

让员工自己找对班司机，找不到即不许上岗、不付报酬 公司不提供劳动条件须照发工资

□张琪

案情简介

巩某于2006年9月6日入职天马旅游汽车公司，岗位为出租车驾驶员。双方在2008年1月1日后签订过一次劳动合同，期限为2011年8月9日至2015年7月8日。合同到期前，在因车辆报废更新程序，双方以书面方式协商一致将劳动合同终止日期延期至2015年7月26日。

2015年7月26日之后，双方均有续签意愿，巩某同意续签劳动合同，但巩某未再到岗上班，公司未支付其工资。对此，公司主张已在原劳动合同到期前与巩某约定需要自己找对班司机，巩某未找到对班司机、未接车出勤，因此未支付其工资。

公司为巩某缴纳社会保险至2016年4月。2016年5月11日，公司向巩某发出通知，以劳动合同于2015年7月26日终止为由解除劳动关系。对此，公司称双方劳动关系终止后一直与巩某协商找对班司机之事，因巩某一直没有找到对班司机，没有上岗资格，故在此时向其发送通知。

申请人请求

1、确认双方在2015年7月9日至2016年4月30日期间存在劳动关系；2、支付2015年7月9日至2016年4月30日期间未签劳动合同二倍工资差额47166.67元；3、支付2015年8月1日至2016年4月30日期间最低基本工资15480元；4、支付违法解除劳动合同赔偿金100000元。

争议焦点

1、2015年7月8日之后，双方协商一致将劳动合同期限延长至2015年7月26日是否属于续签一次固定期限劳动合同；2015年7月26日劳动合同到期终止后，巩某是否符合签订无固定期限劳动合同的情形；2、2015年7月26日之后，巩某未出勤工作的责任在何方？3、双方劳动关系是否继续存续。

仲裁结果

一、确认巩某与公司在2015年7月9日至2016年4月30日存在劳动关系；
二、公司自裁决书生效之日起10日内，一次性支付巩某2015

年8月1日至2016年4月30日工资11352元；

三、公司一次性支付巩某2015年10月14日至2016年4月30日期间未签订劳动合同二倍工资差额7943.63元；
四、驳回巩某其他申请请求。

案例评析

巩某和天马旅游汽车公司均认可双方签订最后一份劳动合同期限为2011年8月9日至2015年7月8日，且双方以书面方式协商一致将劳动合同期限延续至2015年7月26日。巩某主张该延续劳动合同终止期限的行为属于续签一次固定期限的劳动合同，但公司不予认可，辩称该行为只是因为车辆报废更新程序而顺延劳动合同终止期限。

2015年7月26日后，双方均有续签意愿，巩某同意续签劳动合同，但双方因故未履行续签或者终止手续。参照《北京市高级人民法院、北京市劳动争议仲裁委员会关于劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要（二）》第33条“用人单位与劳动者约定劳动合同到期延续，且实际延续劳动合同的，合同约定了延续期

限的，续延期限届满时，劳动者以连续订立两次无固定期限劳动合同为由，提出或者同意续订、订立无固定期限劳动合同，用人单位应当与劳动者订立无固定期限劳动合同。用人单位不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，可以依劳动者的主张确认存在无固定期限劳动合同关系”之规定，巩某与公司以书面形式约定将原劳动合同期限到期延续至7月26日，且劳动合同实际延续，延续期限届满时，巩某同意续签劳动合同，公司应当与其订立无固定期限劳动合同，因此2016年7月26日之后，双方劳动关系继续存续，且符合订立无固定期限劳动合同的情形。

巩某与公司的争议焦点是巩某2015年7月26日之后未出勤的原因。巩某主张原因是未配备对班司机、未安排车辆，没有劳动条件，因此在此期间应视为待岗。公司主张双方约定需要巩某自行寻找对班司机，巩某未找到对班司机未接车，因此不予支付工资。

公司作为用人单位，应保证劳动者必要的劳动条件，公司亦未就其关于约定的主张提交证据

佐证，故该公司未配备对班司机、未安排车辆，导致巩某无法出勤，应属待岗，且应支付其该期间待岗工资。

关于要求支付解除劳动关系赔偿金的请求，因《通知》中仅能显示公司要求巩某于接到通知之日起三个工作日内到公司办理相关事宜，否则后果自负，但并未对后果做出明示，不能据此推定双方劳动关系因此解除。双方均未提交证据证明劳动关系已解除，故仲裁委认定巩某与公司劳动关系依然存续。

（作者单位 东城区劳动人事争议仲裁院）

煤气灶炸裂 工商调解获赔偿

消费者孙女士近日新买了一款煤气灶，在用其煮饺子时发生了炸裂，所幸没有人员伤亡。孙女士又怕又气，怕的是险些伤到家人，气的是买到了不合格产品，在邻居的指导下，找到商家要求退货并赔偿损失。商家以低价卖给孙女士煤气灶，并没挣钱为由只同意退货不予赔偿，孙女士无奈投诉到了延庆工商分局香水园工商所。

