

违法解除劳动合同

工伤

试用期

养老保险

调解

续签劳动合同

劳动关系确认

不胜任工作

经济补偿金

女职工权益



(上接第6版)

案例

6

仓库丢货库管员被开
单位拒绝出示监控败诉

推荐单位:石景山区总工会
代理人:胡建新

基本案情:

出生于1971年的孟某,在2019年2月23日入职北京某国际酒店有限公司,担任库房管理员。2019年9月11日酒店库房转出300箱酒,总价90万元。酒店认定是孟某在公司不知情的情况下私自从库房将酒转出,在扣发工资的同时,于2019年11月2日将其辞退。孟某申请仲裁请求酒店支付工资,并支付违法解除劳动合同赔偿金和未休年假工资。关于转酒的事实,孟某称是酒店负责人所为,与其无关。酒店表示存在监控视频资料,但明确表明在仲裁庭上不予提供。

处理结果:

仲裁裁决北京某国际酒店有限公司支付孟某2019年9月1日至10月31日工资8000元;支付违法解除劳动合同赔偿金8000元;支付6天未休年假工资2206.9元。

案件评析:

依据《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(一)》第十三条之规定,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发生的劳动争议,用人单位负举证责任。北京某国际酒店应就解除劳动合同的理由承担举证责任;《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第二条规定,当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方诉讼请求所依据的事实有责任提供证据加以证明。没有证据或者证据不足以证明当事人的事实主张的,由负有举证责任的当事人承担不利后果。北京某国际酒店没有提供库房管理规定,没有提供转酒行为是孟某所为的证据,更重要的是没有提供因转酒行为造成损失90万元的证据。北京某国际酒店与孟某解除劳动合同的行为明显缺乏事实依据,构成违法解除劳动合同,应当支付违法解除劳动合同赔偿金。

案例

7

公司未缴社保
应赔偿职工工伤待遇

推荐单位:北京经济技术开发区总工会
代理人:夏瑞

基本案情:

陈某于2018年2月26日入职某保安公司,被派驻到廊坊市一小区担任保安员,未签劳动合同,未缴纳社保。2018年3月6日,陈某与同事在关闭小区大门时,大门倒下将陈某砸伤,身体多处骨折。后期治疗期间,公司支付了部分医疗费用。经陈某家人多次与公司协商,公司同意申报工伤。之后,陈某被认定工伤,劳动能力鉴定为八级伤残。因公司未给陈某缴纳工伤保险,社保无法支付陈某相应的补偿。其家人到工会寻求法律援助。工会为陈某指定了援助律师作为其代理人。经与陈某家人沟通,代理人认为公司已配合陈某认定工伤,且做了工伤鉴定,该案可通过调解解决争议。

公司主张陈某工作的时间较短,公司付出的成本较大。庭前调解中,经仲裁员居中调解,代理人告知公司相应的法律规定,虽然陈某在公司工作时间短,但是公司未为陈某缴纳社保,需要承担相应的法律责任。

处理结果:

经过仲裁调解,单位支付陈某一次性伤残补助金等工伤待遇28万元。

案件评析:

劳动关系存在期间,用人单位应当依法为职工缴纳工伤保险费。公司未缴纳工伤保险费,发生工伤事故的,由用人单位支付工伤保险待遇。本案中,因公司未为陈某缴纳工伤保险费,公司应支付陈某八级工伤相应的待遇。包括一次性伤残补助金、一次性医疗补助金和一次性伤残就业补助金。其中一次性医疗补助金和一次性伤残就业补助金是职工终止或者解除劳动合同时应当享受的待遇。

保安行业、餐饮行业是易发工伤案件的行业,但是基于行业人员流动性大、工资低的特点,许多企业不愿意为员工缴纳工伤等社会保险费,那么职工发生工伤事故的,职工的工伤保险待遇需要企业自行承担。

案例

8

单位因“路怒症”开除司机被判赔
“不胜任工作”不能乱用

推荐单位:怀柔区总工会
代理人:杜立莉

基本案情:

2019年6月,某设备公司司机曹师傅申请法律援助,原因是单位以“路怒症”为由将其解雇。曹师傅认为单位属于违法解除劳动合同,申请仲裁请求支付违法解除劳动合同赔偿金14442元,并要求单位支付工作期间周六日加班工资。经了解,曹师傅进入该公司工作一年,平日里需要开车接送工人往返于工地和单位宿舍,不出车时在宿舍所在地整理库房和打扫卫生,并随时待岗出车。考勤记录方法为每天在工作场所内拍照,上传微信群打卡。

