

北京工会维护农民工权益典型案例评析 (下)

□本报记者 余翠平

案例5 只要签订非全日制劳动合同，就属于非全日制用工吗？

推荐单位：门头沟区总工会
代理人：寇纯石 北京鑫诺律师事务所

基本案情

小杨等27位农民工在北京某矿业有限公司当矿工，与公司签订了非全日制劳动合同。工作中，他们要运木料、作支护、打洞、通知爆破、爆破后安全检查、捡矿石、运输至地面，每天实际工作大约6到10个小时，工资按月计发，均在8千元到1万元。2020年12月，公司让27位矿工回家待岗，等待开工通知。这一等就等到了2021年8月，在此期间也没有向矿工们支付劳动报酬。矿工们提起劳动仲裁，请求确认从入职之日起至2021年8月与公司存在劳动关系，并支付待岗工资；同时，向工会申请了法律援助。由于涉案人员众多、时间紧迫，工会律师迅速与矿工们逐一沟通，核实每个人手中的证据，并积极与有关部门沟通，调取了社保记录等证据。

庭审中，公司拿出与矿工们签订的非全日制劳动合同，上面约定每人每天只工作4个小时，每年签一次非全日制劳动合同，想以此证明矿工是小时工，双方为非全日制劳动关系，公司可以随时解除劳动合同，无需支付待岗工资。与之对应，工会律师拿出矿工们的工资银行流水、考勤打卡记录等证据，从工作时间、计薪方式、薪资数额、发放方式等方面证明矿工们的工作时间、管理方式与全日制用工无异，公司提交的非全日制劳动合同与事实

不符，双方实际是全日制用工。

处理结果

一审法院根据实际用工特征认定双方属于全日制劳动关系，公司应当支付27位矿工待岗工资。此后，双方均未上诉，公司主动联系工会律师，将27位矿工的待岗工资全部支付。

案件评析

本案争议的焦点是双方劳动关系的性质应当如何认定。按照法律规定，非全日制用工的劳动者在一个用人单位，一般平均每天工作不超过四小时，每周工作累计不超过二十四小时。本案中，虽然公司与矿工们签订了非全日制劳动合同，但在实际履行中矿工们每日、每周在该公司工作的时间远远超出非全日制用工的法定时间。因此，无论是矿工们的工作时间还是管理方式，均不符合非全日制用工的特点，应当认定双方为全日制劳动用工方式。本案提示用人单位要严格按照法律规定进行非全日制用工，不能片面加重劳动者责任；也提示劳动者要了解非全日制用工的特点和风险，以便正确主张自己的合法权益。

此外，实践中经常有劳动合同约定的内容与实际履行不一致的情况。根据法律规定，如在合同履行过程中用人单位未经劳动者同意，擅自改变了合同约定的内容，且劳动者接受并实际履行，应属于双方在履行过程中改变了原约定。如果双方均未提出异议，则具有法律效力，应当以实际履行情况为准。

案例6 公司要求续签空白劳动合同，职工该如何应对？

推荐单位：顺义区总工会
代理人：刘佳媛 北京智勇律师事务所

基本案情

小月在某仪器公司当操作工，与单位先后签订过两次固定期限劳动合同。第二份合同到期后，公司一直没有与小月续签合同，但小月依然在公司正常工作。这样持续了5个月后，有一天公司领导把小月叫到办公室，拿出一份空白劳动合同，要求小月直接签字。小月感到事有蹊跷，便和领导反复沟通，希望把合同空白项填全再签字。但领导无论如何不同意，事情陷入了僵局。这对于只有小学文化程度的小月来说，一时无所适从。经朋友介绍，小月了解到工会可以帮农民工维权，便向工会寻求帮助。

小月尚未提起仲裁或诉讼，工会律师耐心细致地帮小月全面分析情况，并提出了维权策略。一方面，对于这5个月公司没有和小月签劳动合同的行为，小月可以主张二倍工资差额。另一方面，今后该怎么办，工会律师提出了两种处理建议：一是在工会律师的帮助下，与用人单位继续协商续签劳动合同；二是离职并要求支付未签劳动合同二倍工资差额、经济补偿金。因公司没给小月上社保，小月可以即时解除劳动合同并主张经济补偿金。

小月权衡利弊，决定以公司未办理社会保险手续和未依法缴纳社保费为由解除劳动合同，并主张经济补偿金。工会律师帮小月代写解除劳动合同通知书、仲裁申请书。因为法律意识淡薄，小月手中并没有保留劳动合同。工会律师就帮助小月准备工资发放记录等证据材料，协助小月提起仲裁，请求裁决公司向小月支付未签

劳动合同二倍工资差额、解除劳动关系经济补偿金。

审理时，公司竟拿出一份被篡改的劳动合同，合同期限由1年被改成了2年，并据此主张双方签订的劳动合同未超期，无需支付未签劳动合同二倍工资差额。工会律师一眼看出合同上的修改痕迹，主张证据中的期限有明显改动，并且改动后没有小月的签字确认，是无效的。

处理结果

经审理，仲裁委认为，公司提交的劳动合同中，合同期限及终止日期有明显涂改痕迹，仲裁委不予采信；支持小月未签劳动合同二倍工资差额，以及解除劳动关系经济补偿金的请求。

案件评析

根据《劳动合同法》第十条、第八十二条规定，用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。用人单位违反法律规定，不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍工资。本案中，小月本可以与用人单位签订无固定期限劳动合同，用人单位却不再签订书面劳动合同，是明显的违法行为。

此外，根据《劳动合同法》第三十八条第三项规定，用人单位存在未依法为劳动者缴纳社会保险等情形时，劳动者可以立即解除劳动合同并请求支付经济补偿金。本案中，小月在工会律师的指导下，正确地行使了解除权，维护了自身的合法权益。劳动者不仅可以在发生仲裁、诉讼后寻求工会帮助，也可以在事前寻求工会的指导。工会专业律师将帮助劳动者全方位分析案情，助力劳动者依法高效维权。

