

怀孕教师追讨生育保险遭辞退

法援律师多方取证 职工维权终获成功

□本报记者 屈斌 通讯员 贺珊

在职场中,三期女职工是一个容易遭受侵权的群体。当她们面临单位的侵权行为时,如果缺失劳动合同、社保缴纳记录和工资支付记录等证据,维权路上更是难上加难。这种情况下,女职工还有哪些方法搜集证据,维护自身合法权益?近日,本报采访了承担北京市职工服务类社会组织服务项目“劳资关系中的润滑剂”的西城区晨夕法律服务中心。通过法援律师代理的这则案例,读者可以得到一些启示。

女教师入职不计较待遇 遭遇侵权无奈申请法援

2011年7月,刚刚大学毕业的王女士入职北京某教育咨询公司,担任小学数学辅导教师。据王女士回忆说,她当时是通过一名闵姓负责人被聘入公司,此后,闵某也一直负责对她的管理。然而自入职以来,公司既没有与她签订书面劳动合同,也没有为她缴纳各项社会保险。对于工资,公司也是按月以现金形式支付。

工作中,王女士一直觉得吃苦工作、将教学任务完成好就可以了。针对自身待遇等情况,王女士没有过多计较,觉得能取得良好的业绩,帮助学生们提高成绩,能取得一些成绩就可以接受。面对公司种种侵权情况,王女士虽心知肚明,但一直保持容忍。

事情的转变发生在2011年9月,王女士怀孕后,为了能够享受国家的法定福利,向公司提出了为其缴纳生育保险的要求。可针对王女士的合理请求,公司却找借口,一直不予办理。公司负责人甚至表示:“如果你一定要生育保险,以后就不要来这上班了。”

2012年3月,王女士离生育不远,遵医嘱开始休息。这时,公司负责人更是口头向王女士表达了辞退意思:“以后不用来上班了。”

面对这样的情况,王女士希望通过法律手段挽回自己的合法权益,经多方咨询后,她找到了西城区法律援助中心。法律援助机构接到了王女士的法律援助申请后,指派北京市九洲律师事务所张丑俊律师承办此案。

听过王女士介绍情况后,张丑俊律师认为,由于王女士目前只保存了自己的一些教案,而在工作期间没有留下劳动合同、社保缴纳记录、工资支付证明等重要证据,因此,本案成败的关键在于如何确认与该公司之间的劳动关系。

在张丑俊的建议下,王女士继续收集并固定有关证据,与此同时,针对社会保险相关的权益,王女士希望通过向劳动行政部门反映情况,督促公司尽快解决。

2012年3月,张丑俊和王女士一起赴西城区劳动行政部门反映公司未签订劳动合同、侵犯劳动者合法权益等情况。然而,由于现实中劳动监察、社保稽核部门无法及时作出强制措施的情况,王女士只得选择申请劳动仲裁作为解决问题的首要途径。

家长和同事都不愿作证 多方搜集证据申请仲裁

考虑到调查取证的难度,张丑俊和王女士反复斟酌,最初,他们希望寻找证人出庭作证,从而证明王女士与教育公司存在劳动关系。

由于王女士的工作是小学数学老师,许多家长可以证明王女士是从2011年7月开始,一直在该公司上班。然而,经与多名学生家长联系,家长们均表示不方便为王女士作证。随后,张丑俊反复向这些家长说明了王女士遭遇的不公正待遇,希望能够获得他们的理解和同情,为王女士作证。然而,这些家长碍于自己孩子与与学校之间的关系,始终没有人同意作证。张丑俊又试图找学生做证人,然而考虑到这些孩子都是未成年人,并有可能继续在该公司学习,最终放弃了由学生作证的想法。

此后,张丑俊和王女士又希望找公司的同事出庭作证,然而多数同事要继续在该公司工作,不方便作证。经多方打听,张丑俊联系到了王女士的同事张某,张某在王女士上班之前已经在该公司工作,现已离职。经反复沟通,张某同意出面为王女士协调此事。可几天后,意外又发生了,张某改变了主意。张某打电话说:“非常抱歉,我本愿意为王女士作证,但是我得活命啊!对不起。”最终,找证人作证的想法终告失败。

