

# 2019年 北京工会劳动维权十大案例评析

□本报记者 李婧

2019年,全市各级工会和劳动争议调解组织共受理劳动争议3.65万件,提供法律援助服务2098件,为职工挽回经济损失3.6亿元。经过基层的筛选初荐,近日由北京市总工会权益工作部、法律服务中心与《劳动午报》共同评选出“2019年北京工会劳动维权十大案例”。案件代理人或者调解员还对案例进行了简要的评析,以期为各位劳动者的职场生活提供有益的参考。

## 案例 1

**员工因病未按时到场签约  
公司因此不续约于法无据**

推荐单位:北京市总工会法律服务中心  
代理人:王春艳 穆伟

### 基本案情:

王某是某公司员工。2008年11月20日至2011年11月30日、2011年12月1日至2017年11月30日,公司连续两次与王某签订了固定期限劳动合同,符合签订无固定期限劳动合同的情形。这时,王某罹患肾病,请了病假。公司要求王某在原劳动合同届满次日2017年12月1日签无固定期限合同,但是王某因就医没有按时到公司指定地点。王某将就医情况向公司进行了汇报。双方最终也没有签劳动合同。

之后,公司要求王某从事与以前的工作岗位不同的“农产品调研工作”。双方未就工作内容、工作方式等达成一致。2018年5月,公司以王某不服从公司安排为由,给予王某两次违纪处理,并以王某重大违纪为由与之解除劳动合同。王某不服,向劳动仲裁提出申请,认为公司在其法定医疗期内单方解除劳动合同,强行单方面变更其工作内容和工作岗位,要求撤销解除劳动合同通知书;恢复劳动关系并按原劳动合同确立条件继续履行劳动合同,签订无固定期限劳动合同,并支付未签无固定期限劳动合同二倍工资差额等。

### 处理结果:

仲裁裁决,公司继续与王某履行劳动关系,并与其签订无固定期限劳动合同,支付未签无固定期限劳动合同双倍工资差额等费用。

### 案件评析:

根据《中华人民共和国劳动合同法》第十四条的规定,公司与王某已连续订立了二次劳动合同,王某要求公司与其订立无固定期限劳动合同的请求符合法律规定。公司不能仅仅因为王某当日没有按时到公司签约,便不再续签合同。

解聘之时,公司主张王某拒绝执行工作安排,但根据双方的证据显示,王某只是与公司未就工作职责、工作内容及履行方式达成一致,公司因此对王某就同一事项作出两次一般违纪的处理,从而认定王某构成严重违纪的行为,实属不妥。根据《劳动合同法》的规定,用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同,劳动者要求继续履行劳动合同的,用人单位应当继续履行。

## 案例 2

**试用期不是单位随意解除  
劳动合同的“免死金牌”**

推荐单位:东城区总工会  
调解员:刘万勇 游瑾瑶

### 基本案情:

2019年11月,东城区总工会劳动争议调解中心(以下简称“调解中心”)收到职工赵某的调解申请,称自己于2019年5月入职某科技公司,签订了为期3年的劳动合同并约定6个月的试用期。在自己快过试用期时,公司以“试用期不符合录用条件”为由对他发出了解除劳动合同通知,但自己在入职时公司并未对试用期有任何考核的规定。

调解过程中,调解员了解到公司在员工入职时只规定了试用期的时间以及工资标准,并没有任何规章制度明确试用期考核的内容以及标准。现在公司却以此为由解除劳动合同,此举显然是不符合法律规定的。调解员告知公司,试用期解除劳动合同是有严格的条件和程序限制的,试用期并不是公司解除劳动合同的“免死金牌”,劝说公司妥善处理此次事件,给予员工合理的经济补偿。

### 处理结果:

经调解,公司愿意支付员工相应的经济补偿金,员工也接受了公司的调解方案。

### 案件评析:

本案涉及试用期解除劳动合同的问题。在实际生活中,许多公司都以“试用期不符合录用条件”为由解除未满足试用期员工的劳动合同,认为这样的行为完全符合法律规定。但在《劳动合同法》及相关法规的规定下,试用期期间的解除劳动合同的程序往往不像大多数公司认为的那样简单,需要符合法律的相关规定:首先,用人单位在录用劳动者时应当向劳动者明确告知录用条件,在解除劳动合同时应当向劳动者说明理由及法律依据。然后,用人单位证明已向劳动者明确告知录用条件,并且提供证据证明劳动者在试用期间不符合录用条件,这样才能依照《劳动合同法》第三十九条第一项的规定解除劳动合同。

## 案例 3

**工伤赔付协议  
显失公平可以撤销**

推荐单位:西城区总工会  
代理人:王天任

### 基本案情:

王某是北京某机械科技股份有限公司员工。2019年3月4日,其在上班的途中发生交通事故,受伤住院,其支付医药费4万余元。经交通管理部门认定,对方全责。机械科技股份有限公司一直未给王某缴纳社会保险。2019年4月16日,王某与公司签订赔付协议,约定公司支付5万元,双方就此事再无任何争议。2019年5月王某被认定为工伤,2019年6月经劳动能力鉴定为九级伤残,无护理依赖。

