

2015年区县工会维权亮点案件评析

维护职工的合法权益是工会的基本职责，在2015年全市各级工会和劳动争议调解组织受理的近2.4万件法律援助及劳动争议调解案件中，由区县工会组织办理的占比很重很大。为此，年终岁末之际，本报特别向读者介绍其中5个备受关注的区县工会劳动争议调解案件，并请承办人王伟娜、栾菲菲、周枫对案件进行分析点评。

□本报记者 王香阑

1

劳务派遣工四次维权 工会助力职工获赠

推荐单位：

朝阳区总工会

基本案情：

2011年4月21日,王某入职某劳务派遣公司(以下简称“派遣单位”),双方签订了《劳动合同》,随后该公司将他派遣至某工业研究所(以下简称“用工单位”),岗位为复合材料成型工。2013年4月21日,王某与派遣单位续签劳动合同至2015年4月20日,并与用工单位签订了《劳务合同》。

2014年9月12日,用工单位因王某旷工违反规章制度将其退回派遣单位。2014年10月1日至12月31日期间,派遣单位未安排王某工作,也未向他支付工资,后王某主张派遣单位已口头通知与其解除劳动合同。自2014年11月13日起,王某先后向仲裁委、法院申请维权,要求两单位支付工资、违法解除劳动合同的经济赔偿等。

经工会提供法律援助,王某分别获得2014年10月1日至12月17日期间工资4000元、解除劳动关系经济补偿金10000元等赔偿。

案件评析：

该案是因劳务派遣工被退回而引发的争议。根据《劳动合同法》规定,只有在出现“(1)被派遣劳动者在试用期内被证明不符合录用条件的;(2)被派遣劳动者严重违反用人单位的规章制度”等情形时,用工单位才能将派遣的劳动者退回派遣单位,同时派遣单位可依法与劳动者解除劳动合同。同时,《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(一)》第十九条规定,企业规章制度要具有法律效力并有效约束劳动者,应具备三个条件:第一、规章制度内容合法;第二、制定和通过应经民主程序;第三、向劳动者公示。

本案中,用工单位以王某无故旷工22天违反规章制度为由将其退回派遣单位,作为用工单位应提供相应证据。用工单位提供了《劳务合同》和《员工考勤及假期管理办法》。前者载明如派遣劳动者违反其规章制度,用工单位有权解除劳动合同并将其退回;后者载明派遣劳动者如连续旷工15天以上或一年内累计旷工30天以上的,应解除用工合同。但该用工单位并未提交任何关于该规章制度经过民主制定和公示的证据。工会律师当庭提出质疑,认为未经民主制定及公示的规章制度对王某不具有法律效力,且王某已按工作习惯履行请假流程,用工单位退工违法,应与派遣单位承担连带赔偿责任。最终,被退回的劳务派遣工王某维权成功。

2

发挥联动调解机制优势 三球童与单位和解

推荐单位：

通州区总工会

基本案情：

2015年9月,某俱乐部三名劳动者来到通州区总工会劳动争议调解中心申请维权,主张单位经常安排他们加班却不给加班费、发放的工资未达到北京市最低工资标准,而且也未与劳动者签订劳动合同。

了解情况后,工会调解员联系到俱乐部的人事部张经理,他表示愿意接受工会调解。据张经理介绍,该俱乐部主要经营高尔夫球场服务,三名劳动者的职业均为球童,其工资构成为底薪加客人支付的小费,实际到手的工资数额远远超过北京市最低工资标准,不存在安排加班的情况,他认可了未与部分劳动者签订劳动合同的事实。

经工会调解,双方当事人自愿达成一致,由俱乐部一次性支付三名劳动者未休年休假工资、加班费、未签劳动合同双倍工资差额、高温补贴等每人14000元,双方再无任何劳动争议和纠纷。

案件评析：

接到案件后,工会调解员经过综合分析,认为单位和劳动者之间的矛盾并不大,决定组织双方对面调解。来到调解中心后,张经理首先表达了调解诚意,希望友好协商,将所有劳动争议一并解决,三名劳动者表示同意。

初步协商后,双方当事人给出的数额差距较大,调解员针对案件情况做了详细解释。首先,调解是在双方自愿的基础上,通过互相让步达成的,从劳动者角度来看,即表现为牺牲一部分经济利益换取争议的尽快解决;其次,从请求事项来说,劳动者主张支付加班费的,面临举证难问题,法律一般很难支持。三名劳动者主张支付未签订劳动合同双倍工资差额,有的已全部或部分超过时效。听取上述解释后,当事人经多次协商,最终达成了调解意见。

该案调解成功后,俱乐部受到很大启示,为了进一步规范管理,张经理又陆续携23名劳动者来到工会进行调解,这不仅保护了劳动者的合法权益,也避免了单位损失的扩大。

从通州区总工会接案到调解中心介入,最后联合通州区劳动仲裁委员会出具调解书,该案的成功调解充分体现了联动调解机制的优势。通州区总工会及时接案,调解中心迅速化解矛盾,避免了劳动者投诉无门四处奔波,也为企业完善相应用人制度提供了帮助。

3

人事主管未签劳动合同 要求双倍赔偿难获支持

推荐单位：

东城区总工会

基本案情：

高女士于2012年3月入职某商贸公司,任人事行政主管,入职后单位未与她签订劳动合同,也未按照国家规定缴纳社会保险。为此,高女士于2013年11月18日与单位解除劳动合同,要求单位支付未签订劳动合同双倍工资差额及解除劳动合同的经济补偿金。

