

入职不足一个月被裁 60名派遣工向公司索赔未果

工会调解6小时帮讨补偿近10万

提醒：“有关系没劳动，有劳动没关系”不是侵权理由

□ 本报记者 博雅 文/摄

劳务派遣是指劳务派遣单位和劳动者订立劳动合同后，将劳动者派遣到用工单位工作的一种用工形式。劳务派遣的最大特点是劳动力雇佣与劳动力使用相分离。被派遣的劳动者不与用工单位签订劳动合同发生劳动关系，而是与劳务派遣单位存在劳动关系，这就形成了“有关系没劳动，有劳动没关系”的特殊形式。而这种用工形式，总是让一些不规范的用人单位在不知不觉中侵害着劳动者的合法权益。在保洁公司工作的陈女士等60名员工就因此被单位以辞退，幸运的是，在工会法律援助下，她们终于为自己讨回了说法。



调解现场

投诉——

保洁公司仓促裁人惹争议

陈女士所在的保洁公司是北京经济开发区一家以提供保洁服务为主的劳务派遣公司。

“我们已经与保洁签订了劳动合同，现公司将我们无缘无故开除，实在难以接受。”陈女士等一些老职工在向开发区总工会帮扶中心反映说。另一些新入职的职工反映说，他们是在朋友介绍下从老家过来工作的，刚来到这家保洁公司工作，在附近租了房子付完房租（押1付3式租赁），没到一个月就将他们辞退，现在身上一点钱都没有。于是，在没有任何办法的情况下，他们来到开发区总工会职工服务中心，想在这里“讨个说法，要个公平”，希望得到开发区总工会的法律援助。

接到陈女士等员工反映的问题后，中心工作人员经过了解，得知员工们的主要诉求是：一是要求公司立即支付拖欠的工资；二是提出用人单位解除劳动合同，应当提前通知职工，现在用人单位无故解除劳动合同，应当按照法律规定支付补偿金。

当时考虑到涉及职工数量众多，担心职工情绪难以控制，帮扶中心工作人员在第一时间与用人单位取得了联系，对事件发展进行详尽了解。原来，该保洁公司作为派遣单位与一家劳动派遣

公司签订合作协议，劳动派遣公司作为用工单位其客观情况发生了变化，将劳动者退回派遣单位。合作未一个月，突然裁员且涉及职工数量多达60人，保洁公司没有岗位安置这些派遣工，最终仓促做出了裁员的决定，于是引发了职工们到帮扶中心寻求帮助。

维权——

工会出面迅速调解化危机

面对职工们的维权要求，是被用人单位的无理辞退。帮扶中心工作人员提出，劳务派遣单位应当履行用人单位对劳动者的义务，明确劳动合同双方当事人的权利和义务，保护劳动者的合法权益。根据《劳动合同法》规定，被派遣劳动者在无工作期间，劳务派遣单位应当向劳动者按月支付所在地人民政府规定的最低工资。无故解除劳动合同的用人单位应当向劳动者支付经济补偿金。当劳动合同订立时所依据的客观情况发生变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成一致的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同。

为此，根据上述规定，工会调解中心认为公司应对此给予答

复，并给职工们一个明确合理的交代。接下来，在中心工作人员的努力调解下，保洁公司的代理人与职工代表先后进行了3轮谈判，长达6个小时的沟通。员工作为申请人，在谈判中再次提出了自己的诉求。在中心调解员的指导下，用人单位进行了《劳动合同法》的补习，对这次事件中存在的过失有了新的认识，并愿意承担相应的法律责任。

经过多方努力，在帮扶中心的调解和督导下，陈女士等员工获得了补偿金总额共计94969元。用人单位与职工经协商最终达成以下协议：一是双方协商一致解除劳动合同关系，被申请人根据员工工作年限的不同，向申请人支付500元至1000元的补偿金；二是双方对本协议项下支付金额确认无误，不再有任何其他纠纷。

“没想到，工会这么快就顺利调解了这场劳资纠纷。”陈女士说，为表达感谢，员工们特意制作一面写有“服务企业，共筑诚信，携手共建，和谐社会”的锦旗赠给帮扶中心。

提醒——

妥善处理劳务派遣的桥梁作用

通过这起劳动维权纠纷案，北京经济开发区总工会职工服务中心调解员王红璐分析说，劳务派遣单位是持续连接用工单位与

被派遣劳动者的桥梁，劳务派遣单位的运营管理风险亦与用工单位、被派遣劳动者持续相关，应清醒认识妥善处理。

王红璐认为，这场纠纷的顺利调解，主要依据以下规定。《劳动合同法》第五十八条的规定，劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立两年以上的固定期限劳动合同，这就决定了劳务派遣单位与用工单位及被派遣劳动者之间的关系长度。劳务派遣单位与用工单位之间力求做到相对稳定的长期合作关系，实现派遣岗位的相对稳定性，从而保证双方的收益持续增长；对于被派遣劳动者来说，在两年的劳动合同期间，派遣单位要帮助员工解决如岗前培训、薪酬福利管理、劳动合同管理、争议纠纷的协商、伤病等突发事件的处理等工作。《劳动合同法》第四十六条、第四十七条之规定，用人单位辞退或解除劳动合同，除特殊情况外（如严重违反用人单位的规章制度的；严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；被依法追究刑事责任的等），当然向员工支付经济补偿或赔偿。

