

2017年

北京工会劳动维权十大案例评析

□本报记者 王香阑 文/图

在刚刚过去的2017年，全市各级工会和劳动争议调解组织共受理劳动争议2.1万件，调解成功9198件，涉及金额2.3亿元。经过基层对这些案件进行筛选初荐，近日由北京市总工会权益部、法律服务中心与《劳动午报》共同评选出“2017年北京工会劳动维权十大案例”。为了让广大职工能深入了解相关案情，记者特请这十大案件的承办人对案件进行了评析。

1 老婆没工作 老公休假陪产 单位须付陪产假工资

推荐单位：怀柔区总工会
案件代理人：胡占全

基本案情：

童某于2012年7月入职某公司工作，双方签订6年期限劳动合同。2016年11月16日，其妻在老家生育一女，经申请，他休了7天陪产假，但公司拒付此期间的工资，童某以单位存在违法情形为由辞职。

2017年2月，童某申请劳动仲裁，要求公司支付7天陪产假工资和解除劳动合同的经济补偿，被驳回。他向法院提起诉讼。一审法院依据《北京市人口与计划生育条例》中“机关、企事业单位、社会团体和其他组织的女职工，按规定生育的，除享受国家规定的产假外，享受生育奖励30天，其配偶享受陪产假15天”的规定，认为童某妻子无工作单位，不属于上述条例中的机关、企事业单位、社会团体和其他组织的女职工。因童某自行提出辞职，公司在履行劳动合同过程中不存在故意拖欠工资的行为，故一审法院判决驳回童某诉讼请求。

童某提起上诉。在一审结束后，童某通过信函和信访信息系统向北京市卫生和计划生育委员会函请确认自己是否享有陪产假，该委《来信答复意见书》201712039号确认“您可以享受陪产假15天”，《来信答复意见书》201712041号确认“根据您的个人情况，应该享受15天的陪产假”。经过审理，童某的诉求终于得到支持。

处理结果：

2017年11月，公司向童某支付陪产假工资1726元、解除劳动合同经济补偿金35603元。

案件评析：

本案系典型的侵犯劳动者休假权的案件。童某向工会申请法律援助，历经仲裁、一审、二审。特别是本案仲裁、一审的代理律师由于工作期限届满，二审更换了代理人。在工会律师的指导下，童某向主管部门提出函请确认。二审开庭三次，工会律师依法提出法律意见，据理力争，最终使劳动者的合法权益得到了维护。

2 公司单方 变更员工岗位 被判支付12万余元赔偿

推荐单位：密云区总工会
案件代理人：王玉娟

基本案情：

翟某于2007年3月入职某集团乳品厂，2007年3月至2008年6月单位未缴纳养老保险。

他工作的环境存在有毒有害气体，有噪声，2017年3月被诊断为噪音作业职业禁忌症，建议脱离原噪声作业岗位。2017年4月13日，他与单位达成先在保安岗位工作两个星期的协议，但在4月17日，公司发通知直接将他转岗为保安。他书面通知单位不同意变更工作岗位，并要求在同级别岗位安排工作，单位一直不安排。

5月8日，单位将翟某出入车间的指纹删除，5月10日又将其考勤指纹删除。5月13日，翟某找总经理协商过程中，总经理说要开会，翟某要求恢复指纹，对方不同意，翟某便滞留在会议室要求先给自己安排岗位。

5月23日，翟某申请仲裁，要求恢复原岗位并补齐工资差额。5月27日，仲裁还未开庭时，单位以扰乱会场秩序为由向他发出解除劳动合同通知书。于是，翟某又申请仲裁，要求单位支付违法解除劳动合同赔偿金和农民工养老保险待遇。两个仲裁申请合并在一起，仲裁委未在法定期间内作出裁决，翟某又起诉至法院。

处理结果：

法院判决单位支付解除劳动合同经济补偿金、农民工养老保险待遇等121694.68元。

案件评析：

本案的争议焦点在于单位与翟某解除劳动合同是否合法。单位主张翟某存在“滋事干扰公司经营管理活动”的行为。所谓“滋事”，应是生事、制造纠纷、闹事。本案中，翟某对单位的调岗行为不满，以滞留会场、阻碍会议正常召开的方式要求领导解决问题，并非无缘由制造事端，故单位与翟某解除劳动合同的行为不符合法律规定。

关于农民工养老保险待遇一项，用人单位应依法为劳动者缴纳社会保险，故应支付翟某2007年3月至2008年6月农民工养老保险待遇。

3 员工跳槽档案被扣 法院判单位办理档案转移并支付赔偿

推荐单位：西城区总工会
案件代理人：王天任

基本案情：

2010年3月，贺某入职某公司工作，2016年3月签订无固定期限劳动合同。2016年10月9日，贺某通过快递向公司邮寄解除劳动合同通知书。第二天公司收到该通知，随即电话通知贺某不同意其解除劳动关系的申请，并要求他按照劳动合同的约定按时上班。贺某在电话中明确表示：“因公司已收到其解除劳动合同的通知，双方的劳动关系已经解除，本人不再到公司上班，要求公司在一个月内为其办理档案转移手续”。