单位认为高女士是公司的人事行政主管,工作内容就包括与劳动者签订劳动合同、缴纳社会保险。且高女士履行了代单位与其他员工签订劳动合同的工作职责,只是自己未与单位签订劳动合同。单位认为是高女士自己的失职行为所致,不同意支付未签订劳动合同双倍工资赔偿。另外,单位称高女士自己不愿意缴纳社会保险,为此公司每月已向其支付了600元保险补助,所以不同意支付解除劳动合同经济补偿金。

通过工会调解员的调解,单位认识到未给劳动者缴社会保险的违法性,又考虑到该员工系单亲,且其母亲刚被诊断出患有癌症,最终双方在互谅互让的基础上达成和解协议,单位同意向高女士补发解除劳动合同经济补偿金10200元,双方握手言和。

案件评析：

根据法律规定,用人单位未与劳动者签订劳动合同的,应当自其入职次月起向劳动者支付未签劳动合同双倍工资赔偿。本案中,高女士确系公司的人事行政主管,其工作职责之一包括签订劳动合同,且单位有证据证明公司的其他员工已经签订了劳动合同。所以工会调解员认为,基于高女士的特殊身份,签订劳动合同是其自身的工作职责,未签订劳动合同系其本人工作失职所致。

《劳动合同法》规定未签订劳动合同双倍工资赔偿的立法本意,是督促用人单位及时与劳动者签订劳动合同,而非让劳动者以此作为牟利的手段。工会调解员认为,若支持高女士要求未签劳动合同双倍工资的主张有悖法理,所以依法不应当支付其未签劳动合同双倍工资的主张。

根据法律规定,用人单位未为劳动者缴纳社会保险而劳动者因此离职的,劳动者有权向单位主张解除劳动合同经济补偿金。缴纳社会保险是用人单位应尽的法定义务,任何单位均不得以任何形式逃避。本案中,即使单位按月向高女士支付了保险补偿,仍不能以此为由免除支付解除劳动合同经济补偿金的法定义务。

4

因更换车辆待岗 单位需付待岗工资

推荐单位：

延庆区总工会

基本案情：

李某等四人分别于1997年、1998年、2002年、2010年入职某出租汽车公司,双方签订劳动合同,并缴纳社会保险。2015年4月,李某等四人被告知因出租车车辆更换问题回家待岗,但至2015年10月仍未上岗,单位未支付任何劳动报酬。四人申请维权,要求单位支付待岗工资。

延庆区总工会劳动争议调解中心接到案件后,与双方沟通了解事实情况,然后对他们进行了调解。李某等四人称与单位进行过协商,可公司一直未通知他们回去工作,而且单位称不能保证他们回岗的时间。双方对其所述事实均认可,但他们并没有在《劳动合同》中约定待岗期间的待遇事项。经工会调解,单位向李某等四人分别支付待岗工资6000元。

案件评析：

出租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,双方劳动关系合法有效的存续着。

根据《北京市工资支付规定》第二十七条规定,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。《劳动法》第七十二条规定,用人单位和劳动者必须依法参加社会保险,缴纳社会保险费。在该案调解中,双方对待岗事实均予以确认,申请人在待岗期间依法享有待岗待遇。单位同意支付四位申请人待岗工资,由于单位预计10月底能够提供出租车车辆,保障待岗人员上岗,故李某等4位职工同意降低待岗工资的请求金额,双方达成一致。

目前,《劳动法》对于待岗期间的待遇并没有明确规定,但劳动者可以依据其他法规依法享受待岗期间待遇。企业在职工待岗期间应承担相应责任,按国家和本市规定为职工缴纳各项社会保险费,并保障其基本生活费用,不低于本市最低工资标准的70%。

5

职工证据薄弱 工会巧调解单位让步

推荐单位：

密云区总工会

基本案情：

2015年1月,李某等8名职工及他们的代理律师找到密云区总工会劳动争议调解中心,称他们在本市某医药公司工作时,单位未支付加班费、未签订劳动合同,也未给他们缴纳社会保险。8名职工无奈在2014年12月书面通知单位解除了劳动合同,因经济赔偿协商未果,他们向法律援助中心提出援助申请后又申请了仲裁,在庭审中因其证明劳动关系的证据较薄弱,故向工会申请调解。

工会调解员在了解情况后,首先对案件涉及的证明劳动关系的证据进行了核实,发现劳动者由于法律意识较淡薄,手中几乎没有可以证明劳动关系的任何证据。不但如此,他们连单位的主要情况都不太了解,称“每天就知道干活,剩下的事情我们老百姓谁关注过啊”。

在基本证据对劳动者极其不利的情况下,工会调解员与单位代理人积极沟通,而单位代理人知道8位职工手中可能没有据以定案的关键证据,所以态度一直比较强硬。

工会调解员从企业诚信角度出发,结合虽无关键的直接证据,但没有矛盾的间接证据也可以认定劳动关系的实践处理,对单位代理人晓之以情,动之以理,最后单位一方终于做出了让步,针对每个劳动者的工作年限和工资水平,给出了补偿方案。8名职工也接受了补偿方案,最终双方达成了调解协议。

案件评析：

这起案例首先反映了目前劳动者维权的一个普遍问题——证明劳动关系的证据缺失。由于劳动者法律意识不强,日常工作中基本上没有收集证据的意识和能力,一旦发生诉讼,根据证据规则,劳动者一方就处于非常不利的形势,若再遇到用人单位不认可劳动关系的情况,就几乎没有胜诉的可能性。所以,各级工会组织要注意宣传和普及劳动法律法规,以提高劳动者的维权意识和维权手段。

通过该案件,工会调解员总结出一些经验教训,即该案中劳动者一方有专业的律师代理,在调解时,工会调解员也要注意与代理律师的沟通,在最后一就补偿方案双方当事人进行协商时,有专业律师出面做劳动者的工作,这样可以起到事半功倍的作用,更有利于劳动争议的解决。