

2014年北京劳动维权十大案例评析

由北京市总工会法律服务中心与《劳动午报》共同评选的“2014年北京劳动维权十大案例”近日出炉。这十大案例是在2014年全市各级工会和劳动争议调解组织受理的近3万件法律援助、劳动争议调解案件中，经过推荐、精心评选出来的。为了让广大职工深入了解这些案件，记者请市总法律服务中心副主任褚军花及安慧敏、胡芳等律师，对案件进行了分析点评。

□本报记者 王香阑

1

单位单方解除劳动合同未通知工会需付赔偿金

推荐单位：
昌平区总工会
基本案情：

张某于2006年10月入职某公司做司机，并签订劳动合同至2007年12月31日。之后又分别续签了3年、5年期合同，最后一次合同期限至2015年12月31日。

2013年9月27日，指挥室临时调动行车路线，张某所在车组未服从指挥，后因此写了检查。同年10月16日，公司以张某严重违反中心规章制度为由与其解除劳动合同。张某不服，向仲裁委申请仲裁，请求公司支付解除劳动关系经济补偿金。

处理结果：

张某获得2.3万元解除劳动合同经济补偿金。

案件评析：

本案庭审时，单位提交了《事情经过》、《检查》、《学习记录》、《签到表》、《奖惩条例》等证据，认为张某违反了规章制度，所以不同意支付解除劳动合同经济补偿金。

张某认可《事情经过》、《检查》等内容的真实性，这些证据显示他存在不服从管理的行为。不过，《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。用人单位应当研究工会的意见，并将处理结果书面通知工会。

因张某对《签到表》和《奖惩条例》不予认可，且公司与他解除劳动合同时未通过工会组织，程序不合法，所以仲裁委认定公司与张某协商一致解除劳动合同，对张某要求支付解除劳动合同经济补偿金的请求予以支持。

从理论上说，劳动者还可以向工会提出异议，由工会向单位提出纠正意见，但在实践中操作起来比较困难。

在该案件中，工会法律援助律师经过仔细研究案情，发现了单位解除劳动合同未经过工会这一程序上的瑕疵，最终使仲裁委采纳了援助律师的代理意见，裁决单位向张某支付经济补偿金，成功维护了劳动者的合法权益。

2

三职工加班变值班 工会援手获得赔偿

推荐单位：
市总工会法律服务中心
基本案情：

1999年1月至2002年4月，唐某等三人入职某物业公司，分别被安排在不同的小区，从事设备维修、门卫等工作。入职前，单位承诺他们每天工作8个小时，一周工作5天，节假日正常放假，包吃住等，月薪为2000元左右。

上班后才发现，每天不但要工作8小时，领导还会以接班人员未到岗、多干多得等借口，让他们每天多做二三个小时的工作。同时，他们每个月休息时间一般不超过4天，没享受过节假日，且没加班费。2014年4月，唐某等三人向单位提出支付加班费的要求，单位拒付。他们提起劳动仲裁申请，工会指派律师为三位职工提供法律援助。

处理结果：

仲裁委裁决物业公司向唐某等三人分别支付加班费；三人继续在单位工作。

案件评析：

当唐某等三位职工要求单位支付加班费时，物业公司称属于值班而非加班。并表示值班与加班不一样，是不用支付加班费的，给一些补贴就行了。

从法律来看，目前我国并未对加班与值班进行区别，劳动法律规定的也仅是加班，没有值班一说。现实生活中，值班则非常流行，不少单位往往以值班为由让员工加班，发生争议后，劳动者的诉求很难得到支持。

加班是指劳动者在平时正常工作时间内，继续从事自己本职工作的工作情况。单位安排员工加班，应当严格按照法律规定发放加班工资。而值班是用人单位为防火、防盗或为处理突发事件等原因，安排本单位有关人员在夜间、休息日、法定节假日等非工作时间内从事的非本职工作的活动，如接听电话、看门等，期间可以休息。值班费的发放则是按照用人单位相应的规章制度、劳动合同或惯例等执行。本案中，唐某等三位职工加班被单位说成值班，最终在工会援助律师的帮助下，获得了加班费。

3

单位辞退孕期女工 赔偿还要履行合同

推荐单位：
大兴区总工会
基本案情：

2012年9月，王女士入职某公司，岗位是会计兼文员。单位未与其签订劳动合同，也未缴纳社会保险。2013年10月11日，王女士查出怀有身孕，单位知道后，在其怀孕5个月时，要将她调到收银员的岗位。因她不同意调岗，公司人事部经理虎某便口头通知将她辞退了。

王女士认为公司与自己解除劳动关系违反了《劳动合同法》，便申请劳动仲裁，要求确认2012年9月6日至2014年2月17日期间自己与公司存在劳动关系、公司支付未签订劳动合同二倍工资差额，并要求继续履行劳动关系。

