

年满50岁被单位要求离职 工会法援帮养护员维权

# 两年多没社保 农民工获4900元补偿

□本报记者 王香阑

法律规定用人单位在《社会保险法》实施前未缴纳社保费，农民工可获得未缴纳养老保险补偿。扫帚净清洁服务公司认可未给董秀芬缴纳社保，在仲裁裁决后却不愿支付3200元补偿款，董秀芬无奈提起诉讼。单位没想到近日法院判决后，因入职时间多认定了7个月，这回要向董秀芬支付4900元未缴养老保险补偿金。

## 年满50岁被要求离职 农民工申请仲裁

董秀芬是河北的一位农村妇女，她住的村子与北京相邻，村里很多人都在北京打工。2008年过完春节，她与丈夫一起也来到京城。不久，经老乡介绍，夫妻二人先后找到了工作。6月1日，董秀芬入职到扫帚净清洁服务公司做了一名养护员。

“2008年1月1日《劳动合同法》施行，但我同年6月1日入职时单位并未与我签订劳动合同，而是到了2009年1月才跟我签订了一年固定期限劳动合同。期满后又续签了三次，最后一次劳动合同截至日期是2016年12月31日。”董秀芬介绍，最后一次劳动合同并未履行完毕，因为到2016年12月10日她正好年满50周岁，单位以她已到达退休年龄为由要求其离职，她只好离开了公司。

屈指一算，董秀芬在扫帚净清洁服务公司工作了8年半，在离职时，单位只结清了当月工资，未再支付其他费用。她说：“单位让我提前离职，干了这么多年，怎么也得支付一些经济补偿吧？当然，已年满50周岁单位不用我也有情有原，可当初签订劳动合同时为什么不把截止日期写到12月10日？毕竟我入职时就给过单位身份证，所以在签订劳动合同方面单位有过错。我不计较这些，但其他补偿应该给我啊。”

所谓其他补偿，董秀芬介绍：“按照法律规定，单位应当从我入职起就给缴纳社会保险，可公司是从2011年1月起才开始缴费的。两年半时间没社保，这对我的影响很大啊，可单位从未有过任何表示，我觉得单位应该给予补偿。另外，从我入职到2009年1月这段时间公司没跟我签订劳动合同，单位应依法向我支付未签订劳动合同二倍工资赔偿。”

董秀芬说，通过咨询一些朋友，她得知法律规定用人单位签订两次劳动合同后，再续签就应该是签无固定期限劳动合同了，单位与她总共签订了4次劳动合同，可每次都是固定期限的，朋友说这种做法违反法律，单位应该向她支付未签订无固定期限劳动合同的二倍工资赔偿。

2017年1月，董秀芬到劳动争议仲裁委员会申请仲裁，要求扫帚净清洁服务公司针对4项请求支付费用：1、支付2008年6月1日至2008年12月31日期间未签订劳动合同二倍工资赔偿；2、支付2011年1月1日至2016年12月31日期间未签订无固定期限

劳动合同二倍工资赔偿；3、支付2008年6月1日至2010年12月31日期间未正常缴纳社会保险的补缴金额；4、支付2015年1月至2016年12月期间本人低于北京市最低工资标准的差额费用。

## 工会律师相助 职工获3200元补偿

仲裁委受理案件申请后，董秀芬来到北京市总工会法律服务中心申请了工会法律援助。经过审查，她是农业户口，符合受援条件，法服中心便指派工会签约律师胡建新代理此案。

接到指派后，胡建新律师马上联系董秀芬当面谈话，对案件进行全面了解。

听完董秀芬的叙述，胡建新律师问：“你的工资是多少？什么方式支付的？”

董秀芬答道：“我是2008年6月1日入职的，孩子给我粗算了一下，大概月均工资是4000多元。2012年之前是现金发放工资，从2013年1月起单位开始通过银行转账方式支付工资。劳动合同虽约定了每月工资标准，但约定工资与实发工资不符，银行转账支付工资记录能显示我真实的工资数额。”

胡建新律师一脸诧异：“既然月均工资是4000多元，为何你的仲裁请求第4项要单位支付低于北京市最低工资标准的差额？”

“4000多元是我每个月基本工资、加班费、洗礼费、餐费、卫生补助等各种收入加起来的总数。北京市2015年最低工资是1720元，2016年是1890元，但这两年我的基本工资都是1200元，与最低工资差不多呢，所以才要求单位补发差额。”董秀芬解释。

