



# 工会法律援助 帮女主播成功维权

□本报记者 余翠平

在经历被辞退、劳动争议仲裁等一系列事件之后，曾经在公司担任女主播的赵某最终维护了自己的合法权益。回首往事，她说：“以前不知道找工作、办入职还需要这么多法律文件，签劳动合同也要仔细看，不能单位说什么是什么。太感谢工会和工会法律援助律师的帮助了！不然，我恐怕连一分钱都讨不回来。今后与单位签订劳动合同，一定要看清楚合同内容再签字。”

## 工资发放与实不符 员工遭遇无故辞退

2020年12月11日，赵某入职北京一家科技公司，并担任主播职务。据赵某介绍，公司在与她签订劳动合同时，告诉她签劳动合同只是走个形式，里面写的内容没有什么用。由于赵某是初次就业，对如何建立劳动关系不甚了解，所以，在公司的“哄骗”之下，稀里糊涂签订了一份她认为内容“不真实”的劳动合同。

该劳动合同中载明，赵某的工作时间采用综合计算工时制，约定其基本工资不低于3000元/月，综合工资不违反法律法规有关规定。其中，综合工资包含基本工资、(预付)加班工资、社保费用、绩效工资、保密及竞业限制津贴。如需加班，以基本工资作为加班工资的核算基数。

赵某说，公司另外与她口头约定月工资为12000元，也实际按照这个金额进行发放。也就是说，她的真实工资收入是劳动合同记载的工资数额的4倍。不过，公司发放工资的方式十分特殊。“为了与劳动合同中的数额相对应，并逃避有关部门监管，公司一直通过微信转账方式支付工资，不仅支付周期不固定，每次支付工资的个人也变来变去。”赵某说，一开始不知道公司这样做的目的，后来才知道这是为了不留下公司曾经对她进行劳动用工行为的痕迹，进而规避她与公司之间已经存在的劳动关系。

可是，公司在2021年1月23日无故将赵某辞退时，却向她出具一份书面离职证明。该证明的主要内容是：“现因公司原因辞退赵某，双方自2021年1月23日起解除劳动关系。赵某在职期间无不良表现，已办妥离职及工作

交接手续。双方未签署保密协议，遵从择业自由。”

## 工会法服特事特办 员工获得法律援助

丢掉工作后，赵某认为公司构成违法解除劳动合同，且使其合法权益受到侵害。然而，对于如何维权，她并不知道。经多方打听，她才知道应当向公司所在地的劳动争议仲裁委员会申请仲裁。于是，她到仲裁机构办理了立案手续，请求裁决公司按照月工资12000元标准向她支付违法解除劳动合同赔偿金、未提前30天通知解除劳动合同的代通知金，以及延时及休息日加班费等费用。

立案后，赵某对如何打官司仍然心里没底。与朋友谈起此事时，朋友告诉她可以向工会组织申请免费法律援助。于是，她来到北京市总工会法律服务中心申请法律援助。因赵某从事主播岗位，属于新就业形态工作岗位，该中心根据《北京市总工会关于新就业形态人员权益维护法律服务实施办法(试行)》规定，当天受理了她的援助申请。在通过审批流程后，指派了律师贾思宇为她提供免费法律援助服务。

## 公司虽然缺席庭审 仍被裁决给付赔偿

贾律师与赵某取得联系后，对案情进行了深入的了解和探讨。

赵某介绍说：“公司没有给我缴社保，发工资也是人事给转的，辞退我时没有给任何经济补偿。”贾律师问：“公司解除劳动合同关系，是否出具过书面通知。”赵某拿出公司出具的解除劳动合同通知书。

紧接着，赵某说她的月工资标准是12000元，但这些钱是公司人事主管个人转给她的，没有用公司的账号发放。贾律师认为，本案的争议焦点是实际发放工资与劳动合同约定的工资标准不一致。而劳动合同属于书面证据，也是直接证据，要想推翻合同上载明的工资标准，需要提供其他充分的证据并形成证据链才能使法官形成确信，并最终采信赵某的主张。