案例7 调岗未协商一致就不发工资，劳动者应如何处理？

推荐单位：顺义区总工会
调解员：张瑞 北京智勇律师事务所

基本案情

老周等4人是某物流公司的员工，一直担任货车司机职务，主要负责跨区运输货物。2021年8月起，公司开始拖欠老周等人的工资；同年10月，公司口头通知将老周等人的岗位由司机转为小件派送员，工资标准也随之降低。老周等人不同意转岗，公司不予答复，并停止向老周等人支付工资。无奈之下，他们向工会寻求帮助。

工会律师了解情况后经分析认为，如果老周等人和公司无法就转岗事宜协商一致，在公司存在拖欠工资的情况下，他们可以以拖欠工资为由与公司解除劳动合同，并可请求支付经济补偿金。此外，工会律师发现老周等人在工作期间，还存在年假未休也未支付未休年假工资、公司每月从工资中扣除安全基金等情况。随后，工会律师指导老周等人收集、整理证据材料，并代写解除劳动合同通知书、仲裁申请书，提出补齐欠发的工资、支付年假工资、安全基金、解除劳动合同补偿金等请求。但是，因为安全基金只有部分押金条，工会律师告知老周等人这部分请求可能无法全部支持，老周等人表示理解。

庭审时，公司同意返还安全基金。但是，公司称老周等人是自愿离职，不同意支付经济补偿金。关于年假，公司称劳动合同约定年假需职工本人申请，职工未申请的，过期不予补偿。因此，

不同意支付年假工资。工会律师则拿出《解除劳动合同通知书》、劳动合同、工资流水、社保缴费记录等证据一一予以反驳。

处理结果

仲裁裁决支持老周等人补发工资、支付未休年假工资、解除劳动关系经济补偿金、返还安全基金等请求。

案件评析

本案争议的焦点是职工是否属于自愿离职，以及是否应当支付应休未休年假工资。根据《劳动合同法》第三十八条规定，用人单位未及时足额支付劳动报酬的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位并可以要求经济补偿金。本案中，工会律师第一时间指导老周等人向公司发送解除劳动合同通知书，明确写明公司存在拖欠工资的情形，根据《劳动合同法》第三十八条规定提出解除劳动关系。在公司确实存在拖欠工资情形的基础上，这份通知书成为证明劳动者不是自愿离职的重要证据。

关于未休年假工资，《职工带薪年休假条例》第五条规定，单位根据生产、工作的具体情况，并考虑职工本人意愿，统筹安排职工年休假。对职工应休未休的年休假天数，单位应当按照该职工日工资收入的300%支付年休假工资。本案中，劳动合同中关于年假需要职工提出申请，否则过期作废的条款，因违反《职工带薪年休假条例》规定，应当认为无效并按照相关法律法规执行。

案例8 法定节假日加班，单位安排调休后可以不支付加班工资吗？

推荐单位：平谷区总工会
调解员：王雪娟 北京市方桥律师事务所

基本案情

小涵在某清洁服务公司担任保洁员，双方签订了书面劳动合同。合同到期后，公司决定不再与小涵续签劳动合同。更为严重的是，公司以不结算工资为要挟，要求小涵签署一份《离职结算单》，上面写着公司已向小涵支付加班费、未休年假工资等费用，但事实上这些钱小涵一笔也没收到。迫于无奈，小涵签下了这份结算单。幸亏有工友帮助，为小涵录下了这段视频，为日后维权留下了重要证据。之后，小涵越想越委屈，便在朋友的帮助下来到工会寻求帮助。

工会律师第一时间与小涵沟通了解情况，帮小涵整理了工资发放记录、考勤表、花名册、视频等证据材料。然后，协助小涵提起了劳动争议仲裁，提出支付休息日、法定节假日和未休年休假工资等请求。庭审时，公司主张法定节假日已安排调休，无需再支付工资，并拿出小涵“自愿”签署的《离职结算单》，想证明公司已经发放了各项工资。对此，工会律师用法律法规和视频证据一一予以反驳，证明公司以不发工资为要挟，迫使小涵签署《离职结算单》的事实。

处理结果

仲裁支持了小涵的各项请求。公司对裁决不服，提出上诉。经过一审、二

审，法院最终认为，公司主张小涵已签署相关文件，但根据小涵提供的相关录像证据可知，小涵签署文件确实存在违背真实意思的情节，且证据显示公司也确实没有支付相应加班费，因此支持了小涵的请求。对此，公司仍然不服，并拒绝履行生效判决。在这种情况下，工会再次向小涵伸出援手，为其代书了《强制执行申请书》，整理了全部执行材料，帮助小涵申请强制执行。

通过强制执行，公司向小涵支付了休息日加班工资、法定节假日加班工资、未休年休假工资，各项共计1.1万余元。

案件评析

用人单位安排劳动者法定节假日加班，可以安排调休就不给加班费吗？根据《劳动法》规定，休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的百分之二百的工资报酬；法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。本案中，公司虽主张法定节假日已安排调休，但根据法律规定，法定节假日不能以调休方式代替加班工资，公司仍应支付加班工资。

此外，本案也提示劳动者，如果用人单位以拒不支付工资为要挟，强迫劳动者签署文件，劳动者切不可随意签字，否则可能给日后维权埋下隐患。本案中，如果小涵没有视频证据将面临较大的诉讼风险。如果劳动者遇到类似情况，可以先向工会律师等专业人员咨询；对于拒不支付工资的行为，可以与其他诉求一并通过仲裁及诉讼等方式妥善解决。