胡建新律师告诉她：“您理解错了，最低工资与基本工资不是一个概念。基本工资是劳动者工资的基本组成部分，而且是相对稳定的部分，其标准由用人单位制定。最低工资，是劳动者在法定工作时间内提供正常劳动后用人单位应当支付的最低数额的劳动报酬，即工资的底线，这是政府为维护职工取得劳动报酬的合法权益而制定的。”

停顿了一下，他接着说：“从上下班时间来看，您属于全日制从业人员，依据北京市人力资源和社会保障局的规定，劳动者在中班、夜班、高温、低温、井下、有毒有害等特殊工作环境、条件下的津贴，劳动者应得的加班、加点工资，劳动者个人应缴纳的各项社会保险费和住房公积金，及国家和本市规定的计入最低工资标准的其它收入，不作为最低工资标准的组成部分，用人单位应按规定另行支付。这就是说，减去加班费和你应缴的社会保险费、住房公积金等费用以外，你的工资是否低于北京市最低工资标准？”

董秀芬想了想，说：“那倒没有。”

胡建新律师说：“这样的话，你就不存在工资低于北京市最低工资标准的情况。”“明白了，那这项请求我就取消了。”

详细了解其他三项仲裁请求

后，胡建新律师对董秀芬说：“第一项请求单位支付2008年6月1日至2008年12月31日期间未签订劳动合同二倍工资赔偿，这已超过仲裁时效，估计会被驳回；第二项是要求单位支付2011年1月1日至2016年12月31日期间未签订无固定期限劳动合同二倍工资赔偿，已超仲裁时效，不会得到仲裁庭的支持；现在只剩第三项了，你要求单位支付2008年6月1日至2010年12月31日期间未正常缴纳社会保险的补缴金额，可补缴社保不在仲裁受理范围，应变更为要求单位支付2008年6月1日至2010年12月31日养老保险补偿金。”

“太好了！”董秀芬如释重负地舒了口气。

经过精心准备，在仲裁开庭进行举证、质证和辩论时，胡建新律师为董秀芬据理力争，不久仲裁委裁决：扫帚净清洁服务公司支付董秀芬2009年1月至2010年12月未缴养老保险补偿金3200元。

## 单位不服起诉 法院判多赔1700元

仲裁裁决后，董秀芬主动给单位打电话，联系何时去领钱。“领什么领，公司还得起诉呢，你等着当被告吧。”还没等董秀芬反应过来，对方已挂断电话。

愣了一会儿，董秀芬心想：“我本来是2008年6月1日到公司上班的，单位提交证据说我是2009年1月入职的，仲裁采信单位的说法我都没计较，为这么点钱单位还要告我。告就告，我还不认呢，干脆我也到法院起诉。”于是，董秀芬又将扫帚净清洁服务公司起诉到法院。

董秀芬在职期间共签订过4次劳动合同，仲裁审理阶段只提交了最后两次签的合同，其他没找到。“合同这种东西非常重要，我肯定没扔，就是不知道放哪儿了。”于是她翻箱倒柜，终于找到了另外两份劳动合同，还意外发现第一次签订的合同中“入职时间”写的是2008年6月1日，且里面还夹着2008年6月至12月的7张工资单。

法院庭审时，董秀芬提交4份劳动合同、7张工资单及其他材料作为证据，称自己是从2008年6月1日入职的，应从此时间计算未缴养老保险补偿。

单位则称董秀芬入职时间为2009年1月1日，并拿出公司留存的2009年1月签订的劳动合同，上面的“入职时间”一栏为空白。单位表示双方提供的2009年1月签订的两份劳动合同应该是一样的，现在董秀芬执有的合同文本上的人职时间有“2008年6月1日”的字样，是她手工填写的，属于伪造。同时，单位认可2009年1月至2010年12月没缴社保，但她要求赔偿没有法律依据，故不认可仲裁裁决。

法官当庭问单位，是否对董秀芬执有的2009年1月签订的劳动合同上入职时间为“2008年6月1日”的笔迹，与合同其他笔迹是否为同一时间书写、是否系同一人书写申请笔迹鉴定，单位

