



法援律师董梅（右一）为农民工进行维权。



法援律师黄帅（左一）为职工提供法律咨询。



市总工会法服中心的杨雪峰（左一），为职工出庭辩护前准备证据材料。

6

司机换车待岗 单位应付待岗工资

推荐单位：

延庆区总工会

基本情况：

鲁某等4人是某出租汽车公司的司机。2015年4月，他们被告知因出租车更换需回家待岗，但直至2015年10月，单位未支付任何报酬。4位司机申请仲裁，要求单位支付待岗工资，后经劳动者申请，案件转至劳动争议调解中心进行调解。

调解时，4位司机称与单位进行过协商，而单位一直未通知他们回去上班。经工会调解，单位同意支付4位职工待岗工资。因单位预计10月底能提供出租车保障他们上岗，故职工同意降低待岗工资的数额，最后双方达成一致。

处理结果：

出租汽车公司向4位司机每人支付6000元待岗工资。

案件评析：

出租汽车行业相对其他用人单位来说较为特殊，虽然每位劳动者（司机）都与单位签有车辆承包合同，每月需缴纳一定数额的承包管理费用，并在签订合同时缴纳预交承包金即押金，但双方仍然建立了劳动关系，并签订劳动合同，且由单位缴纳社会保险，双方劳动关系属于合法有效。

根据《北京市工资支付规定》第27条规定，非因劳动者本人原因造成用人单位停工、停业的，在一个工资支付周期内，用人单位应当按照提供正常劳动支付劳动者工资；超过一个工资支付周期的，可以根据劳动者提供的劳动，按照双方新约定的标准支付工资，但不得低于本市最低工资标准；用人单位没有安排劳动者工作的，应当按照不低于本市最低工资标准的70%支付劳动者基本生活费。

虽然目前我国《劳动法》对职工待岗期间的待遇没有具体规定，但劳动者可依据其他相关法规享有待岗期间待遇。企业也应承担起相应责任，保障待岗职工在待岗期间的基本生活费用，即不低于本市最低工资标准的70%。

7

未签劳动合同 单位付双倍工资赔偿

推荐单位：

市总工会法律服务中心

基本情况：

王某于2015年3月4日入职北京某游戏公司工作，约定工资为6000元，试用期工资标准为4800元。

工作期间，公司一直未足额发放工资，也未支付加班费，并且未与职工签订劳动合同、未缴纳社会保险和住房公积金。基于单位上述侵权行为，王某于2015年5月18日口头告知公司辞职，并要求公司支付拖欠工资及未签订劳动合同的双倍工资赔偿。

公司认为单位一直按时发放工资，不存在拖欠情形。并表示双方未签订劳动合同的责任，在于人事主管未履行职责，这与公司无关，因此单位不同意支付任何费用。双方发生纠纷，王某申请仲裁，工会委托王凌涵为他提供法律援助服务。

处理结果：

游戏公司向王某支付未签劳动合同的二倍工资赔偿6000元。

案件评析：

此案有两个争议焦点：一是未签订劳动合同双倍工资问题。职工认为公司未在规定时间内与自己签订书面劳动合同，是违法行为，因此应该获得双倍工资赔偿。用人单位坚称未与职工签订劳动合同是职工所在部门人事主管的职责，公司不承担责任。

经过质证，王某所在部门包括人事主管在内的多名职工，曾要求与单位签订合同，但是公司迟迟未履行职责，所以公司应承担责任。根据劳动法律法规，公司应支付第二个月起的双倍工资赔偿；

二是加班事实的认定。王某表示他按照公司要求曾于2015年3月14日、4月6日、4月7日、4月11日加班工作，公司应该向其支付加班费。但单位认为公司内部的打卡考勤记录内并没有该职工加班的记录，且公司加班申请单应有公司领导签字才认可。经工会法援人员据理力争，用人单位认识到确实存在用工不规范的行为，最终双方达成调解协议，王某获得6000元赔偿。

8

单位计算错误 职工索赔经济补偿差额

推荐单位：

怀柔区总工会

基本情况：

2000年3月，张某入职某公司工作。2015年初，单位与张某协商一致解除劳动合同，并向其支付经济补偿金17256元。

此后，张某发现原单位向自己支付经济补偿金的计算方法错误，即公司是按照当年的月工资来计算经济补偿金的，而律师告诉他应按劳动者在劳动合同解除前12个月的平均工资来计算，于是他要求公司另行支付经济补偿金差额，工会委派调解员葛磊为双方进行调解。

