



工会法援帮困难职工成功维权

违法约定试用期，职工有权说“不”

□本报记者 余翠平

王某是一家教育培训公司的数学老师。在2022年2月至7月期间，因受疫情影响，公司一直没有通知她复工。8月份复工以后，王某不仅努力做好原来的本职工作，还兼任公司分配的一些销售性工作。但是，没过多久，她就被公司辞退了。王某不服，申请劳动争议仲裁，并向北京市总工会法律服务中心申请法律援助。在证据极为不利的情况下，工会法律援助律师帮助她与公司进行调解协商，最终使双方之间的争议得到妥善解决。

员工因疫情待岗半年多，复工不久被辞退

王某于2019年8月1日入职，负责教授小学数学课程。当时，公司告知她试用期3个月，待通过试用期考核以后再签订劳动合同、缴纳社保。2019年11月1日，王某如期转正，并于当月与公司签订了为期一年的劳动合同。

2020年1月中旬，因临近春节，上课的学生不多，公司决定提前放假。“谁知道这个假期一放就是半年多，虽说各行各业都受到了疫情的影响，但我们公司主要是给中小学生做校外学科培训，复工时间基本上与全市中小学开学同步。因此，一直到8月中旬，公司才通知我返岗上班。”王某说。

“在放假的半年间，我和其他同事并不是不工作完全休息。因为，总有一些家长提出退还学费等要求，公司为了稳定家长的不安情绪，要求我们任课老师维护好自己负责上课的学生。在这种情况下，我要经常跟家长沟通孩子在家的学习情况，有时候还需要进行线上辅导。”王某说，“公司给我们发了半年的待岗工资。有同事认为这样发工资不合法，反复找公司沟通。我觉得公司在特殊时期也不容易，就没提这些问题，一心想等着疫情过去，赶紧恢复上班就好了。谁知，刚复工3个月，工资收入刚有所提升，公司突然通知我第二天不用来上班了。”

公司否认辞退员工，员工申请劳动仲裁

离开公司，王某才回过神来。“公司生源一直不太好，复

工以后更大不如前。在教课之余，公司还让我们进行电话销售、发宣传单等。虽然多干不少工作，但公司从来不多发一分钱的工资，好多同事都拒绝干这样的工作。我也不愿意干，但一样没落下。即使这样，公司还平白无故把我辞退了，甚至连个理由都没有。”

于是，王某再次来到公司。她找到人力资源部的同事，询问公司辞退她的理由。同事告诉她，因疫情导致经营状况不好，公司需要裁员。

王某认为，如果是公司裁员辞退员工，公司应当依法向她支付解除劳动合同经济补偿。与人力资源部的同事沟通无果，她决定直接找老板沟通。

听说王某想让公司支付经济补偿，老板立刻变了脸。老板拿着王某此前一天办理离职时公司让她签字的《离职申请》和《离职交接表》说：“这都是你自己签的字，是你自己离职不干了。想要补偿，一分钱也没有，你爱上哪儿告上哪儿告去！”

又气又急的王某申请劳动争议仲裁，要求公司支付工资、加班费、解除合同经济补偿等费用。递交仲裁申请书后，王某仍然怒气难平。朋友告诉她，工会能够为职工提供免费的法律援助，她便来到北京市总工会法律服务中心提出法律援助申请。

工会律师详查案情，抓住关键促公司妥协

经审核，北京市总工会法律服务中心认为王某符合困难职工法律援助条件，遂指派专职律师郑青玉作为她的委托代理人。郑律师询问了王某的情况，在认真

查看相关书面材料后认为，凭现有证据，王某要求公司支付解除劳动合同经济补偿依据不足。

经过分析王某讲述的情况及全部案情，郑律师认为，其可以请求确认与公司在2019年8月至10月存在劳动关系，在此基础上可以要求公司向其支付违法约定试用期赔偿金等费用。

仲裁庭审中，公司主张其并未辞退王某，其属于自行离职，原因是嫌工资低。另外，公司称，2019年8月至10月期间，王某还不是公司正式员工。该期间双方没有签订劳动合同、没有缴纳社保，这是公司的统一规定。因为王某不是公司正式员工，试用期工资低于转正的正式员工是很正常的现象。况且，王某对转正前后的工资标准是知情且同意的。因此，公司不同意王某全部申请请求。

郑律师指出，试用期员工与转正员工有同样的劳动权利，公司均应签订劳动合同并缴纳社保。本案中，公司不给试用期员工签合同缴社保违反法律强制性规定。本案中，公司给王某设定了3个月的试用期，而劳动合同仅签订了1年，明显违反法律规定。

《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。据此，郑律师认为，公司应当向王某支付违法约定试用期赔偿金。

双方均亮明观点及相关证据后，公司认为自己的主张缺乏充分的事实及法律依据。迫于压

力，公司开始寻求妥协。在征得王某同意后，双方达成调解协议，由公司向王某一次性支付3000元，了结双方之间争议。

不久，拿到案款的王某特意来到北京市总工会法律服务中心表示感谢：“多亏了工会的帮助，要不然我真的一分钱拿不到。这件事给了我很大的教训，这次劳动仲裁的经历也给我好好上了一堂课。”

劳模律师说法

找准案件突破点是成功维权的关键

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

当下很多用人单位在试用期内不与劳动者签订劳动合同或者签署仅约定试用期的劳动合同的情况比较普遍。但是，《劳动合同法》明确规定，用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。

