

2020年 北京工会劳动维权十大案例评析

□本报记者 杨琳琳

2020年,全市各级工会和劳动争议调解组织共受理劳动争议23118件,提供法律援助服务3463件,共为职工挽回各类经济损失4.35亿元。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“2020年北京工会劳动维权十大案例”。案件代理人或者调解员对案例进行了简要评析,以期为劳动者的职场生活提供参考。

案例 1

因疫情防控导致员工未能按时返岗,公司能否辞退员工?

推荐单位:北京市海淀区总工会
调解员:董梅

基本案情:

2020年2月中旬,北京市某科技公司接到为防疫服务的重点课题,并按上级指令紧急复工。公司提前10日通知全体员工于3月2日到岗复工。而王某所在村子因疫情管控导致其3月10日才到北京,同时还要在家隔离14天,无法返回工作岗位。公司以多次通知王某返岗王某都未理会、也未提供因疫情防控影响交通受阻的证明材料,对王某作出辞退处理。王某

表示,自己没有旷工的主观故意,而且一有机会就回到了北京。王某申请劳动仲裁,要求继续履行劳动合同并支付工资。

处理结果:

经调解,公司同意王某继续工作;王某也同意了公司支付其未提供工作期间70%工资,双方达成和解。

案件评析:

根据相关规定,因受疫情影

响不能按期到岗的职工,企业可以通过安排职工居家远程办公或优先使用带薪年假休假。因交通管制等原因劳动者无法按时返岗的,应当按用人单位规章制度办理请假手续并提供证明。

人社部、全国总工会等部门联合出台的《关于做好新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间稳定劳动关系支持企业复工复产的意见》第二条第一款鼓励协商解决复工前的用工问题。对因受疫情影响职工不能按期到岗或企业不

能开工生产的,要指导企业主动与职工沟通,有条件的企业可安排职工通过电话、网络等灵活的工作方式在家上班完成工作任务。对不具备远程办公条件的企业,与职工协商优先使用带薪年假休假、企业自设福利假等各类假。要指导企业工会积极动员职工与企业同舟共济,在兼顾企业和劳动者双方合法权益的基础上,帮助企业尽可能减少受疫情影响带来的损失。类似的案件较多,调解时要兼顾双方权益。

案例 2

疫情影响运营,学校可以随意降低工资吗?

推荐单位:北京市石景山区总工会
调解员:胡建新

基本案情:

王女士2019年11月6日入职某培训学校,未与学校签订劳动合同,招聘时双方口头约定月薪5000元,绩效工资另发。2020年2月因发生新冠疫情,对学校的运营造成了重创。疫情期间大部分教职人员都在家隔离,没有上班。这种情况下,学校通过降低员工工资的方法降低成本,按每人每月1800元标准发放工资,扣

除五险一金后,王女士三四月份拿到440元和439元。2020年5月份工资未发。

2020年6月3日王女士向石景山区劳动争议仲裁委员会申请仲裁,申请学校支付未签劳动合同期间双倍工资差额,以及因未足额及时支付工资解除劳动关系的经济补偿金。

处理结果:

经调解,最后双方达成协议,

学校同意支付王女士未签劳动合同双倍工资差额和解除劳动关系补偿金共30000元。双方确认劳动合同关系于2020年5月31日解除。

案件评析:

在该案中,学校没有及时与职工签订劳动合同,根据《劳动合同法》第八十二条规定:应当向劳动者每月支付二倍的工资。疫情期间,王某虽然在家未到学校上班,但按学校规定在线上完

成了学校安排的部分授课工作,学校仅支付生活费是不对的。根据《北京市高级人民法院、北京市劳动人事争议仲裁委员会关于审理新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间劳动争议案件适用法律问题的解答》第9条之规定:除协商一致一致降低劳动报酬外,用人单位安排劳动者在家上班或灵活办公,一般应视为劳动者正常出勤,对劳动者要求支付工资差额的请求应予以支持。

案例 3

员工离职后有权要求企业支付年终奖吗?

