



为减少赔偿数额公司用“待岗”降低劳动报酬标准 工会律师揭开真相帮职工成功维权

□本报记者 余翠平

张女士所在公司长期不给她安排工作，始终让她在家等待下一步的安排。她不明白公司的用意，便听从其安排。岂料，这一等就是一年多，而等来的结果却是公司单方解除劳动关系的通知。

对公司的决定，张女士无法接受，想维权却不懂法律。在工会法律服务中心帮助下，她最终获得经济赔偿4万多元。谈及这段经历，她至今心存感激：“非常感谢工会的帮助。如果没有工会帮助和法律援助律师的据理力争，我不会得到这么有利的维权结果。”

员工未跟随公司外迁，断断续续工作一年后被辞退

张女士连续在公司工作多年，主要从事流水线作业，通过计件的方式核算劳动报酬。公司与她签订了书面劳动合同，并为她缴纳了社会保险。在正常经营期间，她曾因勤劳上进多次受到公司表彰，获得过公司给予的额外奖励，一度成为公司工作标兵。

可是，由于受到新冠肺炎疫情及公司内部经营策略调整影响，公司于2020年开始将生产重心逐步由北京迁往外省市。为此，公司曾与张女士协商，让她到外地工作。而她考虑到家庭、交通距离等因素，未接受公司的工作调动安排。

由于张女士明确表示要继续留在原岗位工作，在接下来的一年里，公司便没有再提及工作调动一事。在此期间，公司的生产经营状况是干半个月停半个月，员工有业务就来上班，没业务就只能待着。即使在这种情况下，张女士依旧按照公司规定正常打卡上下班，直至公司在北京的工厂完全停止生产经营。

“在公司半停业阶段，所有员工的社保标准均按缴费下限缴纳，所发放的工资实际上就是最低生活保障费。”张女士说，2022年1月4日，她收到公司发来的解除劳动关系通知书。

剖析公司辞退员工原因，工会律师揭开真相

无奈之下，张女士向劳动仲裁机构提出仲裁申请，要求公司向自己支付工资差额、未休年休假工资、违法解除劳动合同的赔偿金等费用。

仲裁机构立案后，张女士深感自己法律知识匮乏，为弥补自己的不足，她向朋友圈求助。有朋友告诉她，工会组织可以为劳动者提供法律援助。于是，她就近来到北京市顺义区总工会寻求帮助。

顺义区总工会了解张女士的情况后，第一时间上报北京市总工会法律服务中心。经审核，该中心确认张女士符合法律援助，遂指派工会律师韦志阳为张女士

提供免费法律援助。

结合张女士的案情陈述，韦律师在翻阅公司制发的解除劳动关系通知书中发现，虽然公司正式出具解除劳动关系文书的时间是2022年初，且解除理由是“公司生产经营情况发生重大变化”，但事实上早在一年多之前公司的生产经营就近乎停摆。在长达一年多的时间里，张女士每月到手的生活费用仅为国家规定的“待岗工资”，即上年度北京市最低工资标准的70%。

韦律师认为，公司之所以在一年多之后辞退张女士，该做法的目的是恶意拉低赔偿系数、间接躲避法律规定的赔偿义务。

公司违法解除劳动关系，应当给付经济赔偿

仲裁庭审中，劳动关系解除条件成为案件的争议焦点，双方对此进行了激烈的争辩。

公司辩称，因客观情况发生重大变化，公司生产经营状况已经无法维持张女士原有的工作，不得已才与其解除劳动合同。尽管如此，公司同意按照《劳动合同法》相关规定向张女士支付对应年限的经济补偿金。

韦律师不同意公司说法，称其应当向张女士支付的是违法解除劳动关系赔偿而非经济补偿，且应当按照公司正常经营时的工资标准计算赔偿金额。

针对公司的其他主张，韦律

师也一一进行了反驳。其一，公司在庭审中称其早在一年多之前就将生产经营的主要工作逐渐转移至外省市，已在慢慢缩小在京员工的工作范围，该事由并非客观不可抗力而是公司内部运营调整。张女士从入职起即在北京市工作，且家庭日常生活均在市区，因此，对于公司协商时提出调岗安排她明确表示不接受是应当的，并非不服从工作安排。而公司的做法是，张女士一旦拒绝到外地工作，随即将其转为“待岗”状态，慢慢拖她一年多时间。

