



# 员工宁愿少要赔偿也想早获求职自由 工会调解结案快速化解劳动争议

□本报记者 余翠平

## 劳模律师说法

### 调解结案是有效的劳动争议解决方式

北京市总工会法律服务中心  
工会劳模法律服务团成员  
董梅律师：

用人单位负有为劳动者按时足额缴纳社会保险费用、及时足额向劳动者支付劳动报酬的法定责任。根据《劳动合同法》第三十八条、第四十六条规定，劳动者以用人单位未缴纳社会保险费或未及时足额支付劳动报酬为由解除劳动关系后，有权要求用人单位支付经济补偿。

本案最大的特点是充分利用工会为困难职工提供法律援助的优势，通过工会法律援助律师参与的调解方式，为劳动者提供优质的法律服务。本案中的“工会服务律师”在接受指派后第一时间介入，尽最大努力发挥律师的法律素养和专业优势，为劳动者提供法律咨询、案件代理等全方位法律服务，最后快速高效地解决劳动争议，有效维护了劳动者合法权益。同时，本案以调解结案，充分体现了调解作为劳动争议纠纷的一种有效解决方式，使该劳动争议最终达到案结、事了、人和。

协办单位：北京市总工会  
法律服务中心

薪资待遇、社保缴费在劳动关系中是员工普遍关心的问题，同时也是劳动争议中经常遇到的问题。王某是北京一家教育公司的员工，从事教育工作多年。随着工作时间的延长，她对公司拖欠工资及不缴纳社会保险费用的做法越来越烦恼，但一直找不到解决的办法。

### 调解结案快速化解纠纷，员工诉求得到满足

王某认为，当遇到公司这种侵害劳动者合法权益的情形，作为劳动者必须要主动争取自己的正当权益。为在维权过程中少走弯路，她选择了向工会寻求法律援助。

北京市总工会法律服务中心受理王某的申请后，很快通过审核并指派法律援助律师朱奉君律师作为她的委托代理人，免费为她提供法律援助。

朱律师在接到指派后及时与王某取得联系，在了解相关案情的同时收集了大量有助解决争议的证据。双方沟通时，王某认为本案注定要经过一裁两审程序，如果是这样那就太耽误时间和精力了。她询问朱律师有没有其他解决争议的途径，朱律师告诉她用调解方式解决争议更便捷高效，但这种方式不一定使其诉求全部得到满足。尽管如此，这种方式还是最省时间和精力。

“我并不是说一定要把所有缺少的钱都要回来。我的愿望是赶紧解除我们之间的劳动关系，不要浪费我的时间，我好及时进入下一段工作。”王某的目的很明确，就是快速解决争议，不拖延她求职其他单位的时间。

恰在此时，公司得知王某已向工会寻求法律援助，且有专

职律师帮助其进行诉讼。于是，公司主动联系王某，主张用调解方式解决双方的争议。按照朱律师的建议，王某综合权衡得失之后接受了公司的这一提议。

在劳动争议仲裁机构主持下，双方进行了调解。在调解过程中，朱律师用专业的法律知识代王某表达了自己的要求。为使王某的利益最大化并让公司心悦诚服地接受调解方案，朱律师结合案件事实及在案证据指出公司依法应当承担的法律责任，若其与王某调解结案不但经济上少受损失，还可占有其他利益。经过算账对比，公司很快认识到自身错误所在，愿意对王某进行赔偿。

由于王某愿意在经济上作出较大让步，公司完全同意其主张。在双方达成的调解协议上，公司承诺于2021年1月20日之前支付王某5000元，并按规定为王某出具离职证明。如今，王某已经在新的工作单位从事自己心仪的工作。谈及这段过往经历，她感叹地说：“公司方的态度很折磨人，能用法律手段快刀斩乱麻解决问题是最好的。尽管我放弃了部分经济利益，但我也其他的收获，所以，我对调解结案的方式和调解的结果是非常满意的。”

