

2022年北京工会劳动维权十大案例评析

□本报记者 余翠平

2022年,全市各级工会和劳动争议调解组织共受理劳动争议案件1.58万件,工会法律援助案件2562件,共为职工挽回各类经济损失3.9亿元。经过基层筛选推荐,近日由北京市总工会权益工作部、北京市总工会法律服务中心与劳动午报社共同评选出“2022年北京工会劳动维权十大案例”。同时,特邀市总工会法律服务中心劳模法律服务团的劳模律师对案例进行简要评析,以期为劳动者的职场生活提供参考。

案例1 “闪送员”送单途中意外身亡,应如何获得赔偿?

推荐单位:北京市总工会法律服务中心
 代理人:董梅(北京市炜衡律师事务所律师)
 点评人:褚军花(全国五一劳动奖章获得者,市总工会法律服务中心副主任)

基本案情: 陈某于2019年10月27日在某网络配送平台公司注册成为快递骑手。该平台在注册时要求职工自行阅读平台用户协议并点击同意,该协议明确约定,双方之间是商业合作关系,不存在劳动关系。但事实上陈某每天连续长时间工作,接单后不得取消订单,此外陈某在送货前必须满足公司的相关要求。2021年8月2日,陈

某在送单途中发生交通事故,经过抢救无效死亡。陈某的家属向仲裁委提出申请,要求确认陈某与公司存在劳动关系。仲裁委以双方之间签署过合作协议为由,认定双方不符合法律有关成立劳动关系的要件,驳回了家属的仲裁请求。家属不服仲裁结果,向一审法院起诉。

处理结果: 一审期间,双方在法院主持

下,达成调解协议,公司支付家属75万元补偿款。

案件点评: 本案是一起维护新业态劳动者的成功案例,从仲裁阶段的劳动关系不认定,到一审法院的高度重视,最终以调解的形式结案,帮助“闪送员”家属拿到75万元补偿款。从一个侧面印证了,社会各界对于新业态劳动者的保护越来越重视。“新业态”之所以新,是因为他们与传统的劳动关系相比具有一定的不同点。但是否认定双方之间存在劳动关系,需要具体问题具体分析。

案例6 用人单位不主动申请认定工伤,职工医药费找谁报销?

推荐单位:北京市顺义区总工会
 代理人:陈菁(北京智勇律师事务所律师)
 点评人:时福茂(全国五一劳动奖章获得者,北京福茂律师事务所主任)

基本案情: 杨某于2020年5月入职某公司,岗位为保洁员,双方签订了劳动合同。2020年6月,杨某上班途中发生交通事故,共花费医疗费5万元。公司认为杨某并非因为

工作原因受伤,拒绝向工伤部门提出认定申请。2020年9月,杨某自行提出认定申请,区人力资源和社会保障局认定杨某受伤的事由,判定公司需要支付杨某医疗费5万元。公司不服一审判决,提起上

处理结果: 一审法院认定因公司未在受伤之日后30日内提出工伤认定申请,导致杨某医疗费无法报销,判定公司需要支付杨某医疗费5万元。公司不服一审判决,提起上

诉,二审法院驳回上诉,维持原判。

案件点评: 本案是典型的工伤赔偿案件。争议主要焦点是用人单位未按时申请工伤认定,医药费由谁承担。根据《工伤保险条例》第十七条的规定,用人单位应当自事故伤害发生之日起30日内,申请工伤认定,在此期间发生的工伤待遇等有关费用由该用人单位负

担。 本案中,因用人单位未在法定时限内申请工伤认定,且未尽到告知义务,导致劳动者该期间的医疗费用不能由工伤保险基金支付,故用人单位应承担无法报销的该部分医药费用。 需要提示的是,用人单位有申请工伤认定的义务,不能以为缴纳了工伤保险费,就万事大吉,不按时履行申请工伤认定义务,仍要承担相应的法律责任。

案例2 全日制用工签订非全日制劳动合同,劳动者权益怎么维护?

推荐单位:北京市门头沟区总工会
 代理人:寇纯石(北京市鑫诺律师事务所律师)
 点评人:姜山赫(北京市劳动模范,北京浩天律师事务所合伙人)

基本案情: 张某等27人在某矿业公司担任矿工,每年双方签订一次非全日制劳动合同,工资支付周期为每月26日至次月25日。劳动合同约定每

天工作4个小时,属于非全日制用工,但实际上每天大约工作6到10个小时不等。2020年11月,公司让张某等人回家待岗等通知,但一直到2021年7月也没有复工。待岗期间公司没有支付任何劳动报酬。双

处理结果: 一审法院判决认定双方之间

存在全日制劳动关系,公司支付张某等27位矿工待岗工资共计将近38万元。

案件点评: 本案是一起涉及灵活用工方式的集体性劳动争议案件。受疫情影响,非全日制用工等灵活就业方式被越来越多的企业所采用。实践中一些用人单位突破非全日制用工关于工作时间、工资计发周期等的规定,导致“以

案例7 用人单位恶意变更劳动合同主体,职工该如何维权?