经多次向赵某释明，在贾律师的指导下，赵某把她在公司微信群中的聊天记录，以及公司财务、人事负责人与她沟通的微信、电话记录等全部调取出来。通过筛选、整理，最终形成一整套有利的证据链条。

仲裁庭审中，赵某当庭出示了劳动合同、离职证明原件以及大量微信记录、电话记录及其他相关证据。因工资转账记录截图显示的对方账号为个人，微信聊天截图属电子证据，在公司没有出庭应诉的情况下，仲裁机构无法核实对方的真实身份信息。此外，因工资条上没有公司签章，工资转账记录截图亦未显示与公司存在关联联系，基于此，仲裁机构未采信赵某的工资标准主张。最终，仲裁裁决公司向赵某支付违法解除劳动合同赔偿金3000元，驳回赵某的其他仲裁请求。

## 劳模律师说法

### 只有掌握充分证据才能 维护劳动者权益

北京市总工会法律服务中心  
劳模服务团成员褚军花：

由于用人单位未到庭，本案为缺席裁判。对于缺席判决、裁

决，证据材料至关重要。

本案中，对劳动关系的确认难度不大，但它是定纷止争的基础。虽然赵某的工资是由个人账户而非单位账户支付，且用人单位未到庭参加庭审，但赵某要求公司给付违法解除劳动合同赔偿金的请求得到了支持。其主要原因是赵某与公司签订了劳动合同，劳动合同明确了岗位、工资构成、工时等劳动合同必备要素。因此，仲裁机构可以直接认定双方之间存在劳动关系，并计算出相应的赔偿金额。

此外，赵某出具的另一份重要证据是书面离职证明，该证明写明了赵某的离职时间、离职原因，双方已完成交接等重要信息，这是裁决支持公司给付违法解除劳动合同赔偿金的另一重要原因。但是，对于加班费，赵某出具的微信聊天记录截图、工资条、工资转账记录截图等，因仲裁机构无法核实对方身份信息，工资条上未显示用人单位签章，所以，无法采信，对该请求亦不能支持。由此可见，赵某提供的证据材料，对本案的裁决起到了重要的作用。

褚军花说，新就业形态劳动者群体有别于传统行业，其工作岗位、工作时间的灵活性、较大的选择性和高报酬等原因，一直为劳动者所喜爱。而用人单位为了降低劳动用工成本往往选择不与劳动者签订劳动合同，或签订劳务合同等方式来规避法律责任，这就为劳动争议纠纷的发生埋下了隐患。通过本案可以看出，劳动者要有签订劳动合同、保存、收集证据材料的意识和行动，只有掌握充分的事实法律证据，才能在发生争议时有效维护自身合法权益。

协办单位：北京市总工会法律服务中心

## 单位否认劳动关系 没钱打官司怎么办？

编辑同志：

我于2021年7月进入公司上班，从事装卸货物工作。2022年4月19日，我在卸货时被货物砸伤。由于公司未与我签订劳动合同，因此双方就相互之间是否存在劳动关系、我能否享受工伤待遇等发生劳动争议。因住院治疗已花光了所有的积蓄，我现在在根本无钱请律师帮助打官司讨说法。

请问：我该怎么办？政府机关能提供免费法律援助吗？

读者：张宽

张宽读者：

为了让法治暖民心惠民生，国家早就建立了法律援助制度，如今又扩大了法律援助的范围。

法律援助是国家建立的、为经济困难公民和符合法定条件的其他当事人无偿提供法律咨询、代理、刑事辩护等法律服务的制度，是公共法律服务体系的组成部分。我国首部《法律援助法》已于2022年1月1日起施行，与原《法律援助条例》相比，这部法律对法律援助的范围作出了适当扩大，规定了十四种可以申请和实施法律援助的事项。