表示不申请。

法院审理后认为，劳动者合法权益受法律保护。董秀芬提交了2008年7个月的工资单，而扫帚净清洁服务公司对她劳动合同中所书的人职时间不申请笔迹鉴定，不能证明系董秀芬私自更改劳动合同。综合该案其他证据，法院认定董秀芬应自2008年6月1日与扫帚净清洁服务公司建立劳动关系，遂判决单位应支付董秀芬2008年6月1日至2010年12月31日未缴养老保险补偿金4900元。

董秀芬近日拿到判决书时喜出望外：“单位不服仲裁裁决，结果法院判的比仲裁还多1700元。”

## 记者提醒： 单位不签劳动合同 职工应在时效内索赔

在本案中，董秀芬从2008年6月1日入职至2008年12月31日，扫帚净清洁服务公司未跟她签订劳动合同，她知道这不符合法律规定，但鉴于自己在单位工作不敢要求签合同或者支付二倍工资赔偿。2016年12月10日离职后，才在申请仲裁时要求单位支付未签订劳动合同的赔偿金。

董秀芬的顾虑可以理解，但

她忽视了一个法律问题：诉求是有时效的。《劳动合同法》第82条规定，用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。《劳动争议调解仲裁法》第27条规定，劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。前款规定的仲裁时效，因当事人一方向对方当事人主张权利，或者向有关部门请求权利救济，或者对方当事人同意履行义务而中断。从中断时起，仲裁时效期间重新计算。因不可抗力或者有其他正当理由，当事人不能在本条第一款规定的仲裁时效期间申请仲裁的，仲裁时效中止。从中止时效的原因消除之日起，仲裁时效期间继续计算。

由此来看，2008年6月1日入职未签劳动合同，到了2017年1月申请劳动仲裁时才提出未签劳动合同二倍工资赔偿，已大大超过仲裁时效，自然不会得到法律的支持。

记者在这里提醒职工朋友，您的合法权益受到侵害时要及时维权，避免因超过时效而得不到应有的赔偿。

## 多次遭家暴害怕被打，我该如何离婚

### 案情简介：

近日，一个清瘦的女性神情憔悴、无精打采地来到霍营法律援助工作站。原来王某最近接连遭受了丈夫李某两次家暴，实在无法忍受下去，希望能够和李某离婚。工作人员了解，李某以前就有过家暴行为，但王某一提出离婚，就会再次遭受李某的暴力，王某害怕，不敢再提离婚。这几年，两个人虽然同住一个屋檐下，但是经常相互不说话，有事通过纸条沟通，王某也没有受到过李某的打骂。但是最近，李某又连续对王某实施家暴行为，因为情况比较严重，几次都进行了报警处理并去医院进行了检查治疗。现在王某决心要离婚，但又担心遭受李某打骂，遂向法律援助工作站咨询怎么样才能妥善离婚？

### 法律分析：

根据王某的叙述，在近期遭受的两次家暴，王某均已报警，并且也去医院进行了检查治疗。工作人员提醒王某一定要注意保存好报警回执、就医证明、验伤报告、派出所笔录等证据材料。

根据《婚姻法》第三十二条规定，具有实施家庭暴力或虐待、遗弃家庭成员情形的，经调解无效应准予离婚。丈夫李某的行为已经构成了家庭暴力，王某在与李某书面协议离婚不成的情况下，可以向法院起诉离婚。

对于王某担心的在此期间再次遭受李某暴力的情况，王某可以根据《反家庭暴力法》第二十三条的规定向法院申请人身安全保护令。人身安全保护令可以包括下列措施：禁止被申请人实施家庭暴力；禁止被申请人骚扰、跟踪、接触申请人及其相关近亲属；责令被申请人迁出申请人住所；保护申请人人身安全的其他措施。

听完工作人员解释之后，王某决定向法院申请人身安全保护令，并起诉离婚。

### 法律援助工作站提示：

“遭遇家暴后，固定证据最重要”。遭遇家庭暴力，受害人一定要第一时间选择报警，做笔录、验伤，一来是不姑息家庭暴力的恶性，二来也是为自己的维权提供证据。除了报警以外，当事人还可以向居委会、妇联等组织求助，同时采取手机录音录像、求助邻居获取邻居的证人证言等方式将暴力行为记录下来。家暴非家事，面对第一次家暴一定要学会说不。



昌平区司法局