在了解孙女士的情况后，工作人员及时联系商家，要求其携带煤气灶的合格证和检验报告来到工商所进行调解，在调解过程中商家质疑消费者可能存在使用不当问题，且消费者要求赔偿500元太多，拒绝赔偿。经过工作人员耐心调解，商家最终同意孙女士的诉求，退回煤气灶款130元并赔偿500元，孙女士表示满意。

延庆工商分局在此提示广大消费者，购买燃气灶具时，应该注意以下几点。

第一，选择正规的经营 者。应首选证照齐全，信誉良好的商店。在这种商店购买的商品相对正规，而且品质有保障。

第二，切莫贪图便宜。消费者选购燃气灶具时，一定要擦亮双眼，认准质量再进行购买，切莫贪图便宜。

第三，留存购物凭证及保修卡。购买燃气灶具后，要保存好购物凭证及包装内的保修卡。在出现问题时，通过购物凭证及保修卡进行维权。

消费者在日常消费活动中，如果出现消费纠纷，可以到附近的工商部门进行维权。

（延庆工商分局 曲远超）



延庆工商专栏

《北京建筑业外来务工人员劳动权利调查报告》显示——

包工制痼疾不除 建筑工权利难保

□本报记者 赵新政

近日，北京义联劳动法援助与研究中心发布的《北京建筑业外来务工人员劳动权利调查报告》指出，北京作为全国特大城市，建筑工人数量庞大、工人年龄结构不断趋于年轻化、收入水平稳中有升，有关农民工的政策和法律越来越完善，农民工权益保护水平也显著提升。

但是，长期困扰建筑行业的层层转包、分包的包工制仍是业内普遍做法。这个痼疾不除，包工制下的劳动合同缺失、工伤发生率居高不下、职业安全教育的覆盖率不高等顽疾也不能得到根本性解决。此外，法律培训与援助对保障建筑工人权利所能起到的作用，也有待进一步强化和扩展。

建筑工人权利状况不乐观 新生代务工者特点凸显

《报告》的第一部分呈现了建筑工人的基本人口学特征和劳动状况。数据反映：建筑业农民工当中有97%是男性工人；40岁左右的工人是建筑业的主力军；受教育程度普遍较低，其中，最高学历为初中的人数最多。

本次调查反映出的问题是：建筑工人劳动合同签订率仍然偏低；对劳动合同了解程度不足；劳动强度大、休息时间短等。这说明建筑业农民工群体的权益状况仍然缺乏有效的保障。

尽管建筑业工种多是高风险、重体力劳动，但年纪较大的农民工吃苦耐劳，加之需要养家糊口，故其择业的首要目标仍是建筑业。然而，在调研的对象中，仍然有近一半的工人年龄在40岁以下。

义联研究员介绍，在访谈中他们了解到，新一代建筑业工人具有熟练使用智能手机和社交网络、对城市公共空间的利用和参与程度更深、追求更高水准的劳

动条件和职业前途等显著特点，对原生家庭和生活群体的依附程度也不断降低。

解剖高校讨薪个案样本 包工头参与维权有利有弊

《报告》第二部分介绍了近期发生在北京某高校的农民工讨薪案例，探讨了建筑工人集体讨薪事件中各方的利益关涉，解析了建筑工人在行动中动员的社会资源，展示了讨薪事件所呈现出来的工人维权行动新特点。

随着互联网的普及以及工人文化素质的提高，网络交往平台大大增进了工人之间超越传统亲缘、地缘关系的联系，在相当大的程度上克服了建筑工人对工作空间和城市公共空间的疏离状况，提升了他们对公共资源的可及性和运用能力，促进了工人组织程度的提高。

此次事件中，包工头作为组织者之一并未直接出现在现场，但其通过手机等工具进行远程“遥控”，提高了集体讨薪行动的组织效率。同时，由于其广泛应用互联网维权手段，有效改善了

劳资双方地位不对称的现实，使劳资纠纷很快进入协商阶段，并在专业化机构的帮助下，使矛盾在法律的框架内得到高效的解决。

本次事件的另一大特点，是包工头充当了集体维权行动的组织者。由于工资分配的分歧发生在总包方和劳务公司、包工头之间，从而使包工头与普通工人的利益形成了一致，为二者结合行动提供了条件。同时，包工头与普通工人间除了乡缘和亲缘的联系外，他自己也是建筑工人，这些条件有利于包工头带领工人开展维权活动。

然而，当薪资纠纷发生在包工头与普通工人之间，或者包工头选择和建筑公司站在一起的时候，工人维权的组织性就将大大下降，不仅策略选取可能不当，工人们面对资方的分化以及政府部门的压力时也会更容易妥协。此外，包工头的参与也使讨薪的正当性评判产生了分歧，甚至可能出现包工头利用工人為自己争取更多的利益的情况。