工资；《北京市工资支付规定》做出了类似规定。这就是说，林目鑫休息日加班，你们应该向他支付不低于双倍工资的加班费。可现在呢？加一天班只给50元，与双倍工资的标准是不是差距太大？”听常卫东这么一说，刘经理不作声了。

常卫东接着说：“仲裁裁决与一审判决都没错。林目鑫每周工作6天，按法律规定，他每周应属休息日加班一天。你们公司每月虽在工资中固定支付了200元加班费，经过核算，未达到《劳动法》、《北京市工资支付规定》要求的双倍工资标准，单位应该向员工补足加班费的差额。”

“你们公司未提交林目鑫全部考勤记录及工资表，使仲裁委和一审法院无法核实员工实际加班天数和工资数额，应承担举证不能的不利后果。加班费也属于工资，同样不能克扣和拖欠啊。”常卫东补充道。

常卫东扭过头，向另一侧的林目鑫说：“你提交的录音证据中，显示你与部门主管因工作发生矛盾，他当时让你去办离职手续，说继续在这儿干也没有工资。这显然是气话，而且明确表示他只有建议权。在录音最后，这位主管也没坚持辞退你。发生口角后，你应向上级领导或者人事部门申诉，可你未办理任何手续，就直接离职，这种做法属于自动离职。按照法律规定，员工主动辞职，单位无需支付经济补偿的，所以更谈不上给付代通知金了。”

经过调解员常卫东释法讲理，林目鑫作出让步：零头不要了，给1万元就成。单位也很痛快，暂定同意。

刘经理回到服装公司向领导汇报后，单位愿意就此达成和解。昨天，经过三天调解、协商，双方当事人达成和解，这起劳动争议终于可以划上句号了。

## 【法律咨询台】

### 职工问： 不定时工作制 能否不签劳动合同？

我在一家餐饮公司上班，在这里干了两年多了。单位一直没和我签订劳动合同，前不久，单位把我辞退了，说我一个月内迟到三次，构成严重违纪。我想索要离职补偿金及未签订劳动合同的双倍工资赔偿金，可老板说，我属于不定时工作制员工，单位有权不签订劳动合同，且可以随时让我走人。请问是这样吗？

职工 鲁先生

### 律师解答：

北京市常鸿律师事务所主任  
常卫东

### 实行不定时工作工时制 也应当签订劳动合同

您好，根据《劳动合同法》的规定，用人单位与劳动者建立劳动关系，应当订立书面劳动合同，包括标准工时制、综合计算工时制和不定时工作制，只有非全日制用工可以订立口头协议，同时企业实行特殊工时制度，应向企业法人营业执照注册地的区、县劳动保障行政部门提出申请，因此公司应当与您签订劳动合同。

### 法律链接：

《劳动合同法》第10条：建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。

第69条：非全日制用工双方当事人可以订立口头协议。

第82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。《关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法》第3条：企业因生产特点不能实行《中华人民共和国劳动法》第36条、第38条规定的，可以实行不定时工作制或综合计算工时工作制等其他工作和休息办法。

第4条：企业对符合下列条件之一的职工，可以实行不定时工作制。

(一) 企业中的高级管理人员、外勤人员、推销人员、部分值班人员和其他因工作无法按标准工作时间衡量的职工……

北京司法大讲堂 协办  
常鸿律师事务所

**常律师信箱**

免费咨询热线：  
**18301020975**  
changlawyer110@126.com