就劳动和社会保障领域而言，劳动者由于下列事项因经济困难没有委托代理人的，可以向法律援助机构申请法律援助：(一)请求给予社会保险待遇或者社会救助；(二)请求发给抚恤金；(三)请求确认劳动关系或者支付劳动报酬；(四)请求工伤事故、交通事故、食品药品安全事故、医疗事故人身损害赔偿。其中，“社会救助”“确认劳动关系”“请求工伤事故人身损害赔偿”均是新增增加的。

本案中，公司否认与你之间存在劳动关系，而你无钱聘请律师等专业人士帮助你维权，这完全符合法律援助的条件，你可以申请法律援助。各市、县(区)均设立有法律援助机构，当地市、县总工会也有法律援助部门。你现在可以持身份证、工资支付凭证等材料，到公司所在地的法律援助机构(部门)提出申请，如实说明经济困难状况并接受核查。

另外，《法律援助法》规定，对于申请人为社会救助、司法救助或者优抚对象的，申请支付劳动报酬或者请求工伤事故人身损害赔偿的进城务工人员，免于核查经济困难状况。法律援助机构经审查后决定实施法律援助的，会在三日内指派律师或者法律服务工作者为你提供服务，包括免费提供法律咨询、代拟法律文书、代理劳动争议调解与劳动仲裁、代理诉讼等。

潘家永 律师

# 公司被责令补缴社保后，社保补贴应否返还？

## 【案例】

李存保于2007年1月1日入职一家园林公司，双方未签订劳动合同，只口头约定他从事保安工作。在征得李存保同意的情况下，公司未为他缴纳社保，并自2014年开始每月向他支付社保补助300元。

2021年2月18日，公司告知全体员工需要裁员。当天晚上，李存保将裁员一事说与妻子张素洁。张素洁当即与公司法定代表人冯平电话联系，并录了音。冯平明确表示，李存保在被裁减人员范围内。李存保于第二天离职，此后又申请劳动争议仲裁。

本案裁决后，李存保诉至法院，请求判决其与公司在相应期间存在劳动关系、公司向他给

违法解除劳动合同赔偿金，并为他补缴2007年3月至2021年2月28日期间社会保险费。

经审理，法院判决确认双方自2007年3月至2021年2月28日存在劳动关系、公司于判决生效之日起7日内支付李存保经济补偿49262.92元。对于李存保要求公司补缴社会保险的诉请，法院认为不属于受案范围未予处理。不过，公司在该判决生效后，仍为李存保补缴了其在在职期间的全部社保费用，其中包括其个人应缴部分33930.32元。

此后，公司要求李存保返还公司代其个人缴纳的应缴社保费用，以及公司曾经向其按月发放的社保补贴总计25200元。被拒绝后，公司诉至法院，请求判令李存保返还上述费用。

经审理，法院判决李存保于判决生效之日起10日内返还公司为他代缴的社保费用33930.32元、返还园林公司向他发放的社保补贴25200元。否则，李存保须向公司给付迟延履行期间的利息直至案款付清之日。

## 【评析】

《劳动法》第72条规定：“用人单位和劳动者必须依法参加社会保险，缴纳社会保险费。”本案中，园林公司通过向李存保发放社保补助的形式规避其应当向社会保险经办机构缴纳社会保险费的义务，该行为违反了法律、行政法规的规定。尽管公司事前已经征得劳动者李存保本人的同意，但因该行为违反法律强制性规定而无效。

之后，园林公司于2021年1月向社会保险经办机构补缴了李存保在公司工作期间欠缴的社会保险费，李存保在职期间获得的2014年1月到2021年1月的社保补贴利益则因给付目的欠缺构成不当得利。

依据《民法典》第985条规定，“得利人没有法律根据取得不当利益的，受损失的人可以请求得利人返还取得的利益。”因此，园林公司要求李存保返还社保补贴的请求，符合法律规定。另外，公司在补缴社保时，将李存保个人应缴部分一并代缴，其事后要求返还也是有法律依据的，当然应得到法律的支持。故此，法院的判决是正确的。

(本文当事人均为化名)  
杨学友 检察官