

2021年北京工会劳动维权十大案例评析

□本报记者 余翠平

2021年,全市各级工会和劳动争议调解组织共受理劳动争议案件18825件,工会法律援助案件1278件,共为职工挽回各类经济损失3.42亿元。经过基层筛选初荐,近日由北京市总工会权益工作部、北京市总工会法律服务中心与劳动午报社共同评选出“2021年北京工会劳动维权十大案例”。同时,特邀市总工会法律服务中心劳模服务团的律师对案例进行简要评析,以期劳动者的职场生活提供参考。

案例 1

平台骑手送餐过程中受伤,应如何认定劳动关系?

推荐单位:北京市怀柔区总工会
 代理人:郝青玉(北京市融泰律师事务所律师)
 点评人:褚军花(全国五一劳动奖章获得者,市总工会法律服务中心副主任)

基本案情

吕某于2019年4月28日入职某网络科技公司,从事全职外卖送餐工作,双方未签订劳动合同。公司按月向吕某支付劳动报酬,并为其缴纳意外伤害商业保险。公司在外卖代理区域内设站长,每天给骑手排班,统计考勤。

2020年8月,公司与某信息服务有限公司签订服务协议,约定将吕某注册为个体工商户,自某信息服务有限公司的线上平台承揽公司

的外卖送餐业务,公司向某信息服务有限公司支付平台服务费及项目服务费。2020年9月,公司在骑手微信工作群中通知“统一变更发薪工具”。随后,在站长的指导下,吕某在某信息服务有限公司的APP进行实名注册。次日,吕某的个体工商户注册成立。此后,吕某继续从事外卖送餐业务,其接单方式、工作内容、报酬计算等各个方面与此前并无不同。

2020年11月,吕某在送餐过程中发生交通事故。公司拒不认

可与吕某存在劳动关系,拒绝为吕某申报工伤。吕某为申请工伤认定,申请仲裁要求确认双方存在劳动关系。

处理结果

仲裁裁决支持吕某的申请请求,确认吕某与公司存在劳动关系。后公司不服起诉到法院,一审法院支持吕某的主张,驳回公司的诉讼请求。

案件点评

本案的争议焦点是外卖骑手

吕某与公司之间是否建立了劳动关系。虽然吕某的工作较之传统的劳动关系在工作地点、时间上具有灵活性和一定的自主性,但是,双方都具备合法的主体资格,吕某送餐业务是公司业务组成部分,公司按月向吕某发放工资,吕某接受公司站长管理,这些情形符合《关于确立劳动关系有关事项的通知》中关于劳动关系的所有构成要素。另外,吕某与公司形成了相对长期和固定的劳动关系,依法应当认定为劳动关系。

案例 2

群体性劳务派遣人员劳动关系被解除,工会怎样帮其维权?

推荐单位:北京市大兴区总工会
 调解员:张小武(北京市炜衡律师事务所律师)
 点评人:曹智勇(全国五一劳动奖章获得者,北京智勇律师事务所律师主任)

基本案情

某用人单位和某劳务派遣单位签订劳务派遣合同,由劳务派遣单位分批次向劳务派遣单位派遣1000余人。因疫情影响,该用人单位经营困难,决定减员137人。由于劳务派遣单位未重新安置或补偿被裁减人员,引发群体性劳动纠纷。

2021年9月15日,用人单位向所属区人社局报告裁员计划,

区仲裁委指派业务骨干与大兴区总工会法律服务中心指派的调解员一同对用人单位进行口头指导。10月8日,正式与用人单位负责人面谈,当日仲裁委、用人单位、派遣单位、区总工会相关人员建立了协调微信群。10月9日,区仲裁委与区总工会调解员就减员人员的离职体检、补偿标准、调解注意事项等进行商讨,用人单位及派遣单位根据区仲裁委和区总工会的建议调

整了减员方案,最终形成了130人的调解计划,另外7人的争议也得到解决。

处理结果

共为130名劳动者成功进行了调解,调解金额200.61万元。

案件点评

纵观本案,用人单位因减员产生纠纷后及时发现,主动联系区人社局、区总工会等劳动

争议调解联动机制相关部门。本案调解员结合案情,从化解纠纷的角度出发,积极分步骤制定具体实施方案,逐步稳固推进,一边释法一边安抚职工情绪,最终引导职工通过调解的方式圆满解决了争议。区人社局和区总工会等多方联动机制主体充分发挥各自的优势,共同促成了本次群体性劳动争议事件的迅速、高效解决,促进了劳动关系的和谐与稳定。

案例 3

新就业形态劳动者被迫离职,工会怎样提供“一站式”法律服务?