张丑俊想到了另一个办法,通过王女士与公司负责人闵某的谈话录音搜集证据。为了避免在谈话中引起公司负责人的注意,张丑俊建议王女士自己去跟公司沟通,并注意保留录音证据。在王女士与闵某的谈话中,闵某承认王女士自2011年7月开始在公司上班,并且要求王女士交回有闵某签名的公司规章制度原件。

随后,王女士向西城区劳动争议仲裁委员会提交了仲裁申请,提出了要求公司补发自申请仲裁之日起至实际开庭之日期间的工资、支付因未签订劳动合同双倍工资差额、按照北京市生育保险确定的范围及标准报销王女士的医药费等诉求。

举证全面女教师胜诉 法院调解获赔偿2万元

在向工商局查询工商登记信息后,张丑俊又意外发现,闵某并不是工商登记中记载的公司股东或负责人,这给举证与公司存在劳动关系又增加了难度。张丑俊希望证明闵某是公司的实际控制人,于是赴工商局调取了该公司的全部工商登记材料。经调查,张丑俊发现,公司在注册过程中,闵某最初是作为出资人并且在申请材料上签字。另外,该公司登记的股东是闵某的妹妹,另一个股东是闵某的爱人。实际上,闵某经营并控制该公司。张丑俊还查询了该教育咨询公司在网面上向社会招聘老师及对外宣传的相关信息,发现相关负责人也都是闵某的信息。

2012年9月,本案仲裁开庭,张丑俊提交了上述证据。而该教育公司聘请的代理律师,并没有

料到王女士会做充足的证据准备,他们选择了否认劳动关系的策略。面对对方的答辩,张丑俊耐心出示相应的证据材料,详细阐述了自己的理由。

张丑俊指出:闵某是公司的实际负责人,闵某的行为对外代表了该公司。原因在于,闵某以该公司的名义录用王女士,并且王女士的工资均由闵某代表该公司发放。虽然王女士没有书面的劳动合同,但是现有的证据材料可以证明双方存在关系。王女士还提交了该公司上课次数统计表及学生吃饭情况统计表以及自己的教案,显示她作为数学老师上课的情况。

除了上述证明闵某是公司实际控制人的证据,闵某还代表公司向王女士签发了公司《规章制度》。仲裁现场,经仲裁员许可后,

张丑俊当庭拨打了闵某的手机。闵某接电话后,当场承认了自己就是该公司的负责人。对于环环相扣的证据链条,西城区劳动争议仲裁委员会依法予以采纳。

最终,仲裁裁决该公司在裁决书生效之日起七日内与王女士签订书面劳动合同,支付王女士因未签订劳动合同双倍工资差额17797元,支付2012年2月至2012年8月期间的工资报酬12453元,按照北京市生育保险确定的范围及标准报销王女士的医药费5171元。

该公司不服该裁决,向西城区人民法院提起诉讼。在仲裁胜诉后,张丑俊向王女士说明了利害关系:如果一审做出判决后,公司不服,双方继续进入二审,会耗费更多时间。王女士考虑到怀孕的身体状况,如果继续进入后面的法律程序,由于时间精力等原因,会面临很多困难。在法官的主持下,双方达成调解协议,西城区人民法院出具了《民事调解书》,该公司一次性支付王女士20000元。至此,这起因公司违反《劳动合同法》规定侵犯女职工合法权益的案件,通过法律援助圆满结束。

■律师支招

单位提出不合理要求 三期女职工有权拒绝

□本报记者 屈斌

作为一名从外地来京从事教师工作的大学生,王女士将所学的知识传授给学生,在工作中发挥了自身的价值。然而,对于工作待遇及合法权益,王女士并没有太多想法,怀孕后,她才意识到需缴纳生育保险后才能报销部分费用,却得到了被辞退的结果。现实中,和王女士存在类似情况的并不少见。对于女职工如何维护自身合法权益,九洲律师事务所张丑俊律师给大家提了几点建议。