“这件事能够顺利解决，离不开工会的帮助。我在调解过程中的主张，并非没有与公司谈过，但公司从来把我的话放在心上。工会介入后，朱律师有理有据地辨析把公司的傲气压了下去。不然的话，还真的不知道会有什么后果。说实话，我非常感谢和赞赏工会和律师对我的帮助。”

“我入职多年，公司一直没有给我缴纳社保。2019年开始，公司不给我发工资是双方矛盾的导火线。此时，我既想尽快离职又想获得赔偿，但因缺乏法律知识不知道怎么办。幸亏得到工会帮助，援助律师帮我取证并选择争议解决方案，使我快速化解了与公司之间的争议。现在，我的工作生活都很好，任何时候都不会忘记工会对我的帮助。”王某说。

### 公司拖欠工资未缴社保，员工主动辞职后索赔

王某于2018年11月5日入职，公司与她签订了劳动合同。按照合同约定，她在公司主要从事教务工作，平均月工资为5600元。当时，公司承诺依法为其缴纳社会保险费用，但一直未兑现。

工作期间，王某因病请假，休息过一段时间。可是，不知什么原因，公司拖欠其2019年1月23日至2月26日期间的工资，且一直不予发放，双方为此发生争议。起初，王某想通过协商与公司解决这一欠薪争议，但每次沟通时公司均以各种理由进行搪塞。

2020年8月25日，在多次协商无果的情况下，王某以公司未及时足额支付劳动报酬、未依法缴

## 乘坐免费娱乐设施受伤 管理方应当担责

编辑同志：

女儿生日当天，我和妻子专门向公司请假休息并带着女儿去当地的游乐场游玩，该游乐场还为当天过生日的消费者提供部分免费游玩的项目。谁料，我女儿乘坐免费的娱乐设施发生故障，导致其受伤。事后，该游乐场管理者以该项目系免费提供为由，拒绝赔偿我方的损失。

请问：游乐场管理方的抗辩理由能够成立吗？

读者：廖长来

廖长来读者：

游乐场管理方的抗辩理由显然不能成立。

《消费者权益保护法》第十八条规定：“经营者应当保证其提供的商品或者服务符合保障人身、财产安全的要求。对可能危及人身、财产安全的商品和服务，应当向消费者作出真实的说明和明确的警示，并说明和标明正确使用商品或者接受服务的方法以及防止危害发生的方法。宾馆、商场、餐馆、银行、机场、车站、港口、影剧院等经营场所的经营者，应当对消费者尽到安全保障义务。”《民法典》第一千一百九十八条第一款规定：“宾馆、商场、银行、车站、机场、体育馆、娱乐场所等经营场所、公共场所的经营者、管理者或者群众性活动的组织者，未尽到安全保障义务，造成他人损害的，应当承担侵权责任。”该条第二款规定：“因第三人的行为造成他人损害的，由第三人承担侵权责任；经营者、管理者或者组织者未尽到安全保障义务的，承担相应的补充责任。经营者、管理者或者组织者承担补充责任后，可以向第三人追偿。”

所谓安全保障义务，是指宾馆、商场、银行、车站、机场、体育馆、娱乐场所等经营场所、公共场所的经营者、管理者或者群众性活动的组织者，所负有的在合理限度内保护他人人身和财产安全的义务。它分为两类：一类是防止他人遭受义务人侵害的安全保障义务，即安全保障义务人负有不因自己的行为而直接使他人的人身或财产受到侵害的义务；另一类是防止他人遭受第三人侵害的安全保障义务。

本案中，提供免费的娱乐项目，是游乐场的商业策略，仍属于其服务项目之一。因此，虽然是免费，但安全保障义务并不能免除。你女儿在乘坐免费的娱乐设施时，因发生故障导致你女儿受伤，存在侵权与受害之间的因果关系，因此，该游乐场应承担全部的侵权责任，即应当赔偿医疗费、护理费、交通费、营养费、住院伙食补助费等为治疗和康复支出的合理费用；若造成了残疾，还应当赔偿辅助器具费和残疾赔偿金。

