

# 职工权益受侵害 法官以案说法帮您维权

□本报记者 王路曼

## 劳动者遭遇非法用工 可以主张哪些权益?

编辑同志:

一年前,我进入一家私营印刷厂从事装订工作,双方签订了2年期劳动合同。前些日子,老板突然被警察带走,印刷厂也关闭了。我经打听得知,这家印刷厂未领取印刷许可证和营业执照,不具有合法经营资格。现在,厂里已经人去楼空,但该厂还欠着我和其他工人1个月的工资。

请问:我与印刷厂之间的劳动合同以及我的相关权益是否受法律保护?该如何维权?

读者:张有立

张有立读者:

印刷厂和你之间属于非法用工关系。国务院《印刷业管理条例》第八条规定:“国家实行印刷经营许可制度。未依照本条例规定取得印刷经营许可证的,任何单位和个人不得从事印刷经营活动。”由于涉案印刷厂未经行政许可,不属于《劳动合同法》规定的用人单位,其属于非法用工,因此,你与该印刷厂之间订立的劳动合同无效。不过,你已付出了劳动,相关权益仍受法律保护。

对此,《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》第四十一条规定:“劳动合同被确认为无效,劳动者已付出劳动的,用人单位应当按照《劳动合同法》第二十八条、第四十六条、第四十七条的规定向劳动者支付劳动报酬和经济补偿。由于用人单位原因订立无效劳动合同,给劳动者造成损害的,用人单位应当承担赔偿劳动者因合同无效所造成的经济损失。”据此,你除有权追索1个月的工资外,还有权要求支付给经济补偿,并可以根据具体情况要求对方赔偿经济损失。

至于讨薪和索赔的对象,应当选择该印刷厂的出资人。上述司法解释第二十九条规定:“劳动者与未办理营业执照、营业执照被吊销或者营业期限届满仍继续经营的用人单位发生争议的,应当将用人单位或者其出资人列为当事人。”由于该印刷厂并非合法的用人单位,不属于适格的当事人,所以,本案中的被申请人或被告应当为印刷厂的出资人。

关于维权的途径,应当是先仲裁后诉讼。《劳动争议调解仲裁法》第五条规定了劳动争议处理的基本程序,即发生劳动争议后,当事人之间可以协商、申请调解、申请劳动仲裁;对仲裁裁决不服的,除法律另有规定外,可以起诉。因此,你可以选择申请劳动仲裁,请求劳动仲裁机构确认你与印刷厂之间的劳动合同无效,并提出由出资人支付你劳动报酬、经济补偿和赔偿损失的请求。如果劳动仲裁机构以该案涉及非法用工为由而不予受理,你应要求其出具不予受理通知书,然后到法院起诉。 潘家永 律师

### 案例1

#### 职工因迟发工资辞职,企业应当支付经济补偿

郭某于2018年5月入职一家工贸公司,双方签订了2年期限的劳动合同,合同约定次月15日前发放上个月的工资。然而,自2019年10月起,该公司以货款无法按时到账为由延期1至3个月发放工资。2020年5月,双方续订劳动合同。同年9月,郭某以公司长期拖欠工资为由提出解除劳动合同。随后,郭某诉至法院要求公司支付解除劳动合同经济补偿金。

公司不同意郭某的请求,辩称其实际工资支付周期为1至3个月,郭某的工资始终在该周期内支付工资。结合双方续订劳动合同的事实,可知郭某系在知悉且同意公司工资支付周期的情况下续订劳动合同,进而可认定公司不存在拖欠工资的事实,故请求法院驳回郭某的诉讼请求。

#### 法官说法

密云区法院审理本案的法官认为,依据《劳动合同法》第三十八条规定,劳动者以用人单位未及时支付劳动报酬为由提出解除劳动合同的,用人单位应支付解除劳动合同经济补偿金。该案中,涉案公司长期未按合同约定时间支付劳动报酬,郭某以此为由提出解除劳动合同符合法定支付经济补偿金的情形。