处理结果：

经调解，单位向张某一次性支付经济补偿金差额1万元。

案件评析：

本案是一起用人单位与劳动者协商解除劳动合同，因支付经济补偿金计算方法产生的法律纠纷。

张某入职十余年，称单位对他也是不错的。公司因岗位调动与其协商解除劳动合同，张某表示同意，但他认为公司在支付经济补偿金时计算方法是错误的，自己吃了亏，所以要求公司支付经济补偿金的差额。

在劳动合同解除时，会涉及如何计算经济补偿的问题。在本案中，工会调解员了解到用人单位比较正规，但对法律知识并不熟悉。

在此种情况下，调解员并不着急进行调解，而是邀请单位的法律顾问、公司人力资源总监及相关部门职员，参加怀柔区调解中心开办的“劳动争议法律知识讲座”。在讲座中，调解员以此案为蓝本，讲解了案件的法律适用情况，并穿插生动的案例解析。讲座结束后，单位的法律顾问主动找到工会调解员，要求按法律规定进行调解。之后，调解员又找到张某，对其动之以情，晓之以法，提出公司经济补偿金计算方法虽然存在错误，但张某计算的金额也是偏高。最终，双方达成一致，单位一次性支付张某解除劳动合同经济补偿金1万元，使调解成功。

9

随意调整员工工作地点 用人单位赔偿1万元

推荐单位：

市总工会法律服务中心

基本情况：

王某，女，2013年8月5日入职北京某物业公司，任项目处会议服务主管，单位与其签订4年固定期限劳动合同。

2013年10月18日，营销公司向王某邮寄《工作安排协商通知书》，以她在工作中出现失误为由，将其从花园店调到玉蜓桥店，要求她于2013年10月25日前到玉蜓桥店上班。王某认为通知书中所写的“工作失误”并非由本人造成，不应由她承担责任，且玉蜓桥店离家很远，不适合到那里工作，所以接到通知后她仍继续到花园桥店工作，但营销公司未给她安排工作。

2013年11月1日，营销公司向王某发送了《旷工通知函》，称她于2013年10月23日至2013年11月1日一直未上班，也未向公司履行相应的请假手续，构成连续旷工，让她到公司办理相关手续。她未去，随后被单位辞退。

王某不服，申请仲裁要求营销公司支付工资及生活费，工会指派褚军花、鲁晶晶为王某提供法律援助。

处理结果：

营销公司向王某支付1万元生活费。

案件评析：

庭审时，营销公司提交了《工作安排协商通知书》、《旷工通知函》等证据，认为王某违反了规章制度，以旷工为由与王某解除了劳动合同。王某认可《工作安排协商通知书》、《旷工通知函》的真实性，但未同意《工作安排协商通知书》中变更工作地点的内容，所以才一直没到玉蜓桥店去上班。

本案中，王某对于营销公司为其调整门店的理由及调整门店的结果均不同意，即双方在门店调整方面存在争议。此外，双方之前还存在工资方面争议，且最终仲裁委裁决单位向王某支付相应工资。在这种情况下，导致王某无法正常提供劳动的原因并非在于本人，双方的劳动关系并未解除，所以法院认定营销公司应按照规定支付王某的生活费。

10

达成调解不兑现 单位多赔3500元

推荐单位：

市总工会法律服务中心

基本情况：

27岁的赵某自2012年6月15日入职北京某物业公司，任项目处会议服务主管，单位与其签订4年固定期限劳动合同。

2015年1月8日，项目处向赵某下达了《关于赵某隐瞒法定假日值班费的处理决定》，以她向员工刻意隐瞒法定节假日三薪的规定，擅自打乱排班计划，违反会服主管的岗位职责为由，给予其辞退的处理决定。

赵某认为公司的辞退理由不成立，向东城调解中心申请调解，双方达成调解协议，单位同意支付5000元补偿，并约定在2015年2月19日（春节）前支付。

2015年3月初，赵某向公司询问何时支付补偿款。公司答复效益不好，表示先给4000元，以后再给1000元。

2015年3月9日，愤怒的赵某向东城区劳动争议仲裁委员会申请仲裁，要求公司支付解除劳动报酬金、延时加班费等共计2.3万元，并到工会申请法援。市总工会法律服务中心指派杨雪峰代理此案。

处理结果：

经仲裁调解，公司支付赵某解除劳动合同补偿金等8500元。

案件评析：

本案的焦点在于公司辞退赵某是否合法。

最高法《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（一）》第13条规定，因用人单位作出的辞退决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。

本案中，物业公司未提供证据证明辞退赵某的合法性。而赵某提供的公司会服主管岗位职责中，也没有上述规定，所以，公司作出的辞退决定违法。工会律师尊重赵某的个人意愿，讲明利害关系，最终达成调解协议并履行完毕。

本案中，物业公司因小失大，不履行前一个调解协议的不诚信行为，使公司在仲裁时多支付了3500元补偿，从而付出了更大的代价。