从2016年10月10日起，贺某不再到公司上班。公司于2016年10月18日通过电话、短信和快递的方式通知贺某，因其严重违反公司的规章制度，连续旷工5天，同时由于他脱离工作岗位，导致公司订单损失达30万元，根据相关制度的规定，解除双方的劳动合同关系，并要求贺某在接到本通知两日内到公司办理工作交接手续，赔偿公司损失30万元并自行将档案取走，过时公司将不予保存。

贺某于2016年11月7日申请仲裁，要求公司办理其档案转移手续并赔偿其经济损失。裁决后单位不服，起诉至法院，经过一审和二审，法院判决支持了贺某的主张。

处理结果：

公司为贺某办理档案转移手续，并赔偿经济损失5340元。

案件评析：

《劳动合同法》第50条规定，用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，并在15日内为劳动者办理档案和社会保险关系的转移手续。由此来看，用人单位在劳动合同解除后，应将档案移交劳动者所在工作单位或者户籍所在地的档案管理中心，这是用人单位必须承担的后合同义务。本案中，贺某原工作单位未在劳动合同解除后的15日内为他办理档案转移手续，违反了法律规定，故法院作出了上述判决。

4 工资被扣员工主动辞职 单位支付 解除劳动合同经济补偿

推荐单位：石景山区总工会
案件代理人：胡建新

基本案情：

刘某于2012年1月入职某公司，双方签订劳动合同。2017年8月主动辞职，同月申请劳动仲裁，称公司自2017年5月以来未发放工资，无奈才与单位解除劳动合同，要求公司支付解除劳动合同经济补偿金。

公司称刘某入职之初是促销员，后来升任业务员、督导员。在成为督导员之前其用工形式是劳务派遣，之后公司才与她直接签订劳动合同。

在劳动合同履行过程中，因为正常的人事变化，公司调整刘某工作岗位，但双方未达成协议。之后刘某工作消极，导致公司的销售业绩受到影响，所以公司扣发了她的绩效工资，双方就此问题正在协调时刘某便离开了公司。单位认为双方之间并没有解除劳动合同，故不同意支付解除劳动合同经济补偿金。经过审理，仲裁支持了刘某的请求事项。

处理结果：

仲裁委裁决公司支付刘某工资、解除劳动合同经济补偿金等56300元。

案件评析：

很多人认为职工主动辞职就得不到解除劳动合同经济补偿，其实并非如此，关键要看其辞职理由及是否有事实和法律依据。

本案中，公司自2017年5月起连续三个月未发放工资，且公司未提供刘某绩效考核的标准及可以扣发其绩效工资的规章制度，所以单位扣发刘某工资没有事实依据。

《劳动合同法》第三十八条第二款规定：用人单位未足额支付劳动报酬的，劳动者可以解除劳动合同。该法第四十六条第一款规定，劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。由此来看，公司扣发工资的行为，不仅严重影响了刘某的正常生活，同时也是违法行为，故仲裁委支持了刘某的主张。

5 公司未缴社保 女工无生育津贴 相应费用由单位支付

推荐单位：大兴区总工会
案件代理人：刘静

基本案情：

乔某于2016年1月入职某服饰公司做会计，双方签订3年期限劳动合同。2016年5月，乔某怀孕，5月底公司知道此事，6月中旬将她辞退。乔某未在解除劳动合同通知书上签字，于是公司停发其2016年5月、6月工资。

乔某从5月起陆续请假（5月请假2天；6月上8天；7月上7天，休了3天婚假，其他是病假；8月上10天，休的都是病假），9月起未再上班。

2016年11月27日乔某生育一个男孩。休产假98天时人事部给乔某发短信让其上班，她告知对方生育假应该是143天（128天加15天），人事部没再催她上班。2017年3月16日，乔某联系公司人事部要求复工，对方说没岗位，乔某就没去上班。

2017年4月，乔某申请仲裁，要求公司支付2016年5月1日至2016年11月11日的工资、2016年11月12日至2017年4月3日的生育津贴。

处理结果：

仲裁委裁决公司支付拖欠工资、生育津贴等3.4万余元。

案件评析：

乔某上班多少天直接影响其工资发放。她所在公司实行指纹打卡，本来由她举证考勤情况着实有些困难，好在公司曾口头辞退乔某，她在之后打卡时均进行了录音录像，同时针对考勤情况也与人事部有微信聊天记录。庭审时，公司起初不认可她的考勤情况，最终看到乔某的相关证据才予以认可，从而使其支付工资的要求得到了支持。

公司应当自乔某入职之日起缴纳社会保险（含生育保险），但从2016年4月起才为其缴费，使她2016年11月生育时因未达到产前连续缴纳9个月或产后连续缴纳12个月的规定（公司在2016年1月至3月未给乔某缴纳生育保险），导致其无法正常享受生育津贴。依据法律规定，乔某的生育津贴费用由单位支付。

（下转第11版）