2019年6月底,曹师傅收到了单位的解聘通知,认为其在工作中存在“路怒症”“开斗气车”等行为,不胜任工作,决定予以辞退。曹师傅说,自己2003年拿到驾照一直从事司机工作,十余年来从来没有发生过任何主动违章行为。

处理结果:

仲裁裁决公司在裁决生效之日起5日内支付员工违法解除劳动合同经济赔偿金14442元,以及休息日加班工资5149.43元。

案件评析:

用人单位以劳动者不胜任工作为由解除劳动合同应当严格按照法律规定的条件和程序处理。第一,用人单位有证据证明劳动者不能胜任工作。需要用人单位自行制定相应的考核标准,并将考核标准通知或公示,使劳动者知晓。第二,用人单位如若认为劳动者不能胜任工作,需先对劳动者进行培训或调岗,这是必须的前提条件。第三,经过培训或者调岗,用人单位有证据证明劳动者仍然不能胜任工作的,才可以解除劳动合同,但用人单位需要向劳动者支付经济补偿。综上所述,“不能胜任工作”并不能被单位任性使用,员工一旦被违法解除劳动合同,应该积极寻求法律援助,维护自身合法权益。

案例

9

补偿金与赔偿金
一字之差大不相同

推荐单位:延庆区总工会
代理人:阮作林

基本案情:

2019年6月25日,黄某某入职北京某教育咨询有限公司,担任教学督导职位。双方签订劳动合同,约定试用期工资为4000元每月,餐补为每天15元。工资发放时间为每月20号。2019年7月21日,黄某某接到公司领导的口头通知,要求其于2019年7月23日到校区办理离职手续。双方因离职补偿协商未果,后黄某某将公司诉至仲裁委,要求公司支付经济补偿金。

2019年9月,援助律师受工会指派代理此案。代理人发现,黄某某将经济补偿金与赔偿金的概念混淆,在填写仲裁申请时,未能清楚理解经济补偿金与赔偿金之间存在区别,但根据黄某某计算补偿金的方式,其内心意思为要求被申请人支付赔偿金。于是当庭协助黄某某予以更改诉讼请求。

处理结果:

仲裁庭最终支持了申请人关于要求被申请人支付赔偿金的请求。

案件评析:

经济补偿金和赔偿金属于不同的仲裁请求,应当准确表述。本案中,用人单位无故以口头方式与申请人解除劳动关系,已经构成了违法解除劳动合同。《劳动合同法》规定:用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的,应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。与经济补偿金不同,赔偿金具有惩罚性,是一种惩罚性赔偿,赔偿金的数值为经济补偿金的两倍。

而经济补偿金适用于用人单位依法解除劳动合同的情形,如:用人单位向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同;用人单位非过失性辞退劳动者;用人单位依法裁员;劳动合同到期终止等情况。

因此,补偿金与赔偿金二者之间适用的法律条文不一样,基于相应请求所产生的法律后果也不同。

案例

10

企业未缴社保法实施前保费
工会调解助农民工获补偿

推荐单位:平谷区总工会
调解员:韩俊

基本案情:

王某等89人是北京某物业管理有限公司保洁员,都是外埠的农民工,先后入职北京某物业管理有限公司,签订了劳动合同,2011年7月之前未缴纳养老保险。公司将他们派驻至北京各火车站、地铁站等处从事保洁员工作。

王某等89人认为公司未缴纳社会保险的行为违反法律规定,于是向仲裁委提出申请,要求北京某物业管理有限公司支付2011年6月30日之前的养老保险补偿金共计2926000元。

经过多次“背靠背式”的调解,公司愿意支付各申请人的养老保险补偿金。

处理结果:

北京某物业管理有限公司支付申请人王某等89人养老保险补偿金共计572367.71元。

案件评析:

《中华人民共和国社会保险法》于2011年7月1日起施行,规定用人单位应当按照国家规定的本单位职工工资总额的比例缴纳基本养老保险费,计入基本养老保险统筹基金。职工应当按照国家规定的本人工资的比例缴纳基本养老保险费,计入个人账户。而在2011年7月1日《社会保险法》实施之前,根据京劳社养发[2001]第125号文件,本市或外埠农村户口的劳动者应当依法参加养老保险,缴纳养老保险费。用人单位未参加养老保险或未按照规定足额缴纳单位与个人的养老保险费,致使农民工不能按规定享受养老保险待遇的,用人单位应当按照该办法的标准予以补偿。本案中,北京某物业管理有限公司在社会保险法实施后,公司已经及时按照国家相关政策为在岗的各保洁员缴纳了社会保险。但2011年7月之前的养老保险未缴纳,王某等89人同意公司按照相关规定支付其养老保险补偿金,最终本案以调解结案。