

新就业形态劳动者被迫离职

认定劳动关系

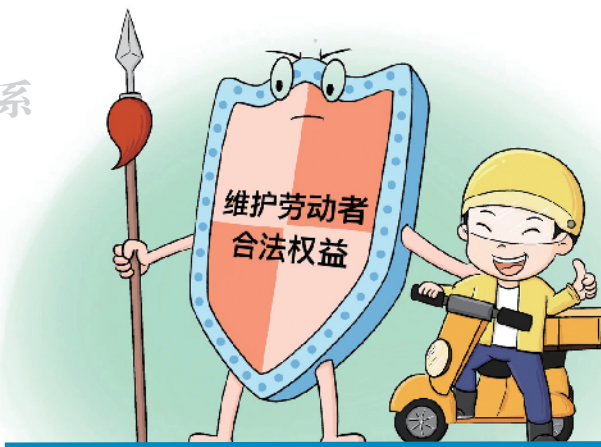
实发工资与约定不符

年终奖

病假工资

解聘劳务派遣员工

(上接第6版)



伪造考勤记录

申请离职后继续工作

无故调岗降薪

拖欠产假工资

邵怡明 插图

案例

6

病假工资是否包含个人应缴纳的各项社会保险费和住房公积金?

推荐单位:北京市怀柔区总工会  
调解员:蒲丽(北京市融泰律师事务所律师)  
点评人:武丽君(北京市劳动模范,北京谦君律师事务所主任)

基本案情

赵某于2021年1月入职北京某医药公司,从事实验员工作,工资构成为5000元底薪加3000元绩效工资。2021年6月和8月,赵某因病休假18天。公司未支付其病假工资和绩效工资,两项合计7000元。2021年9月2日,赵某以公司拖欠工资为由解除了与公司的劳动合同。后赵某申请劳动争议仲裁,请求裁决公司支付其被克扣的工资9000元及解除劳动合同

经济补偿金5000元。  
在调解过程中,调解员发现双方争议的焦点在工资计算上。经查,公司扣除了赵某部分工资,但并非病假工资,而是其个人缴纳部分的保险费用和住房公积金费用。找到症结所在,调解员又联系了公司人事负责人,多次协调,双方达成一致意见。

处理结果

公司支付赵某1877.47元的工资差额,赵某放弃其他仲裁请

案件点评

本案的争议焦点是本市最低工资标准是否包含劳动者个人应缴纳的社会保险费和住房公积金。原劳动部《最低工资规定》第12条明确规定最低工资剔除的项目有法律、法规和国家规定的劳动者福利待遇等。《北京市人力资源和社会保障局〈关于调整北京市2021年最低工资标准的通知〉》第1条第3项进一步明确,

最低工资标准不包括劳动者个人应缴纳的各项社会保险费和住房公积金。  
本案中的用人单位支付给劳动者的病假工资应当不得低于北京市最低工资标准的80%。用人单位在计发最低工资时,不应把劳动者个人缴纳的各项社会保险费计算在内,用人单位因为没有扣除上述社保费用,导致计发的工资实际上没有达到法定标准,因此产生的工资差额应当补足。

案例

7

用人单位伪造考勤记录,职工能否拿到加班费?

推荐单位:北京市总工会法律服务中心  
代理人:张荷(北京继来律师事务所律师)  
点评人:武丽君(北京市劳动模范,北京谦君律师事务所主任)

基本案情

2006年12月12日,李某与公司签订劳动合同,担任厨师,合同期限自2016年12月12日起至2019年11月30日止。公司实行综合计算工时工作制,以年为周期。公司可根据经营需要安排李某加班,李某加班后,公司应给予同等时间的补休,如无法安排补休,则依法支付加班费。  
2019年5月,李某向仲裁委申请劳动仲裁,要求公司支付2016年12月12日至2019年4月6日法定休假日加班工资29779元、

延时加班工资73896元及休息日加班工资86028元。2019年10月12日,仲裁委作出裁决:公司支付李某2017年1月27日等法定休假日加班工资2689.66元。李某对该仲裁裁决不服,诉至一审法院。一审法院判决公司支付李某加班费5508元。李某不服一审判决,向二审人民法院提起上诉。  
二审审理过程中,查明公司在仲裁阶段与一审期间提交的考勤记录每个月都存在多处不一致,存在伪造考勤记录行为,其前后制作的两套考勤记录均不能作

为定案依据。相反,李某提供的部分《中厨房考勤签到表》真实性已被认可,可以证明公司掌握加班事实存在的证据,因公司拒不提供该证据,故应承担不利后果。

处理结果

二审法院判决撤销原判,同时判令公司支付李某2016年12月12日至2019年3月15日期间延时加班工资20000元、法定节假日加班工资15000元。

案件点评

本案的争议焦点之一是按照

综合计算工时制,用人单位是否可以不支付延时加班费?依据《工资支付暂行规定》第13条、《北京市工资支付规定》第14条、第16条规定,劳动者在综合工时周期一年内的实际工作时间确实超过法定标准工作时间,用人单位应当支付加班费。  
焦点之二是在加班费争议案件中如何分配举证责任?依据相关规定,加班事实的举证责任分配问题,首先应以“谁主张谁举证”为基本原则,因此,二审法院支持了李某的诉讼请求。

案例

8

员工签署离职申请后继续工作,用人单位可以随意开除职工吗?

