



单方解除合同  
加班值班  
辞退孕期女工  
工伤  
未给农民工缴社保

员工手册  
不履行劳动合同  
被派遣工不同意变更主体  
提成工资  
年薪 月工资

# 6

## 员工手册未含相关内容 单位解除劳动合同违法

推荐单位：  
石景山区总工会  
基本案情：

2006年9月25日，贺某被某包装公司聘用。工作7年间，曾多次签订劳动合同，最后一次签订劳动合同的终止期限为2014年12月31日。

2013年7月14日，贺某上班时突发疾病，后被医院诊断为冠状动脉肌桥，并要求住院治疗，但需交8万元住院押金。贺某因无钱住院治疗，便请求调整工作岗位，但未获同意。接着他提交《病假申请书》请求休假治疗。

2013年11月底，公司让正在休病假的贺某交病假条，他拿不出。公司于2013年12月26日，以旷工为由与贺某解除劳动合同。随后，贺某申请劳动仲裁。

### 处理结果：

法院判决包装公司向贺某支付含违法解除劳动合同赔偿金等共计20万元。

### 案件评析：

本案的争议焦点，是公司是否违法解除贺某劳动合同是否违法。

相关司法解释规定，在劳动争议纠纷案件中，因用人单位做出开除、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劳动争议的，由用人单位负举证责任。

本案中，包装公司以贺某旷工严重违反企业规章制度为由解除与他的劳动合同，对此作为用人单位应提供相应的证据。于是，公司提供了2008年1月1日单位实施的《员工手册》和《员工手册签收声明》。前者载明员工如有连续旷工5个工作日的严重缺勤行为，属于严重违反公司规章制度，将受到立即解除劳动合同的违纪处分。后者证实包装公司已将员工手册内容告知贺某。

然而通过质证发现，公司签收声明证实告知贺某内容的《员工手册》是2006年的版本，该版本中没有旷工解除合同的内容，而2008年版本《员工手册》却未向贺某公示，所以包装公司解除劳动合同的行为违法，故应向贺某支付违法解除劳动合同赔偿金。

# 7

## 不依约履行劳动合同 用人单位要付出代价

推荐单位：  
市总工会法律服务中心  
基本案情：

2008年至2013年期间，某总公司与刘某等7名职工签订无固定期限劳动合同。

2013年11月上旬，单位要求他们解除与总公司的劳动合同，然后与总公司全资子公司的分公司签订新的劳动合同，7名职工不同意。

2013年11月21日，单位给他们送达了《培训通知书》，要求进行一年的待岗培训，待遇按北京市最低工资标准发放。

7名职工认为总公司单方变更劳动合同，违反了《劳动合同法》的相关规定，要求被告继续履行劳动合同，单位拒绝。7人向工会求助，下派调解中心委托律师进行调解。

### 处理结果：

经法院与调解中心主持调解，7位职工与单位自愿达成协议：获赔50万元，解除劳动合同关系。

### 案件评析：

调解中心委托的律师调解员是此次劳动争议案件中为此案调解的主导人。

在这次调解过程中，律师调解员深入分析7名职工的证据材料，跟他们多次核实证据，根据职工草拟的书面调解内容，逐项跟每个人仔细核对，帮助他们分析调解的条件，并对相关的法律条文及可能出现的结果一一做了解释，分析原告与被告达成调解条件的合理性和可行性。

这次群体性劳动纠纷，在经过3个月时间后终于能够和解，缘于工会律师调解员多次与双方当事人电话沟通、当面交流。

律师作为专业人士，在案件调解过程中，仔细听取双方当事人意见后，重点就劳动争议发生的原因、关键环节进行仔细周密的分析、调查、核实，找准发生纠纷的症结，找出调解争议的法律依据和政策理论依据，及时化解纠纷，促进劳动关系和谐。

# 8

## 模糊补偿基数惹争议 单位最终补偿八万元

推荐单位：  
大兴区总工会  
基本案情：

2003年7月，张女士入职某公司做管理人员，双方签订劳动合同。但工资待遇未在合同中体现，双方口头约定张女士年薪不低于10万元，原则上每月先按年薪的一定比例发放4000元，年底再一次性付清，年薪包括其他绩效奖金、加班工资、保密费等。

2011年10月9日，公司解除了与张女士的劳动合同。

张女士同意解除劳动合同，但在计算经济补偿金数额时与公司发生分歧。公司认为应以每月4000元的实发工资作为计算基数，张女士则认为应以年薪10万元作为计算标准，且应补齐公司欠发的年薪工资。协商未果，张女士便申请维权。案件历时两年诉讼，最终在法院调解下达成调解协议。