2019年6月21日王某申请劳动争议仲裁,要求机械科技股份有限公司支付工伤保险待遇8万余元。2019年8月26日王某诉至法院,请求撤销与机械科技股份有限公司达成的赔付协议;要求机械科技股份有限公司支付工伤保险待遇8万余元等。

### 处理结果:

法院判决撤销双方签订的工伤赔付协议。

### 案件评析:

《民法总则》规定,一方利用对方处于危困状态、缺乏判断能力等情形,致使民事法律行为成立时显失公平的,受损害方有权请求人民法院或者仲裁机构予以撤销。根据《合同法》第五十四条规定,订立合同显失公平的,当事人一方有权请求人民法院或者仲裁机构变更或者撤销。用人单位对于劳动者的优势是显而易见的,如果没有确切的证据证明用人单位已采取积极的行动消除其优势地位,如告知劳动者可以申请工伤认定和伤残等级鉴定,并根据工伤认定和伤残等级鉴定的结果再向用人单位主张工伤保险待遇赔付等,则可以认定其利用优势地位。

本案中,单位在工伤认定和伤残等级鉴定尚未做出前,与劳动者达成工伤赔付协议,若该协议的赔付款项显著低于劳动者应当享有的工伤保险待遇,一般应认定为显失公平。劳动者可以要求撤销显失公平的工伤赔付协议。

## 案例 4

**农民工工伤不知东家是  
工会助其确认劳动关系**

推荐单位:海淀区总工会  
代理人:董梅

### 基本案情:

2014年3月4日,外地来京务工人员胡某在工地干活时不慎从高处跌落,经医院诊断为肾裂伤、胸部损伤、肋骨骨折。在医院住院期间,单位在胡某未痊愈时就安排他出院,让其在工地上养病。但单位不为其认定工伤,否认与其建立劳动关系。2014年6月,单位让他离开了工地。胡某来到市总工会法律服务中心求助。中心为其指派的代理人首先起诉了工地项目总承包方——某集团公司。法院驳回了胡某的请求,但是诉讼中,该集团公司提交了一份劳务分包合同,证明已将工地建设项目劳务分包给某工程有限公司。该集团在庭审时称“知道胡某在该工地受伤,是从某工程有限公司处了解到的”,并且出事的时间和地点与胡某主张的情况一致。随后代理人再次协助胡某起诉工程分包方——某工程有限公司。庭审中某工程有限公司否认与胡某有劳动关系。

### 处理结果:

法院确认了胡某与分包方——某工程有限公司存在劳动关系。代理人协助胡某进行了工伤鉴定。双方最终达成和解意见。

### 案件评析:

建设单位在工程概算中应将工伤保险费用单独列支,但是实际情况中承包单位往往将劳务分包给劳务公司。一些劳务公司不与工人签订劳动合同,不缴纳社会保险费,工资也都是现金发放。因为未签订书面劳动合同,工人在工作中受到伤害,必须先证明和建筑公司或劳务公司存在劳动关系,才能进行工伤认定、伤残评定,获得应有的工伤赔偿。劳动关系认定难,成为挡在工伤职工维权道路上的一道坎。通过本案例,建议农民工在工作期间注意保留诸如工资发放凭证、工作证等能证明存在劳动关系的证据,以便在需要证明存在劳动关系时有所准备。

## 案例 5

**员工被辞退与公司矛盾尖锐  
调解化干戈为玉帛**

推荐单位:朝阳区总工会  
调解员:宋丽萍

### 基本案情:

王某2018年6月27日入职某公司后从事项目管理工作。王某自认为入职后工作尽心尽责。但2019年3月7日,公司负责人口头以王某带队经验不足导致项目亏损、不胜任工作等理由将王某辞退。同年3月20日,王某申请劳动仲裁,同时向朝阳劳动争议调解中心申请调解。王某提交的证据显示,其在2019年未休过年假,经常性加班到深夜,周末几乎没有休息。而公司认为,王某入职后,公司发现其工作能力无法达到公司要求,但考虑到人手短缺,项目紧急,并未辞退但也未转正。而且,因为王某的原因给公司造成了经济损失,公司才将其辞退。

调解员了解到,王某是家中的唯一经济来源。公司将其辞退,不但不给经济补偿,还将原定于3月15日发放的2019年2月的工资一直拖欠,同时不开具离职证据,致使王某无法找新的工作,导致其家庭生活陷入困难之中,因此王某的怨气很大。

### 处理结果:

调解员发现公司拿不出证明王某不胜任工作,给公司造成经济损失的证据。而王某急于找工作,也很想快速拿到赔偿金额。调解员从这两方面入手,释明法律规定。最终,用人单位同意调解书出具之日起5日内支付经济补偿金,调解成功。

### 案件评析:

根据《劳动合同法》,劳动者不能胜任工作,经过培训或者调整工作岗位,仍不能胜任工作的,用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后,可以解除劳动合同。

公司要根据此条解除劳动合同,必须证明劳动者不能胜任工作。且规章制度或其他文件有明确不能胜任工作岗位的情形。最常见的证据是职工本人签字的绩效考核。如果公司不能提供充分证明,则不能以不胜任工作为由解除劳动合同。

而且在证明不能胜任工作岗位的情形下,用人单位还是不能直接解除劳动合同,应对该职工进行培训或者调岗。职工仍不能胜任工作的,方可解除劳动合同,且应提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付一个月工资并支付经济补偿。

(下转第7版)