其二，张女士“待岗”一年多，公司逐步降低其工资及社保待遇，直到公司在北京的业务完全停止才与之解除劳动关系，该时间跨度之大明显超出了合理必要限度，有恶意降低赔偿标准之嫌。

其三，按照《劳动合同法》第四十六条、第八十七条规定，用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。这些规定所指向的工资标准是劳动者正常工作时的标准，公司应当按照这样的标准向张女士给付经济赔偿，而非其解除张女士劳动关系时的工资标准。

仲裁机构认为，公司解除张女士劳动关系的行 为不管从时间跨度还是工作区域调整上均有明显不符合常理之处，遂采纳工会法律援助律师的代理意见，认定

公司解除劳动关系行为并不属于客观情况发生重大变化的情形，且该行为明显超出公众认知的正常必要限度。据此，裁决公司应当依法向张女士支付违法解除劳动关系赔偿金、工资差额等共计43000元。

劳模律师说法

劳动关系和谐稳定是更好经营的重要前提

北京市总工会法律服务中心 工会劳模法律服务团成员曹智勇 律师

受新冠肺炎疫情及其他客观因素影响，个别企业出于经济利益的考虑，想方设法对职工进行调岗、降薪、甚至解除劳动关系。尽管这样做可以弥补企业一些经济损失，但这是一时的且不能持续的短期利益。从长远利益考虑，正确的做法应当是着力构建和谐稳定的劳动关系，当遇到困难时依法与工会或职工进行协商，共同找到正确的解决问题的办法，决不能投机取巧。当然，劳动者在自身合法权益遇到侵害时也一定要依法维权，注意在工作中留存用人单位违法解除劳动关系、无故扣减劳动报酬等方面的证据材料，只有掌握充分扎实的证据，才能有效进行维权。

协办单位：北京市总工会法律援助律师的代理意见，认定

因违法辞退员工被终局裁决给付赔偿

公司申请撤销裁决，法院裁定不准！

□本报记者 赵新政

基本案情

胡杨入职没几天，在试用期内公司即称其旷工3天。后经解释缘由，公司不再追究此事。可是，没过多久，公司又以其不认真履行人事主管职责，致使全公司人员未签订劳动合同且多次挑唆鼓动他人离职为由，单方解除了他的劳动合同。他不服公司的辞退决定，向劳动争议仲裁机构申请仲裁。经审理，仲裁机构终局裁决公司向自己给付违法解除劳动关系赔偿金等2.6万元。

公司不服仲裁裁决，向中级人民法院申请予以撤销。其理由是仲裁机构在审理此案过程中存在重要证据未经质证、严重超审限等违反法定程序情形。其中，公司提交的重要证据即赵某的书面证人证言未经法定程序质证。该份证据能够证明胡杨未执行领导安排的签订劳动合同的任务、在聚会中挑拨同事离职，直接影响案件事实认定。

公司认为，仲裁员应当以查明案件事实为主要目的，双方当事人举证有瑕疵时应当提醒当事人，而案涉裁决中的仲裁员未对公司举证尽到提醒义务，违反法定程序。

再者，仲裁员分配举证责任有误、适用法律错误。胡杨主张

公司要求他2021年12月6日离职，应对此负举证责任，而裁决中胡杨未提交任何证据证明其于12月6日离职。胡杨在2021年12月28日的聊天截图中自认公司两次交待他要签劳动合同，而他在仲裁过程中否认这部分内容，应当负举证责任。公司已提交胡杨鼓动他人离职的微信聊天记录，仲裁机构仅仅因为胡杨否认就不予采信该证据。

