

企业停工库工待岗 称员工自行离职拒付赔偿

6名库工申请工会法援获经济补偿

□本报记者 王香阑

“早知道你们能得到赔偿,我们就跟着一起打官司了。”看着刘芯芸等6位库工拿到胜诉的法院判决书时,两位同事羡慕地说。

听着同事的谈论,刘芯芸等6名维权成功的职工心里明白,她们从申请劳动仲裁到最终法院判决胜诉,经历了一年时间。刘芯芸说:“企业停工放假,后来却说是我们自行离职。要不是工会法援两次帮我们维权,哪能得到这2万元经济补偿金啊!”

单位停工放假 员工遭遇解职

2013年10月中旬,40岁的京郊农民刘芯芸经村委会介绍,来到退实设备公司做了一名库工。不久,与她同村的林秀华、田水源及外地来京打工的程志途、杨时梅、马友帆等人也陆续来到公司工作,被安排到刘芯芸所在的库房上班。随后,公司与他们签订了劳动合同,合同期限均截至2015年3月1日。

退实设备公司是一家私营企业,2014年春节后,因订单不足,单位时常放假。2014年12月9日,库房刘主任把8位库工叫到一起开会,称公司最近没有订单暂时停工,从第二天起大家开始放假。

“刘主任跟我们说先回家待岗,等有活儿了再通知回去上班。因为以前单位也放过假,所以我们二话没说就答应了。”刘芯芸说。

停工放假后,单位一直未向他们支付工资或生活费,打电话给刘主任时,对方说:“快了快了,再耐心等等。”

2014年春节后,他们再打电

话给刘主任时,得到答复竟是:“以后别找我了,公司说已跟你们解除了劳动合同,咱们没有任何关系了。”

大家一听这话,急了:“当初让我们回家只说是停工待岗,没说解除劳动合同,凭什么现在不要我们了?”“你说有活儿就让我们回来上班,所以我们一直没找工作,公司得补偿我们的损失!”“对,不仅要把待岗期间的工资发给我们,还得支付赔偿金!”“没有订单是老板没能力,我们干得好好的,不能拿我们当炮灰,得给个说法!”……

8位库工你一言我一语说得刘主任哑口无言,等大家平静了一会儿,他面露难色地双手一摊:“我跟你们一样也是打工的,我也没办法啊。”

几个人一商量,决定去告公司,有两位库工摇摇头:“算了吧,告也没用,胳膊拧不过大腿,我们俩认倒霉了。”最后,刘芯芸、林秀华、田水源、程志途、杨时梅、马友帆等6位库工来到劳动人事仲裁委员会申请仲裁。

6名库工申请维权 工会受理法律援助

最初,他们的仲裁请求事项有4项:1、确认与单位之间的劳动合同关系已解除;2、单位支付解除劳动合同经济补偿金;3、单位支付2014年12月10日至2015年4月31日期间的待岗工资;4、支付在职期间未休年假工资。

仲裁委受理了他们的申请,并确定了开庭日期,这时6位库工有些茫然了:“我们几个人文化水平都不高,虽然有理,可谁也没打过官司,万一输了可咋办啊?”

得知工会有免费法律援助服务,他们来到北京市总工会法律服务中心申请法援。经审查,6位库工有的身份是农民工,有的属于困难家庭,符合享受工会法律援助的条件,于是,法援中心安排该中心工作人员杨雪峰为他们提供劳动仲裁代理服务。

接到任务并看过职工的申请表后,杨雪峰马上约对方见面了解案情,2015年5月5日上午,6位库工来到了法援中心。

“单位说话不算数,我们不能就这么白白地丢了工作,您得帮帮我们啊!”“是啊,我离婚后只身一人带着6岁的儿子在北

京打工,现在没工作也没生活来源。”还没坐下,职工们就焦急地说起来。

工作人员杨雪峰问道:“你们都签劳动合同了吗?”“签了。”

“你们实际工作到哪一天?工资结算到何时?”“我们干到12月9日,工资也结到这一天,放假之后公司就没再发过工资。社会保险缴存到2015年1月。”

“你们有什么证据?”6个人都摇摇头:“没有。”

杨雪峰告诉他们:“你们主张在职期间未休年假的工资,需要提供工龄计算证明。2014年12月9日离开单位后,你们没再向公司提供任何劳动,要想得到这段时间的工资或者生活费,必须有证据证明是单位停工给你们放假的,否则此期间的工资很难得到法律支持,明白了吗?”6位库工点点头。

职工临走时,杨雪峰一再叮嘱他们:“你们回去找找相关材料,光有理不行,维权得用证据说话。”接着,杨雪峰精心撰写了代理词,为开庭做好准备。

工会律师辨法理 职工请求得支持

不久,仲裁委开庭审理这起劳动争议。职工们提出,将第一项请求事项“确认与单位之间的劳动合同关系已解除”,变更为“确认在职期间与公司存在劳动关系”,为此,单位要求给予答辩期。