本案中,公司虽主张郭某对公司工资实际支付周期明确知晓并同意续订合同,应当视为双方协商一致,但劳动者作为弱势一方,其对用人单位实际履行合同约定行为只能被动接受,故不应将劳动者续订合同行为视为对工资支付时间协商一致,也应当将劳动者这一行为作为用人单位未及时支付劳动报酬的合法依据。据此,法院判决公司向郭某支付解除劳动合同经济补偿金。

### 案例2

#### 未经协商降低劳动报酬,应当补足工资差额

李某在一家装饰公司从事软装设计工作,双方订立了为期3年的劳动合同,约定其月基本工资为1万元。2020年2月,该公司受新冠肺炎疫情影响安排李某居家办公,同时发布一季度薪酬待遇调整公告:1.取消一季度奖励工资。2.2月份薪酬发放标准为:月收入1万元之下的按60%发放,月收入1万元之上的按50%发放。

劳动者因迟发工资提出辞职,用人单位是否支付经济补偿?用人单位未经协商降低劳动报酬,劳动者该怎么办?农民工因工负伤,能否向违法转包工程的建筑公司索要工伤待遇?针对这些疑问,北京市密云区法院法官结合4个典型案例,通过以案说法的方式详细讲解了实践中劳动者应当如何维权。

李某认为其居家办公时工作量并未减少,应当按照正常工资标准发放。装饰公司则主张,应当按照调整后的薪酬标准发放,李某2020年2月工资不存在差额。

李某不同意公司的主张,请求仲裁裁决装饰公司向其补足2020年2月工资差额。装饰公司不服裁决诉至法院。经审理,法院判决其补足李某少发的工资。

李某不同意公司的请求,辩称其实际工资支付周期为1至3个月,郭某的工资始终在该周期内支付工资。结合双方续订劳动合同的事实,可知郭某系在知悉且同意公司工资支付周期的情况下续订劳动合同,进而可认定公司不存在拖欠工资的事实,故请求法院驳回郭某的诉讼请求。

#### 法官说法

审理本案的密云区法院法官认为,用人单位与劳动者协商一致,可以按照《劳动合同法》第三十五条规定变更劳动合同约定的内容。而变更劳动合同,应当采取书面形式。本案中,装饰公司发布的薪酬待遇调整公告未经职工代表或者全体职工讨论及平等协商,未与劳动者协商一致即降低劳动者劳动报酬,该行为不符合法律规定。

另外,用人单位安排劳动者在家上班或灵活办公,应视为劳动者正常出勤,应按正常工作期间工资收入支付劳动者工资。综上,法院依法判决装饰公司支付李某2020年2月工资差额是正确的。

### 案例3

#### 单位不能证明加班工资已经支付,应当予以补发

刘某于2020年7月入职一家汽车销售公司并担任销售顾问职务,合同约定其月基本工资为4000元,工资构成为基本工资加销售提成工资。工作期间,刘某每月休息4天,除春节外其他法定休假日均不休息。2021年6月,刘某申请辞职,解除双方之间的劳动关系。此后,刘某诉至法院要求公司支付休息日及法定休假日加班工资。公司认为其已支付刘某的工资中包括加班工资并提交工资表予以证明。该工资表显示,刘某工资构成为基本工资、休息日、法定休假日加班工资等。刘某辩称,公司系将提成工资拆分为加班工资,实际上并未支付加班工资。

#### 法官说法

密云区法院审理本案的法官认为,根据《劳动法》第四十四条规定,用人单位休息日安排劳动者工作又不能安排补休的,应当向其支付不低于工资的200%的工资报酬;法定休假日安排劳动者工作的,支付不低于工资的300%的工资报酬。本案中,汽车销售公司安排刘某休息日及法定休假日加班,此后又未安排其补休,应当按照法律规定向刘某支付加班工资。