在新冠肺炎疫情防控的大背景下，既要依法保护劳动者合法权益，也要引导劳动者与用人单位共克时艰。本案中，工会及时为困难职工提供法律援助。工会法律援助律师通过全面了解案情，找到案件的突破点，帮助员工成功维权，同时让用人单位学习到依法合规用工的重要性，通过调解方式快速、高效解决劳动争议，达到案结、事了、人和。

协办单位：北京市总工会法律服务中心

委托他人代做核酸检测违反哪些法律规定？

编辑同志：

我是一名网约车司机。近期，我们这里的疫情防控部门要求居民每天做核酸检测。由于每天定期做核酸检测影响接单赚钱，我就想委托他人代替我做核酸检测，但又担心违法。

请问：委托代做核酸检测是否属于违法，会受到什么样的处罚？

读者：何为发

何为发读者：

《治安管理处罚法》第五十条第一款规定：“有下列行为之一的，处警告或者二百元以下罚款；情节严重的，处五日以上十日以下拘留，可以并处五百元以下罚款：（一）拒不执行人民政府在紧急状态情况下依法发布的决定、命令的；（二）阻碍国家机关工作人员依法执行职务的；（三）阻碍执行紧急任务的消防车、救护车、工程抢险车、警车等车辆通行的；（四）强行冲闯公安机关设置的警戒带、警戒区的。”定期做核酸检测，是政府在紧急状态下依法作出的决定，人人都得遵照执行。

你是服务业行业的从业人员，具有广泛接触市民群众的特殊性，更应严格遵守和落实各项防疫规定，确保公众的健康安全。如果委托他人代做核酸检测，无疑违反了相关防疫规定和防疫管理秩序，委托人和受委托人都将构成违法，会受到公安机关的治安处罚，轻则受到警告或者罚款，重则受到行政拘留的处罚。

另外，委托他人代做核酸检测，在一定情况下还会涉嫌妨害传染病防治罪。妨害传染病防治罪，是指违反传染病防治法的规定，妨害传染病防治，引起甲类传染病以及依法确定采取甲类传染病预防、控制措施的传染病传播或者有传播严重危险的行为。

最高人民法院、最高人民检察院、公安部、司法部印发的《关于依法惩治妨害新型冠状病毒感染肺炎疫情防控违法犯罪的意见》中规定，其他拒绝执行卫生防疫机构依照传染病防治法提出的防控措施，引起新型冠状病毒传播或者有传播严重危险的，依照《刑法》第三百三十条的规定，以妨害传染病防治罪定罪处罚。根据《刑法》第三百三十条的规定，犯该罪的，处3年以下有期徒刑或者拘役；后果特别严重的，处3年以上7年以下有期徒刑。所以，委托他人做核酸检测是严重的违法行为，万不可为。 潘家永律师

员工不辞而别是否属于自动离职？

法院：用人单位仅履行催告返岗责任未依法解除劳动关系，仍需赔偿

基本案情

杜焯(化名)于2016年9月10日入职，公司与他先后签订3份劳动合同，最后一份合同的终止日期为2022年9月9日。合同约定其工作岗位为装配钳工，月工资为7600元。2021年8月20日下班后，他未再到岗上班。

按照杜焯的说法，他在当天下午下班时接到部门经理的电话，对方称公司已经将他辞退，通知他第二天起不用再到公司上班了。因此，他认为自己并非自行离职。对于该说法，公司不认可，杜焯也不能提供证据予以证明。

公司称，其与杜焯并未就解除劳动关系达成一致，杜焯于2021年8月21日起无故不到岗，公司分别以邮寄返岗通知书、电话

联系杜焯本人及其父母、刊登公告等多种方式要求杜焯返岗，但杜焯均未予理会。由此，公司认为杜焯系自行离职，其无需向杜焯支付解除劳动关系经济补偿金。为此，公司提交《限期返岗通知书》及快递回执、报纸公告及通话录音予以证实。

然而，劳动争议仲裁机构并未采纳公司的主张，裁决公司应当向杜焯支付解除劳动关系补偿金3.7万元。

法院判决

公司不服仲裁裁决诉至法院。庭审中，杜焯对公司的主张不予认可，称公司提交的《限期返岗通知书》系公司单方制作，无他本人签字确认，不能作为认定本案事实的证据。公司提交的报纸及

录音材料也是公司单方行为，无法证明他拒收返岗通知书的事实。此外，他从未收到公司邮寄的快件。他之所以未返岗上班，是因为收到了部门经理的通知，该通知称他已被公司辞退，他无法再回公司上班。

法院认为，劳动者的合法权益受法律保护。当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。本案中，公司就劳动关系的解除，向法院提交了《报纸公告》予以佐证，但该《报纸公告》仅能证明公司作为用人单位对杜焯履行了催告返岗的管理义务，此后公司并未根据法定程序及法律法规、企业规章制度等对劳动合同作出解除处理决定，并在此情况下继续为杜焯缴纳社会保险，公司据此主张杜焯自行离职的主张

缺乏相关证据，法院不予支持。对于杜焯辩称的其被公司无故辞退的辩解意见，因其未提交有效证据予以证实，法院亦不予采信。

经核实，2021年8月20日后杜焯未再提供劳动，公司亦未再向杜焯支付工资，公司为杜焯缴纳社会保险至2021年9月30日，此后双方已不再履行劳动法律关系中提供劳动、支付报酬和缴纳社会保险的基本权利义务，劳动关系已于2021年9月30日实际解除。因公司和杜焯均未提供有效证据证明双方解除劳动关系的原因，故法院视为双方协商一致解除劳动合同，杜焯有权要求公司支付解除劳动关系经济补偿金。综上，法院作出公司向杜焯支付离职补偿3.7万元的判决。

本报记者 赵新政