半个月后,仲裁委第二次开庭。对于6位库工的请求事项,公司负责人苏经理表示:“对于第一项请求,我们认可他们入职后至2014年12月9日与公司存在劳动关系,但对后面三项请求,公司不同意,因为从2014年12月10日起,他们无故不到单位上班,双方从这一天起解除了劳动关系。此前的工资已支付,此后他们未提供过劳动,我们当然不能支付工资了。另外,他们6个人都是自行离职,所以公司无须支付补偿金。因为他们6个人在公司工作时长均未满一年,因而公司无须支付未休年假工资。”说罢,他提交了工资表、通过银行发放工资的对账单等证据。

杨雪峰看过对方的证据后说道:“我们对其真实性认可,但对证明目的不认可。”说罢,他将6位库工的劳动合同、银行明细单、社保记录等交给仲裁庭:“根据最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第13条的规定,因用人单位作出的开除、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的劳动争议,

拿到裁决书时,6位库工很满意这个结果,但单位不服,上诉到法院。法院开庭时,苏经理表示:“我们单位有几十名员工,刘芯芸等6位库工称他们从2014年12月10日离开公司是因企业停工放假,可这期间其他员工都在上班。这说明公司并未给员工集体放假,而是这6位库工自行离职的,故我们无须支付解除劳动合同的经济补偿金。”

苏经理虽然慷慨陈词,但未



图为维权现场

本报记者 王香阑 摄

用人单位负举证责任。既然苏经理说6位库工是自行离职的,应提供证据加以证实。如果没有充足有效的证据,企业就应支付解除劳动合同经济补偿金。”

见苏经理不说话,杨雪峰问他:“单位称,6位库工入职都未满一年,但又认可他们是在2013年10月至同年11月20日之间前后入职的,从入职到他们实际工作的最后一天2014年12月9日,上班已超过一年了啊?”苏经理答道:“要减去三个月的试用期。”

杨雪峰马上说:“《劳动合同法》第7条规定,用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。所以计算年休假工龄时,也要

把试用期算进去。《企业职工带薪年休假实施办法》规定,职工连续工作满12个月以上的,享受带薪年休假。职工在同一或者不同用人单位工作期间,以及依照法律、行政法规或者国务院规定视同工作期间,应当计为累计工作时间。6位申请人以前都曾在其他单位工作过,而且在退实设备公司也已工作一年多,有权享受带薪年休假。”

不久,仲裁委作出裁决:6位库工从入职至2014年12月9日期间与退实设备公司存在劳动关系;单位向6位申请人支付解除劳动合同经济补偿金共计2万元;驳回职工其他仲裁请求。

就解除原因各执一词 视为双方协商一致解除

提交任何新的证据。见此,杨雪峰说:“劳动者的合法权益应受到法律保护,6位库工的主张有事实和法律依据,我们同意仲裁委的裁决,不同意单位的诉讼请求。”

双方争议的焦点在于单位是否需要支付解除劳动合同的经济补偿金。法院审理后认为,6位库工主张,从2014年12月10日起公司停产放假,但就此未出具足够的证据予以证明。而退实设备公司称6位库工是自行离职,也未就

此出具证据予以证明。由于劳动者与用人单位就劳动关系解除原因各执一词,且就各自的诉讼主张均无法提交足够证据证明,法院视为由用人单位提出并与劳动者协商一致解除劳动合同,用人单位应向劳动者支付解除劳动合同经济补偿金。依据《劳动合同法》关于经济补偿金的规定及工资表、银行明细单显示的工资数额,法院判决退实设备公司向6位库工支付经济补偿金共计2万元。

折算后不足一天 不支付年假工资

既然双方没有劳动关系了、劳动者又未向企业提供过劳动,所以公司无需支付工资。

记者:6位库工都是四十岁左右,按照规定按累计工龄享受年休假,而单位又确实没安排他们休过,可为何没有支持他们的年休假工资呢?

杨雪峰:职工主张在职期间单位既未安排他们休年假,也未支付年假工资。庭审时,单位对此不予认可,但未就其已安排职工休了年假或已支付未休年假工资出具相关证据加以佐证,所以仲裁委采信了职工一方的主张。

依据《职工带薪年休假条例》第3条,职工累计工作已满1

年不满10年,年休假5天的规定,因6位库工未出具他们以前曾工作过及累计工作时间的证据,所以仲裁委认定职工从2014年11月1日起享有带薪年休假天数为5天。他们在12月9日与单位解除劳动关系,经计算,他们应休年假天数不足1天。

根据《企业职工带薪年休假实施办法》的规定,用人单位与职工解除或者终止劳动合同时,当年度未安排职工休满应休年休假的,应当按照职工当年已工作时间折算应休未休年休假天数并支付未休年休假工资报酬,但折算后不足1整天的部分不支付未休年休假工资报酬。