张丑俊认为,首先,不管对方是什么类型的公司,应坚持要求签订书面《劳动合同》。《劳动合同法》规定,建立劳动关系,应当订立书面劳动合同。书面劳动合同是维护自身合法权益的重要保障。在没有劳动合同的情况下,劳动者往往很难收集足够证据证实自己与用人单位存在劳动关系。

其次,劳动者有权拒绝用人单位的不合理要求。《妇女权益保障法》规定,各单位在录用职工时,除不适合妇女的工种或者岗位外,不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准;各单位在录用女职工时,应当依法与其签订劳动(聘用)合同或者服务协议,劳动(聘用)合同或者服务协议中不得规定限制女职工结婚、生育的内容;任何单位均应根据妇女的特点,依法保护妇女在工作和劳动时的安全和健康,不得安排不适当

合妇女从事的工作和劳动;妇女在经期、孕期、产期、哺乳期受特殊保护。《劳动合同法》规定,劳动者有下列情形之一的,用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同:……(四)女职工在孕期、产期、哺乳期的。另外,《女职工劳动保护特别规定》对女职工生育、哺乳、休假等方面合法劳动权利作了明确规定。实践中,有些用人单位实行男女同工同酬,限制女职工怀孕、生育等,在女职工特殊时期安排不适合从事的工种。这些都是违反法律规定的,劳动者要对用人单位说“不”。

再次,合法权益受侵害时及时通过法律途径解决。找用人单位协商解决是最简洁的办法,但是如果双方无法就争议事项达成一致,还可以找工会解决、找妇联解决,还可以提起劳动仲裁或诉讼。符合法律援助条件的劳动者可以向用人单位所在地法律援助中心申请法律援助,法律援助中心可以免费为劳动者指派律师。

张丑俊建议,劳动者在入职之初就开始树立证据意识,尽可能保留《劳动合同》、《员工手册》、工资卡、工资条、考勤记录、工作服、工作证以及工作记录等证据,一旦与用人单位发生争议,这些都可以成为有利的证据,为赢得劳动仲裁和法院支持提供保障。

■有问必答

提问:本报读者 陈先生
回答:北京市总工会
法律服务中心 杨雪峰

单位把我档案丢失,无法办退休怎么办?

□本报记者 王香阑

陈先生:

我是北京户口,上世纪七十年代下乡插队,1980年回到北京。不久,我被本市一家事业单位招为正式职工,1983年严打时入狱,1995年出狱。当时为了生计,我跟朋友到外地去做生意,最近几年才回到北京居住。

因为要办退休手续,我到以前工作过的事业单位去索要个人档案,但对方告诉我找不到了。他们说,单位曾更换过三次办公地址,每次搬家都要处理一些物品,但没发现过我的档案。而且该单位一把手换了十几个,现在除了三四个老职工外,其他员工和领导根本不知道曾经有我这么一位职工,找不到档案他们也没办法。但没有档案我就办不了退休手续,拿不到养老金,请问:单位把我档案丢失,我现在该怎么办?

杨雪峰:

您好,人事档案是公民取得就业资格、缴纳社会保险、享受相关待遇所应具备的重要凭证。北京市高院、北京市劳动和社会保障局《关于劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要》第41条规定,因用人单位的过错而使档案迟延转移,劳动者要求用人单位赔偿损失,劳动仲裁委或人民法院在确定赔偿额时,可参照《北京市失业保险规定》及相关政策文件的规定;劳动者因其档案丢失而向用人单位主张赔偿损失的,劳动仲裁委或人民法院可根据当事人的过错程度和受损情况酌情确定赔偿数额,一般不超过六万元。为维护您的合法权益,建议您申请仲裁或者提起诉讼。



关注微信 答题有奖

您只需扫描二维码,关注劳动午报微信公众号,就可参与民主管理有奖答题活动。我们每期将从答对者中抽取10人,赠送全年《工会博览》杂志(180元)。小伙伴们赶快行动吧!