另外，仲裁员存在徇私舞弊、枉法裁决的行为，主要表现为举证责任分配错误和卷宗中缺失赵某的书面证人证言。

法院裁定

法院认为，《劳动争议调解仲裁法》第四十九条规定：“用人单位有证据证明本法第四十七条规定的仲裁裁决有下列情形之一，可以自收到仲裁裁决书之日起三十日内向劳动争议仲裁委员会所在地的中级人民法院申请撤销裁决：（一）适用法律、法规确有错误的；（二）劳动争议仲裁委员会无管辖权的；（三）违反法定程序的；（四）裁决所根据的证据是伪造的；（五）对方当事人隐瞒了足以影响公正裁决的证据的；（六）仲裁员在仲裁该案时有索贿受贿、徇私舞弊、枉法裁决行为的。人民法院经组

成合议庭审查核实裁决有前款规定情形之一的，应当裁定撤销。”该规定明确了法院撤销劳动争议仲裁裁决的法定情形。

本案中，公司主张仲裁机构未对赵某的书面证人证言组织质证、仲裁员未提醒公司证人应当到庭作证且卷宗中未见该份证据，据此认为案涉仲裁违反法定程序及仲裁员徇私舞弊、枉法裁决。法院认为，当事人应对其主张承担举证责任并依法提交符合法定形式的证据，公司主张仲裁员未提醒其证人应到庭作证存在不当于法无据。

根据仲裁庭审笔录记载，公司并未将赵某证人证言作为证据提交，公司以仲裁机构未对赵某的书面证人证言组织质证为由，主张仲裁机构违反法定程序缺乏事实及法律依据。

公司主张仲裁员分配举证责任错误，但胡杨的离职时间、公司是否安排了胡杨负责公司与劳动者签订劳动合同等应由公司承担举证责任并承担举证不能的不利后果，公司主张仲裁员分配举证责任错误缺乏依据，不予采信。

鉴于公司未提交充分有效的证据证明本案存在《劳动争议调解仲裁法》第49条规定的情形，法院裁定驳回公司撤销仲裁裁决的请求。

合同约定超长试用期 工资没少发仍可索赔

编辑同志：

我于2022年3月16日入职，并与公司签订一份为期2年的劳动合同。合同约定，我的试用期为6个月，月工资8000元。我当时知道约定6个月的试用期不合法，但考虑到找份如意的工作不容易就未提出异议。2022年9月15日，我按期转正。之后，我认为转正后的月工资应高于试用期的工资，就要求公司给涨工资。而公司解释说，双方签订的劳动合同中约定我试用期工资与转正后工资的标准是一样的，都是8000元。这不是明显耍滑头吗！我很生气，于是就要求公司承担违法约定试用期的责任，支付赔偿金。而公司认为我并没有因此遭受实际损失，不予赔偿。

请问：用人单位违法约定试用期，工资一分钱不少就不用赔偿吗？

读者：袁瑞楠

袁瑞楠读者：

首先，用人单位违法约定试用期无疑要承担相应的法律责任。

《劳动合同法》第八十三条规定：“用人单位违反本法规定与劳动者约定试用期的，由劳动行政部门责令改正；违法约定的试用期已经履行的，由用人单位以劳动者试用期满月工资为标准，按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金。”而按《劳动合同法》第十九条第

一款关于“劳动合同期限1年以上不满3年的，试用期不得超过2个月”之规定，该公司对你只能约定至多2个月的试用期，而实际约定了6个月，其中有4个月试用期系违法约定，而且违法约定的试用期已履行完毕了，故其应当承担相应的法律责任。

其次，对于用人单位与劳动者约定试用期与转正后采用同一工资标准的做法，法律并不禁止。

虽然《劳动合同法》第二十条规定：“劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的80%，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。”但是，不能据此推理出转正后的工资标准就一定高于试用期工资标准的结论。因此，该公司在工资标准约定方面并不违法。

最后，该公司应当向你支付赔偿金。

你试用期内的工资与转正后工资标准是一致的，似乎公司违法约定试用期并未导致你遭受工资损失，不应支付给赔偿金，其实不然。《劳动合同法》第八十三条所规定的赔偿金，其性质属于对用人单位违法行为的惩罚性赔偿，并不以劳动者遭受了实际损失为前提。因此，尽管你试用期工资不少于转正后的工资，公司也应当按每月8000元的工资标准向你支付给4个月赔偿金。

潘家永 律师