推荐单位:北京经济技术开发区总工会
 代理人:杨铭旭(北京市忠惠律师事务所律师)
 点评人:董梅(全国五一劳动奖章获得者,北京市炜衡律师事务所高级合伙人)

基本案情: 赵某自2019年12月起任职于A公司,双方签订劳动合同,赵某担任采购员一职。2022年6月15日,A公司要求赵某与B公司重新

签订劳动合同,该劳动合同没有工龄连续计算的条款。A公司未支付解除劳动合同经济补偿金。2022年7月22日,A公司突然以B公司正在申请破产为由,通知赵某尽快来公司办理离职手

续,并通知其社保已于2022年7月1日起停缴且公司不承担任何补偿或赔偿责任。赵某于是向仲裁委申请劳动仲裁,要求支付工资差额和解除劳动合同经济补偿等。被申请人A、B两公司,以已经破产为由拒绝承担任何补偿或者赔偿责任。因B公司资不抵债已申请破产,存在无法偿付的风险,赵某变更仲裁请求,请求A公司承担相关责任。

处理结果: 仲裁委裁决A公司应向赵某支付工资差额以及解除劳动合同经济补偿等共计18812.26元。

案件点评: 本案中,用人单位通过“换签劳动合同”主体,将劳动者换签到即将申请破产的公司,从而以“合法理由”与劳动者解除劳动合同后并拒绝支付解除劳动合同经济补

案例3 公司能使用工会经费用于经营活动吗?

推荐单位:北京市东城区总工会
 代理人:郭进雨(北京伟睿律师事务所律师)
 点评人:全晓莲(北京市劳动模范,北京市华伦律师事务所律师)

基本案情: 2020年7月,A公司工会原工会主席离职,将工会账户、印章等资料交由该公司工会的经审委员会委员兼公司财务保管。新一届工会委员会在接手后发现,

未使用的款项,该工会需要向B公司追讨。但B公司拒绝返还剩余的25万元,于是该工会向法院提起诉讼,对B公司采取了诉讼财产保全,成功冻结了B公司的账户。

处理结果: 最终,该A公司工会与B公司达成调解协议,B公司同意退还25万元,A公司也同意退还已经使用的5万元,30万元工会经费全部追回。

案件点评: 本案涉及的是工会经费使用的问题。根据《中华人民共和国工会法》和《中国工会章程》等的规定,工会经费、资产和国家、企业、事业单位等拨给工会的经费并不是属于企业、也不是属于会员个人,而是属于中华全国总工会,任何经费的支出也应符合《工会法》、《基层工会经费收支管理办法》等的规定,任何人不能超越规定去任意使用甚至挪用工会经费。

案例8 用人单位强迫调岗,职工能否解除劳动合同?

推荐单位:北京市总工会法律服务中心
 代理人:滕鑫(北京继来律师事务所律师)
 点评人:常卫东(北京市劳动模范,北京市常鸿律师事务所律师)

基本案情: 吕某于2019年6月11日入职某公司,双方签订三年期限劳动合同,约定吕某为销售员岗位,同时约定公司可根据工作需要合理

变更工作岗位、工作地点。2021年9月24日,公司通知吕某到公司郊区某店工作,吕某表示每天通勤过远,多次与公司协商希望仍在原店工作未能成功,并且公司在未与吕某协商一致的情况下,

处理结果: 仲裁委做出终局裁决公司向吕某支付解除劳动关系经济补偿15000元。公司对裁决不服,向中级人民法院申请请求撤销仲裁

裁决。中级人民法院裁定驳回公司的申请。

案件点评: 本案中,用人单位向劳动者发出调岗通知后,劳动者明确予以拒绝。用人单位无法证明与劳动者就调岗事宜达成一致,且无法证明调岗的合理性。劳动者有权依据《劳动合同法》第三十八条规定的“未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件

的”,依法提出解除劳动合同并要求用人单位支付解除劳动关系关系的经济补偿。 本案的典型意义在于用人单位要依法调整劳动者的岗位,变更劳动合同相关条款。劳动合同中明确约定劳动者的工作内容和工作地点,虽然用人单位有权对劳动者进行管理,但是调整劳动者的工作岗位属于变更劳动合同的事项,应当与劳动者协商一致并采用书面形式进行。

案例4 公司主张“合作关系”,否认劳动关系,职工该如何维权?