潘家永 律师

## 欠薪条丢失，职工没有证据还能索要欠薪吗？

### 基本案情

读者古珍珍向本报反映说，她与公司解除劳动关系时，公司根据书面劳动合同约定的月工资标准和实际欠薪时间，向她出具了欠薪条。日前，她准备按照约定时间向公司索要欠薪，但意外发现欠薪条已经丢失。而公司见她“无凭无据”，竟一口咬定从未拖欠她的工资。

她想知道：在这种情况下，她能不能再向公司索要欠薪了？

### 法律分析

欠薪条丢失并不等于古珍珍失去了讨要欠薪的权利，即其仍有权向公司索要欠薪。

《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）》（法释〔2020〕26号）“因用人单位作出开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定发生的劳动争议，用人单位负举证责任。”

《最高人民法院关于适用〈民事诉讼法〉的解释》第九十条规定：“当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方诉讼请求所依据的事实，应当提供证据加以证明，但法律另有规定的除外。在作出判决前，当事人未能提供证据或者证据不足以证明其事实主张的，由负有举证证明责任的当事人承担不利的后果。”

上述规定表明，对于用人单位是否向劳动者支付工资，实行的是举证责任倒置。与之对应，

在古珍珍有书面劳动合同证明其与公司存在劳动关系、且有具体的月工资标准的情况下，欠薪条并不是证明是否存在欠薪的唯一凭证，即使其没有欠薪条，同样可以向公司索要欠薪。如果公司否认存在欠薪事实，那就必须提供证据证明已经全额支付工资或其他不存在欠薪的事实。一旦作为举证责任主体的公司不能举证证明没有欠薪的事实，其就应当承担向古珍珍支付欠薪的不利后果。

颜梅生 法官

## 员工委托他人打卡考勤，公司能否予以辞退？

许丽红于2016年12月22日入职，其与公司签订了无固定期限劳动合同。在职期间，她先后担任过部门经理、高级财务总监等职务。按照劳动合同第8条约定，若其存在“代人打卡或委托他人代打卡3次以上”等行为，公司有权随时解除双方之间的劳动关系。

2020年8月30日，公司向许丽红发出解除劳动合同通知书，主要理由为2019年、2020年7月至8月期间，她多次委托他人代打卡，违反了《员工手册》中不得“代人打卡或委托他人代打卡”的规定，同时违反劳动合同

约定。许丽红认为公司构成违法解除劳动合同关系，遂申请劳动争议仲裁。经审理，仲裁裁决公司向其支付加班工资2265.75元、2020年末休年假工资34942.53元，驳回其主张的违法解除劳动合同赔偿金等请求。

许丽红不服该裁决，诉至一审法院。

经查，许丽红认可自己委托他人代打卡的事实，但主张其直属领导同意其在家办公，委托他人代打卡只是为了避免对考勤异常进行解释的麻烦。另外，其委托他人代打卡的行为持续时间较

长，但无证据证明公司同意其这样做。一审法院认为，双方建立劳动关系后应当严格予以履行，许丽红作为劳动者应当遵守公司各项规章制度，而其从2019年开始便多次委托他人代打卡，该行为既违反劳动合同履行过程中应当遵守的诚实信用原则，也严重违反了公司合法制定的基本劳动纪律，公司按照相关制度规定有权解除其劳动关系。据此，判决公司向许丽红给付相应期间的加班工资及未休年假工资外，无需支付经济赔偿。

许丽红上诉后，二审法院于近日判决驳回上诉，维持原判。

### 【评析】

《劳动合同法》第3条2款规定，依法订立的劳动合同具有约束力，用人单位与劳动者应当履行劳动合同约定的义务。本案一个不争的事实是许丽红确实存在委托他人代打卡的事实，且远远超过了公司制度规定的“3次以上”情形。而双方签订的劳动合同亦明确约定“代人打卡或委托他人代打卡3次以上”，公司有权随时解除劳动合同。因此，无论是依据劳动合同约定，还是依据公司规章制度规定，公司都有权解聘许丽红。

杨学友 检察官