推荐单位:北京市总工会法律服务中心
 调解员:褚军花、李颖(市总工会法律服务中心工作人员)
 点评人:董梅(全国五一劳动奖章获得者,北京市炜衡律师事务所高级合伙人)

基本案情

2021年9月8日,北京市总工会法律服务中心接到12351职工服务热线的派单:杨某等3人与劳务派遣公司签订劳动合同后,被派遣至某平台从事社区团购和后续运营维护工作。9月6日,杨某等收到部门经理线上通知:本月签署离职协议,签完即可休假,公司为其缴纳本月社保,本月绩效全发,发薪日计算到9月17日。若不签署离职协议,9月9日离职,退回第三方。杨某表示不愿离职,想继

续履行劳动关系;若解除劳动关系,单位需依法向其支付工资、经济补偿等费用。

市总工会法律服务中心接到派单后,第一时间启动新就业形态劳动者法律服务绿色通道,指派劳模律师服务团成员褚军花任调解员牵头处理。之后,褚军花和同事李颖多次与职工和劳务派遣公司沟通、协商,最终,双方达成一致,签署了调解协议。

处理结果

3位劳动者获得工资、经济补

偿金及社会保险等共计6万余元。

案件点评

近年来,电子商务、网络约车、网络送餐、快递物流等新业态平台经济蓬勃发展,吸纳了大批劳动力就业和创业,相伴而生的劳动用工问题也逐步显现。本案中,劳动者与劳务派遣单位签订了劳动合同,为确认劳动关系提供了有力证据。按照《劳动合同法》第46条规定,用人单位提出解除劳动合同,符合法定情形的应当向劳动者支付经济补偿。

2021年7月16日,《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》公布,该意见提出各级工会组织要加强组织和有效覆盖,拓宽维权和服务范围,监督企业履行用工责任,维护好劳动者权益。本案中,市总工会法律服务中心充分发挥调解在预防和化解劳动人事争议方面的作用,从劳动者打来咨询电话到最后通过调解结案,工会为这3位新就业形态劳动者提供了“一站式”法律服务,有力地维护了他们的合法权益。

案例 4

新就业形态劳动者实际薪酬与劳动合同约定不相符,应如何维权?

推荐单位:北京市总工会法律服务中心
 代理人:贾思宇(北京市常鸿律师事务所律师)
 点评人:褚军花(全国五一劳动奖章获得者,市总工会法律服务中心副主任)

基本案情

赵某于2020年12月11日入职北京某科技公司,担任主播岗位。双方在劳动合同中约定,赵某的基本工资为3000元,适用综合计算工时制。事实上,公司与赵某口头约定的月工资标准为12000元,单位通过转账方式支付工资,支付周期不固定。工资转账记录显示,对方账户为郭某、陈某个人,而非公

司。

2021年1月23日,公司将赵某辞退,并向其出具书面离职证明。在职期间,公司安排赵某工作日延时和休息日加班,但未支付加班工资。赵某以公司违法解除劳动关系为由申请劳动争议仲裁,请求裁决公司按照月工资12000元支付违法解除劳动合同的赔偿金、未提前30天通知解除劳动合同的代通知金、延时及休息日加班费等。

处理结果

仲裁委经审理,裁决公司向赵某支付违法解除劳动合同赔偿金3000元,驳回赵某其他仲裁请求。

案件点评

赵某从事主播工作,属于新业态岗位,由于用人单位与其签订了劳动合同,所以本案关于劳动关系的确认比较明确。关于工

资标准,在有劳动合同约定标准的情况下,无相关证据材料加以证明,难以采用口头约定。因此,仲裁委按照月工资3000元的标准支持了赵某的赔偿请求。本案中,公司的行为属于违法解除劳动合同,根据《劳动合同法》第87条规定,结合赵某入职不足半年的事实,依据《劳动合同法》第47条第1款规定,仲裁委裁决公司向赵某支付违法解除劳动合同二倍赔偿金3000元。

案例 5

公司以员工离职为由不发年终奖,员工怎样维护自身权益?

推荐单位:北京市海淀区总工会
 调解员:漆劭(北京中银律师事务所律师)
 点评人:金晓莲(北京市劳动模范,北京市华伦律师事务所律师)

基本案情

郝某于2020年9月入职某传媒公司,担任运营经理,2021年4月离职。2020年年底时公司发放约7000元的年终奖,剩余部分年终奖预计在五六月份发放。郝某离职后,公司以其已经离职为由不予发放剩余部分年终奖。而郝某要求公司必须支付年终奖差额4万余元。调解员介入后,发现本案的调解难点在于公司总部不在北京,双方无法在现场对年终

奖分歧的部分进行核对,调解工作在一定程度上受到限制。另外,郝某不擅谈判,调解员与郝某及公司进行了多次的沟通。根据案件事实、双方提供的证据材料,在无数次劝说下,最后成功完成调解工作。

处理结果

双方达成25000元的调解金额,之后公司人事经理将此事结果上报公司总经理,公司总经理认为郝某在公司也做出了一定贡

献,同意在此基础上再增加5000元。郝某实际收到公司付款30000元。郝某非常认可调解员工作,赠送锦旗以示感谢。

案件点评

本案的焦点在于年终奖的计算与发放问题。年终奖是一种特殊的劳动报酬,特殊之处在于多数公司不会将年终奖约定于劳动合同之内,而是根据公司的经营业绩情况、部门的绩效考核结果以及个人的绩效考核结果等众多

因素综合进行评定,以此来计算员工的年终奖。年终奖的发放标准应当客观公平,能体现同工同酬的原则。

从这个案件可以看到,由于职工不擅长谈判博弈,在申请工会调解后,工会的调解员尽职尽责做了大量的工作,最终使劳资双方的矛盾及时得到化解,解开了当事人的心结。该案处理结果表明,调解组织在化解劳动争议过程中可以发挥重要作用。

(下转第7版)