汽车销售公司虽主张支付给刘某的工资中包含加班工资并提交工资表加以证明,该工资表显示工资构成中有加班工资项,但加班工资数额与公司提交的考勤

表显示的郭某加班情况不符,且该工资表无刘某签字确认,故法院不采纳汽车销售公司所持已支付刘某加班工资的辩解意见,遂判决公司向刘某支付休息日及法定休假日加班工资。

### 案例4

#### 虽未建立劳动关系,建筑公司违法转包仍需担责

农民工程某于2019年6月到某工程项目从事木工工作。该项目劳务公司是一家建筑公司,实际劳务承包人是向某,陈某又从向某处承包了木工支模劳务项目。程某系由陈某雇佣,受陈某管理并发放工资,生效判决认定程某与建筑公司之间不存在劳动关系。

2019年6月28日,程某在工作中受伤。经调查核实,最终认定程某所受伤害属于工伤,承担工伤保险责任单位为建筑公司。经鉴定,程某的伤情达到职工工伤与职业病致残等级标准为八级。后因工伤保险待遇问题,程某诉至法院要求建筑公司承担工伤保险责任。建筑公司辩称其与程某不存在劳动关系,不应承担工伤保险责任,且不同意程某的诉讼请求。经审理,法院判决驳回建筑公司的诉讼请求,支持程某要求建筑公司给付工伤待遇的主张。

#### 法官说法

密云区法院审理本案的法官认为,用工单位违反法律法规规定将承包业务转包给不具备用工主体资格的组织或者自然人,该组织或者自然人聘用的职工从事承包业务时因工伤亡的,依照《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》第三条规定,依法由用工单位作为承担工伤保险责任的单位。本案中,建筑公司虽与程某不存在劳动关系,但该公司系实际用工单位,且工伤认定决定书载明承担工伤保险责任单位为该公司,在该决定书已发生法律效力情况下,建筑公司应对程某因工受伤承担工伤保险责任。据此,法院判决驳回建筑公司的诉讼请求,同时判令建筑公司向程某支付一次性伤残补助金、一次性工伤医疗补助金等工伤保险待遇。

## 招聘单位要求职工交纳保证金、体检费属违法

常律师:

您好!

近日,我找到一份保安工作。在入职的时候,公司人力资源经理告诉我,让我交纳保证金和体检费共计1000元。我不知道公司这种做法是否合法?也不知道自己该不该交这些费用?

请问:在这种情况下,我应当如何维护自己的合法权益?

答:《劳动合同法》第九条规定:“用人单位招用劳动者,不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件,不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物”。

此外,原北京市劳动局《关于转发〈劳动部关于严禁用人单位录用职工非法收费的通知〉的通知》第一条规定:“用人单位在招收、录用职工时,不得以任何名义收取他们的集资、风险基金、押金、保证金、报名、培训、体检等任何费用。”

根据上述规定,可以确认公司要求应聘者缴纳保证金和体检费的行为属于违法。

另外,《劳动合同法》第八十四条规定:“……用人单位违反本法规定,以担保或者其他名义向劳动者收取财物的,由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人,并以每人五百元

以上二千元以下的标准处以罚款;给劳动者造成损害的,应当承担赔偿责任。”

《劳动部关于严禁用人单位录用职工非法收费的通知》第三条规定:“劳动行政部门要加强对用人单位录用职工行为的监督检查。对用人单位在录用职工时非法向劳动者个人收取费用的,应责令用人单位立即退还劳动者;对用人单位招工后不能向职工提供正常工作岗位或不能保障职工其他各项劳动权利的,应依法予以纠正;给劳动者造成经济损失的,应责令其赔偿。因此而发生的劳动争议,当事人有权向劳动争议仲裁委员会申请仲

裁。”

据此,您有权拒绝向公司交纳保证金和体检费。若已经交纳这些费用,您可以请求劳动行政部门责令或者请求劳动仲裁机构裁决公司予以退还。

北京司法大讲堂 协办  
常鸿律师事务所

**常律师信箱**

免费咨询热线:  
**13601074357**

**lawyerchang@188.com**