### 处理结果：

公司给付张女士拖欠的年薪及经济补偿金共计8万元。

### 案件评析：

本案件的争议焦点，是计算经济补偿金时以张女士每月实发工资4000元为基数，还是以公司规定年薪不低于10万元为标准。

根据法院审理，可以看出公司与张女士在约定有关工资报酬的年薪制上存在很多不足之处。

虽然公司在劳动合同中规定了基本工资制度，但其公司制度里有关于管理岗位的工资年薪的约定，且加盖了公司公章，并承诺年底一次性付清，而且年薪包括其他绩效奖金、加班工资、保密费。但是，年薪制中除去每月按年薪的一定比例发放4000元后剩下的到底应该怎样发放，公司却没有具体、详细的规定和方案，所以，最后张女士按照年薪标准计算得到了经济补偿金。

# 9

## 员工主张提成工资 没有证据难获支持

推荐单位：  
怀柔区总工会  
基本案情：

张某于2012年1月入职到一家公司做设计员，公司未与他签订劳动合同，双方仅口头约定每月工资5000元，提成按所绘图纸每张200元计算。

张某上班第一个月得到的工资是7000元，从第二个月起公司只发5000元工资。张某多次向公司索要提成，单位均以资金紧张为由推拖。2013年1月，张某要求公司补发提成、签订劳动合同。随后他以个人原因为由向公司提出辞职，并办理了交接手续，公司向其支付了2012年12月份工资。张某于2013年2月向调解中心申请维权，要求公司支付2012年2月至12月未签劳动合同双倍工资差额5.5万元及提成2.5万元。

### 处理结果：

经调解中心调解，公司一次性支付张某2012年2月至12月的双倍工资差额6万元。

### 案件评析：

本案是一起主张提成工资的纠纷，争议的焦点是提成工资纠纷应由谁进行举证的问题。

谁主张谁举证，是民事诉讼的基本规则，即谁提出请求，谁就要证明该请求的合理性，否则就得不到法律的支持，追索提成报酬也不例外。

本案中，对于是否存在提成的事实，应由张某进行举证，包括提供提成的约定证据及自身工作业绩，剩下的证据则由用人单位来承担。如果用人单位否认存在提成约定且劳动者无法举证双方存在提成约定，那么劳动者将承担较大的法律风险。

张某虽然提供了在职期间所绘图纸，但这些图纸与提成之间缺乏联系，不能由这些图纸得出公司负有支付提成义务的结论。

同时，张某提供的图纸均为复印件，且这些复印件被公司否认，所以这些证据并不充分，这就是张某的提成请求未获支持的关键所在。

# 10

## 派遣工不同意变更主体 用人单位要给经济补偿

推荐单位：  
产业工会  
基本案情：

2013年7月1日，人力资源和社会保障部发布《劳务派遣行政许可实施办法》，规定注册资金不足200万元的单位不能经营劳务派遣业务。

2014年7月，注册资金为50万元的某公司决定不再经营劳务派遣业务，便与用工单位——某物流公司一起，要求职工签订《劳动合同主体变更协议》，即将这些职工转给另一家有资质的劳务派遣公司，他们在原公司的工作年限由第二家劳务派遣公司承继，岗位协议书等继续有效。王某等38名职工不同意变更劳动合同，原公司发出《告知函》，停止了他们在物流公司的工作，按待岗暂时安置。随后，38名被派遣员工进行维权。

### 处理结果：

经工会调解，38名劳务派遣职工获赔150多万元，与原公司顺利解除了劳动合同。

### 案件评析：

本案件中，某公司是由某物流公司出资，在很多年前设立的劳务派遣机构。原公司将包括38名职工在内的人员派遣到物流公司工作，这种做法违反了《劳动合同法》第67条中“用人单位不得设立劳务派遣单位向本单位或者所属单位派遣劳动者”的规定，存在用工不规范之处。同时，本案件中的劳动者多为老职工，固定岗位工作长达十多年，显然不属于劳务派遣的范畴。

在经济补偿方面，本案件中的某公司，因没有资质而不能再经营劳务派遣业务，若单位按照法定破产程序解散而与劳动者解除劳动合同的话，应当自《劳动合同法》施行之日即2008年1月1日起的工作年限支付经济补偿。并按照合同解除或终止之日劳动者前12个月的平均工资标准计算，不足12个月的，按实际工作月数的平均工资计算。经工会调解员依法依规进行调解，双方当事人终于达成协议，顺利解决了38位被派遣职工与两家单位的矛盾，保护了职工的合法权益。