推荐单位:北京市通州区总工会  
调解员:梁菲菲(北京市致宏律师事务所律师)  
点评人:左增信(北京市劳动模范,北京市致宏律师事务所副主任)

基本案情

陶某于2019年3月23日入职某保洁公司,岗位是保洁领班,月工资标准4500元。2020年陶某有离职意向,应公司要求签署了《劳动合同变更书》《离职申请书》,经双方协商一致于2020年11月1日解除劳动合同。但2020年11月1日陶某并未从公司离职,正常工作至2020年11月17日。当日,公司项目部经理通过微信聊天的方式,表明公

司有权开除陶某,并表示不给经济补偿。因陶某已于11月1日提交离职申请,属于因个人原因自愿离职。在双方未就离职补偿达成一致的情况下,陶某提起劳动争议仲裁申请,要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金。

处理结果

仲裁委驳回陶某的仲裁请求,陶某不服诉至法院,一审法院判决保洁公司支付陶某违法解

除劳动合同赔偿金,保洁公司未上诉,一审判决已生效。

案件点评

本案的争议焦点是员工签署了离职申请,但未按照离职申请载明时间离职,仍继续工作,后公司据此辞退员工,是否属于违法解除劳动合同?本案中,陶某签署离职申请书后仍在公司工作。双方之间的聊天记录显示,公司项目经理作出了辞退陶某的决定,且辞退理由不合法。此

外,该聊天记录亦证明陶某工作至2020年11月17日,因此,公司主张双方劳动关系已于2020年11月1日解除明显与事实不符,一审法院认定公司系违法辞退陶某。  
作为劳动者,在用人单位要职工签署文件时,一定要详细看看文件内容,其中若有离职、辞职内容时,职工一定要敢于质疑,理智、审慎签署,必要时咨询专业律师,通过法律手段积极维护自身合法权益。

案例

9

因公司无故调岗降薪被迫解除劳动合同,员工应如何维权?

推荐单位:北京市丰台区总工会  
代理人:李思思(北京市圣奇律师事务所律师)  
点评人:时福茂(全国五一劳动奖章获得者,北京福茂律师事务所主任)

基本案情

杨某于2008年2月15日入职某公司,双方于2012年4月4日签订无固定期限劳动合同。杨某为财务部门经理,月平均工资为18800元/月。由于客户将合同款打错账户,公司在未厘清责任原因情况下,对杨某降职、降薪。杨某认为,公司对其降职、降薪无法律依据,拖欠、克扣工资奖金行为违法,遂于2020年2月11日向公司提出解除劳动合同。仲裁委在计算解除劳动关系补偿金

时认定有误,没有按杨某离职前12个月应发平均工资基数计算,而是按实发工资计算,且未将奖金计算在内,杨某不服仲裁裁决诉至一审法院。

处理结果

一审法院审理查明,公司存在拖欠杨某工资及奖金的行为,且公司降薪理由不能成立,属于克扣工资,杨某有权解除劳动合同。因此,判决公司支付杨某2019年12月21日至2020年1月20日工资差额2000元,2018年年终

奖金10053元,2020年1月21日至2020年2月10日工资差额2138.66元,解除劳动合同经济补偿204249元。公司不服该判决向二审法院提起上诉,二审法院审理后终审判决驳回上诉、维持原判。

案件点评

本案的焦点在于用人单位单方调整岗位,劳动者是否可以解除劳动合同?难点在于解除劳动合同经济补偿的计算标准是怎样的?

根据《劳动合同法》第35条规定,变更劳动合同应当双方协商一致并采用书面形式。本案中,公司对杨某降职、降薪,显然不符合法律规定。另外,根据本法第38条及第46条规定,用人单位未及时足额支付劳动报酬的,劳动者可以解除劳动合同并获得经济补偿。本法第47条规定,经济补偿的标准根据劳动者在劳动合同解除前12个月的平均工资计算。最终,杨某通过法律的途径维护了自己合法的权益。

案例

10

用人单位拖欠产假工资,工会帮职工讨回?

推荐单位:北京市总工会法律服务中心  
调解员:张荷(北京继来律师事务所律师)  
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

陈某于2017年3月15日入职某网络科技公司,担任设计师职务。双方签订了固定期限劳动合同,合同约定工资标准为13000元/月。陈某于2020年10月1日开始休产假,期间经历了128天的产假和15天的难产假。然而,公司一直未发放其产假期间的工资。陈某于2021年5月14日申请劳动仲裁,要求公司支付

2020年10月1日至2021年5月14日期间的工资13万余元。工会律师调解员接受调解指派后,立即对案件材料进行初步审查,并及时联系双方当事人。在调解员反复讲解和劝说下,双方达成调解协议。

处理结果

双方当事人最终于2021年5月31日达成调解意见,公司支付陈某2020年9月21日至2021年5月

25日期间的工资为89183.58元。

案件点评

在劳动中,女职工是受到特别保护的。根据《社会保险法》和《女职工劳动保护特别规定》规定,女职工产假期间可以按照国家规定享受生育津贴。生育津贴具体计算方法是:以女职工分娩当月所在用人单位月缴费平均工资除以30再乘以产假天数得出的。如果单位

已经参加生育保险,生育津贴由保险基金支付;如果单位没有参加生育保险的,就要按照女职工产假前工资的标准由用人单位支付。  
另外,北京市规定:生育津贴高于本人产假工资标准的,用人单位不得克扣,要全额发给女职工;如果生育津贴低于本人产假工资标准的,差额部分用人单位要予以补足。本案即属于后一种情形。