另外，如果符合劳动合同法及劳动合同的约定，用人单位应按《劳动合同法》第四十六、四十七条规定向劳动者支付经济补偿。如果违反劳动合同法和劳动合同的约定，用人单位应按《劳动合同法》第四十八、八十七条规定向劳动者支付赔偿金，赔偿金额是经济补偿的二倍。

最后，根据《劳动合同法》第五十八条之规定，劳务派遣单位是用人单位，应当履行用人单位对劳动者的义务。劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同，除应当载明劳动合同必备事项外，还应当载明被派遣劳动者的用工单位以及派遣期限、工作岗位等情况。劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立二年以上的固定期限劳动合同，按月支付劳动报酬；被派遣劳动者在无工作期间，劳务派遣单位应当按照所在地人民政府规定的最低工资标准，向其按月支付报酬。

【法律咨询台】

新购干果中有虫 消协调解获赔偿

时下，各品牌的零食专卖店遍布商场、超市，瓜子、花生等干果，果丹皮、巧克力应有尽有，购买起来非常方便。近日，延庆消协接到一起关于在干果店购买干果引发的投诉，在延庆消协的调解下，消费者张女士顺利获得了赔偿。

典型案例：

前不久，消费者张女士在逛商场时，发现一家新开的干果店在做促销活动，张女士觉得价钱很合适，于是花了70元购买了核桃、花生等干果。没想到，当张女士回到家后，突然发现购买的干果中有小虫子，当即非常生气，立刻回到干果店要求退货。商家称张女士购买时没有发现虫子，反倒是回到家才发现虫子，态度恶劣地怀疑是张女士自己动了手脚，一怒之下，张女士来到延庆消协进行投诉。消协调查后发现，张女士购买的干果中的确有小虫子，这样的干果已经无法食用。消协多次和商家联系沟通，商家承认张女士购买的干果是他们店的，经过消协工作人员多次耐心地调解，商家当场赔偿张女士280元，张女士对消协的工作表示感谢。

工商提醒：

延庆工商分局在此提示广大消费者，在干果店购买干果时，要注意以下几点。

第一，在正规商场、超市购买。干果是入口的食品，消费者在购买时，一定要在正规的商场、超市进行购买，购买时还要认准经营者是否有营业执照及食品流通许可证明等资质，再进行购买，确保食品安全。

第二，最好购买定型包装干果。干果的销售形式一般为定型包装和散装两种，相对而言，散装的干果比较便宜，买多买少可以根据消费者的意愿选择，比较受消费者的喜爱。定型包装的干果在包装上标有厂名、生产日期、保质期等必要内容，散装干果则没有这些信息，消费者只能凭借观察干果色泽是否正常、有没有异味进行判断甄别。如果有可能，消费者最好当场试吃感受一下干果的具体品质。

第三，留存购物凭证。消费者在购买完干果后，一定要留存购物凭证，以便出现问题时可以及时维护自己的权益。

马延景



北京工商延庆分局协办

劳务派遣工停工期间仍有劳动报酬

□ 本报记者 博雅

因为之前的一个物业项目到期终止，北京某劳务派遣公司20多名员工停工了一个多月，员工们带着这个问题来到了调解中心进行咨询，并反映了他们这些派遣员工外派工作时而断续，不能保证稳定的持续工作，而派遣公司在停工期间也不允许这些人离职，造成了这些派遣员工在停工期间没有生活费，造成了生活困难。员工们疑虑：这样待下去生活都没有保障了怎么办？不知道按

照法律规定，在停工期间他们是否仍有劳动报酬？

说法：

针对员工们反映的问题，有关法律人员分析认为，派遣工停工期间仍有劳动报酬，劳务公司须按当地最低工资发放。

根据《劳动合同法》第58条第1款规定：“劳务派遣单位是本法所称用人单位，应当履行用人单位对劳动者的义务。”用人单位即是指具有用人权利能力

和用人行为能力，运用劳动力组织生产劳动，且向劳动者支付工资报酬的单位。劳务派遣公司是用人单位，其应当与劳动者签订2年以上的固定期限劳动合同。所签的劳动合同除应当载明《劳动合同法》第17条所要求的一般条款外，还应当载明被派遣劳动者的用工单位以及派遣期限、工作岗位等情况。被派遣劳动者享有与用人单位的劳动者同工同酬的权利。劳务派遣单位不得克扣用工单位按照

劳务派遣协议支付给被派遣劳动者的劳动报酬。

同时，劳动者与劳务派遣公司建立劳动关系后，在劳动关系存续期间，如果出现实际用工单位结束用工，劳动者处于待工状态的情况，那么，根据《劳动合同法》第58条第2款的规定，用人单位（劳务派遣公司）应当按照当地的最低保障工资按月给劳动者提供生活保障。通过调解20多名待岗员工拿到了一个月的最低工资。