推荐单位:北京市东城区总工会
调解员:刘万勇 王瑜

基本案情:

张先生2016年5月进入北京某合资公司工作,2019年9月离职。2020年1月,他得知公司发放2019年终奖后,向公司提出自己应拿到一半奖金,但他的要求遭到公司拒绝。

公司称,只有在发放年终奖时仍然在册的员工才能享受年终奖,而张先生已经离职,无权再拿年终奖;而且国家的法律法规

对于年终奖的发放目前并没有明确的规定,因此,只要不违反法律规定和劳动合同的约定,企业完全有权自主决定年终奖的发放范围和发放方式。

张先生不服,向东城区劳动争议调解中心提出调解申请,希望公司能够支付其2019年应得的年终奖。

处理结果:

经调解,公司同意支付张先

生在职期间应得的年终奖。

案件评析:

虽然法律对于年终奖的发放并无强制性规定。公司对于年终奖的分配方案,具有一定的自主性。但这也不是说,公司可以随意决定年终奖的分配。

因为年终奖的发放,直接涉及职工的切身利益,依据《劳动合同法》第4条的规定,用人单位在制定、修改或者决定有关

劳动报酬、保险福利等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时,应当经职工代表大会或者全体职工讨论、征求意见,与工会或者职工代表平等协商等民主程序,并向职工进行公示或者告知。在此案中,该公司的相关规章制度和劳动合同都没有对年终奖的分配进行明确规定,更未经过民主程序,所以不能以此为由不向劳动者支付年终奖。

案例 4

劳动者非因本人原因被安排到新公司工作,解除劳动合同时经济补偿怎么算?

推荐单位:北京市房山区总工会
代理人:张羽

基本案情:

邢某于2017年4月5日入职某供应链管理集团有限公司,任物流内控主管职务。双方签订有两年固定期限劳动合同。2019年4月合同到期时,应集团公司要求,邢某与其全资子公司某科技有限公司,按同一待遇重新签订了2年期劳动合同。合同重新签订后,邢某仍在原工作场所,从事原物流工作岗位,并且受母公司的人事及业务管理。2019年4月份用人主体

变更后,公司开始拖欠邢某工资。2019年8月5日,集团公司要求解除劳动关系,同意结清欠付工资及支付一定补偿金,双方签有《解除劳动合同协议书》,但二公司一直均未按照协商的约定履行。在此期间,邢某虽多次与二公司进行沟通,但集团公司认为子公司与其仅有几个月的劳动关系,应按半年给付经济补偿,遂不同意之前的协商方案。

无奈之下,邢某申请仲裁,主张由子公司即某科技有限公司

支付拖欠的工资并支付解除劳动关系经济补偿金。

处理结果:

经仲裁裁决,该科技公司支付邢某工资36878元,以及解除劳动关系经济补偿金35000元。

案件评析:

根据最高院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(四)》第五条规定,劳动者非因本人原因从原用人单位被安

排到新用人单位工作,原用人单位未支付经济补偿,劳动者依照劳动合同法第三十八条规定与新用人单位解除劳动合同,或者新用人单位向劳动者提出解除、终止劳动合同,在计算支付经济补偿或赔偿金的的工作年限时,劳动者请求把在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位工作年限的,人民法院应予支持。本案中,邢某即属于此种情况,应当依法把邢某前后工作年限合并计算。

案例 5

经济性裁员,用人单位可以先裁员后报告裁员方案吗?

推荐单位:北京市怀柔区总工会
代理人:蒲丽、郑青玉

基本案情:

李先生是北京某旅游公司的员工。受新冠疫情影响,2020年春节后,公司没有通知员工返岗复工,从2月起公司就再没有发过工资。2020年4月初,在家待岗的李先生突然接到公司电话,被告知,公司因为经营困难决定经济性裁员,而李先生就在被裁员的名单中。

李先生等31名员工不认可公司的裁员处理,多次到公司沟通

协商,希望公司能够重新考虑,但均被拒绝。几经沟通无果,李先生等31名员工申请劳动仲裁,要求公司支付拖欠工资及违法解除劳动合同赔偿金等。

仲裁委支持了李先生等31名员工的请求。北京某旅游公司不服仲裁裁决结果,诉至法院。

处理结果:

法院判决,北京某旅游公司向李先生等31名员工支付拖欠工资及违法解除劳动合同赔偿金

等。

案件评析:

《劳动合同法》第四十一条对经济性裁员作出了明确规定。此外,用人单位还应当注意,不能以经济性裁员为由与《劳动合同法》第四十二条规定的有特殊情形的劳动者解除劳动合同。

庭审中,北京某旅游公司主张其与员工解除劳动合同属于经济性裁员,并提交了公司财务报告、员工花名册、向属地劳动行

政部门报告的裁员方案等证据,以证明其确因生产经营困难进行经济性裁员,符合法律的有关规定。但是经过质证发现,北京某旅游公司向属地的劳动行政部门报告裁员方案的时间晚于公司的实际裁员时间。另外,该公司没有提前三十日向工会或者全体职工说明情况,没有听取工会或者职工的意见。经济性裁员必须达到法定人数、符合法定情形、履行法定程序,三者缺一不可。

(下转第9版)