处理结果：

仲裁委裁决王女士与公司存在劳动关系、单位支付未签订书面劳动合同双倍工资差额2万元、公司与王女士继续履行劳动合同。

案件评析：

在仲裁过程中，公司否认与王女士存在劳动关系，因此王女士应当对是否存在劳动关系负有举证责任。她提交的与公司人事经理虎某的录音可以证明其入职时间，但公司表示单位里没有虎某这个人，对录音的真实性及证明目的不予认可。

然而经仲裁委核查，公司在2014年3月10日开具的加盖公章的介绍信，介绍其单位员工虎某到仲裁委领取相关材料并在送达回证上签字，所以，仲裁委认可虎某系公司员工，并认可其职位为人事部经理。同时，录音为王女士与虎某谈论关于调岗、被辞退等内容，该录音显示王女士是该公司员工，故仲裁委采信了她的主张，即双方存在劳动关系。

根据《劳动合同法》的规定，女职工在孕期的，用人单位不得依照本法第40条、第41条的规定解除劳动合同，而公司与王女士解除劳动合同有悖此条款，因此，仲裁委裁决公司与王女士继续履行劳动关系。

4

刚入职半月出工伤 也享停工留薪待遇

推荐单位：
房山区总工会
基本案情：

2014年3月2日，宋某入职某建材厂，签订劳动合同至2015年3月2日。3月18日，宋某工作时受伤，后认定为工伤，经鉴定为九级伤残。9月2日，双方解除劳动关系。

宋某多次与建材厂协商工伤补偿事宜，未达成一致意见，随后向工会申请法律援助。工会指派律师帮他维权，向劳动仲裁委申请仲裁，要求单位支付工伤待遇。

处理结果：

经调解，建材厂向宋某支付一次性伤残医疗补助金、一次性伤残就业补助金、停工留薪期间工资共计9万元。

案件评析：

本案的难点是如何确定停工留薪期的待遇。停工留薪期是指职工因工作遭受事故伤害或者患职业病，需要暂停工作接受工伤医疗，并依法享受原工资福利待遇的期间。《工伤保险条例》第33条第一款规定，职工因工作遭受事故伤害或者患职业病，需要暂停工作接受工伤医疗的，在停工留薪期内，原工资福利待遇不变，由所在单位按月支付。

本案中，职工宋某在2014年3月18日因工受伤，当日至5月30日期间住院治疗，8月18日医疗终结时伤情痊愈，由此可以确定其停工留薪期工资3万元。由于宋某是3月2日才入职的，刚上班十来天就发生工伤，建材厂不但要支付医疗费及停工留薪期的工资，着实觉得吃亏。

法律关于停工留薪期的规定，旨在保障工伤职工接受工伤医疗，恢复身体健康和劳动能力的权利。但在实践中，用人单位与工伤职工基于自身利益考虑，经常无法就停工留薪期的长短、待遇多少达成一致意见，职工申请维权后，劳动仲裁委或者法院会根据工伤职工受伤的部位和程度，结合工伤医疗服务机构出具的诊断证明或医事证明书，酌情认定工伤职工停工留薪期，但一般不超过12个月。

5

未给农民工缴社保 单位被判赔偿损失

推荐单位：
昌平区总工会
基本案情：

杨某于2000年5月入职某公司，岗位为保洁员。2014年3月，杨某达到法定退休年龄。在办理离职手续时，她得知入职后单位一直未给其缴纳社会保险，直到2008年4月才开始缴费，造成她无法享受养老保险待遇。与单位多次协商无果后，杨某申请仲裁，仲裁委作出不予受理通知书。工会法律援助律师帮杨某向法院提起诉讼，要求某公司支付2000年6月至2008年3月未缴纳社会保险赔偿金共计9930.8元。

处理结果：

杨某诉求获得法院支持，获得养老保险和失业保险一次性生活补助费共计9930.8元。

案件评析：

本案的特殊性是杨某在达到退休年龄后才知单位未为其缴纳社会保险。

根据2009年6月《北京市劳动和社会保障局、北京市高级人民法院关于劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要》第36条的规定，因用人单位未为农民工缴纳养老保险费，农民工在与用人单位终止劳动关系后要求用人单位赔偿损失的，应当自劳动关系终止之日起一年内提出，用人单位应赔偿农民工养老保险损失，具体计算方法是：1999年6月1日至2002年12月31日期间，按19%的比例计算用人单位应缴费数额；2003年1月1日之后，按20%的比例计算用人单位应缴费数额。

另外，《北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会关于劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要（二）》第47条规定，仲裁委、法院对于2011年6月30日前用人单位未为农民工缴养老保险的，可判决赔偿损失。

由此来看，对于2011年6月30日前用人单位未给农民工缴纳社保费的，无法补缴，只能通过赔偿的方式给予补偿。而对于这种赔偿数额，缴费基数是相应年度最低工资标准，而非劳动者相应年度的劳动报酬。