推荐单位:北京市丰台区总工会
 代理人:李喜云(北京市常鸿律师事务所律师)
 点评人:杨晓虹(北京市劳动模范,北京市潮阳律师事务所主任)

基本案情: 李女士于2021年8月17日入职某美容公司担任纹绣师,但双方未签订劳动合同,未缴纳社会保险费。李女士在某软件上打卡的公司

及日常提供劳动过程中开具的发票抬头均为某公司,两公司存在关联关系。2021年11月,公司以工商检查及疫情限流等原因,安排李女士离开原约定工作店铺,前往郊区其他店铺工作。第二天又在李女士

处理结果: 一审法院认定,李女士提交的

证据足以认定其与某美容公司之间存在劳动关系,判决某美容公司支付李女士未签订书面劳动合同二倍工资差额8240元。

案件点评: 本案焦点为双方是否存在劳动关系。根据《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》,确认劳动关系要从双方主体资格、是否存在管理与被管理的隶属关系、以及劳动者从事的工作是

案例9 工地工作六天受伤,农民工应如何认定劳动关系?

推荐单位:北京市总工会法律服务中心
 代理人:张博雅(北京市常鸿律师事务所律师)
 点评人:武丽君(北京市劳动模范,北京谦君律师事务所主任)

基本案情: 2022年4月13日,王某入职某建设公司担任木工岗位。入职后,公司并未与王某签订书面劳动合同,但实际上对王某进行了工

作安排和考勤管理。2022年4月19日,王某在工作中胸口处受伤。公司仅向王某微信转账2000元作为受伤的补偿,但是该费用远不及治疗伤病的开销。此后,王某多次与公司沟通赔偿事

处理结果: 仲裁委裁决支持王某的申请请求,确认某建设公司与王某存在劳动关系。随后,王某也顺利认定工伤。

宜,均被拒绝。王某想通过申请工伤认定来解决医药费等问题,但由于未与公司签订劳动合同,无法确认劳动关系。后王某向仲裁委申请仲裁,请求确认劳动关系。

案件点评: 现实生活中,有的用人单位为规避法定责任与义务,不与劳动者签订书面劳动合同,往往对劳动者的权益造成侵害。《工伤保险条例》规定,申请工伤认定应当提交与用人单位存在劳动关系(包括事实劳动关系)的证明

材料。如果没有书面劳动合同,劳动者无法直接认定工伤并主张相关权益。确认劳动关系,依据相关规定主要围绕主体资格、劳动者受用人单位管理、劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分等三个方面来认定。 通过本案希望用人单位规范履行相关义务,也提醒广大劳动者,把签订书面劳动合同作为入职后的重点事项,如果单位迟迟不签劳动合同,应当及时维权,拿起法律武器保护自己的合法权益。

案例5 职工因患病无法从事原工作,用人单位可以直接开除吗?

推荐单位:北京市怀柔区总工会
 代理人:孟方超(北京市融泰律师事务所律师)
 点评人:左增信(北京市劳动模范,北京市致宏律师事务所合伙人)

基本案情: 王师傅于2018年3月入职某公司,岗位是叉车司机,双方签订了劳动合同,合同约定月工资标准为8000元。2021年,王师傅因

患高血压无法再值夜班,向公司申请调整排班,把夜班改为白班,但公司直接提出让王师傅办理离职,并在第二天向王师傅传达了解除劳动合同通知书。2022年3月,王师傅向仲裁委申请劳动仲

处理结果: 经过仲裁委的调解,公司接受了王师傅提出的调解方案,同意向王师傅支付经济补偿5万余元,王师傅自愿放弃其他仲裁请求。

案件点评: 《劳动合同法》第四十条规定了当劳动者患病或者非因工负伤,在规定的医疗期满后不能从事原工作,也不能从事由用人单位另行安排的工作时,用人单位可以解除劳动合同。但是大多数用人单位忽视了其中劳动者“也不能从事由用人单位另行安排的工作”这一必备条件。本案例中王师傅是叉车司机,因自己患高

案例10 公司单方面调整薪资结构,工会调解组织如何帮助职工维权?

推荐单位:北京市石景山区总工会
 代理人:胡建新(北京市中友律师事务所律师)
 点评人:鄧锦梅(北京市劳动模范,北京市盈科律师事务所合伙人)

基本案情: 2021年11月,某公司采取大面积的降薪和裁员措施。在没有和职工集体协商和告知的情

况下,公司单方面颁布实施降薪方案,将原劳动合同中约定的薪资结构直接拆分成两部分,即基础工资和绩效工资,实际上绩效工资基本无法发放。

处理结果: 调解员主持调解,某公司同意向30名职工支付215万元工资及补偿款。

案件点评: 本案争议焦点是公司没有告知员工、没有与员工协商的情况下,任意修改薪酬分配方案并拖欠工资,违反了《劳动合同法》等相关规定,直接侵害了劳动者

的合法权益。劳动合同书签订后,用人单位和劳动者都应当依法履行,如要变更,用人单位应当依法履行相应的程序。 调解过程体现了公平、公正,保障了企业和劳动者双方的合法利益。针对双方存在较大的争议进行前期调解,努力促成双方和解,尽可能将矛盾化解在开庭前,使争议在平等的基础上得到解决,在节约司法资源的同时,也促进了企业和职工关系的良性发展。