

(上接第8版)

## 案例6

### 公司不缴社保，要对女职工工伤承担哪些责任？

推荐单位：  
北京市昌平区总工会  
代理人：  
杨杰 北京市威正律师事务所

#### 基本案情：

李女士2020年入职某公司，岗位为理货员。入职后，公司未与李女士签订劳动合同，也没为她交社保。11月，李女士取货时摔伤骨折，住院进行手术治疗。昌平区人社局为李女士认定了工伤，确认达到职工工伤与职业病致残等级标准9级。李女士找公司要求支付相关工伤待遇，但是多次沟通都未能成功。无奈之下，李女士向工会寻求帮助。在工会律师的指导下，2022

年8月，李女士提起劳动仲裁，请求公司支付工伤保险的各项待遇。

#### 案件结果：

仲裁委裁决公司向李女士支付一次性伤残就业补助金、一次性工伤医疗补助金、一次性伤残补助金、医疗费、停工留薪期工资、伙食补助费、护理费等共计21.4万余元。

#### 案件评析：

当前，一些企业未依法给职

工缴纳社会保险，导致职工出现工伤时缺乏保障，蒙受巨大损失。根据《工伤保险条例》第六十二条，应当参加工伤保险而未参加工伤保险的用人单位，职工发生工伤的，由该用人单位按照该条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。此外，根据《关于北京市工伤保险基金支出项目标准及相关问题的通知》，工伤保险基金支出的具体项目包括：工伤医疗费用（包括住院伙食补助费）、因工伤残费用、一次性伤残补助金、生

活护理费、终止或解除劳动合同时的一次性工伤医疗补助金、职工住院治疗工伤的伙食补助费等。

本案中，公司未给李女士依法缴纳社会保险，李女士发生工伤后，公司应当依法支付相关费用。本案虽历时两年，历经仲裁、一审确认劳动关系，再仲裁诉请支付相关工伤待遇，但最终劳动者的合法权益得以全部实现。由此也提示用人单位，依法依规保障劳动者合法权益，有些劳动用工成本省不得。

## 案例7

### 违法解除劳动合同，女职工如何高效维权？

推荐单位：  
北京市大兴区总工会  
调解员：  
孙萍 北京市炜衡律师事务所

#### 基本案情：

刘女士2021年7月入职某科技公司，担任公司的运营维护员。2022年，公司经济效益下滑。8月，公司人事部门通知刘女士：因她违反公司的相关规章制度，与她解除劳动合同关系。看到这个通知，刘女士一头雾水。与公司多次沟通无果后，刘女士提起仲裁，提出支付绩效工资、违法解除劳动合同赔偿

金等诉求。工会调解员就该案先行开展了调解，就员工离职相关法律规定向公司代理人进行了详细的讲解，经过充分沟通后，公司表示认可法律的相关规定，同意协商解决，向刘女士支付相关费用。

#### 案件结果：

公司一次性支付给刘女士违法解除劳动合同赔偿金等款项共计23609.85元。

#### 案件评析：

本案是一起因用人单位单方面向劳动者提出解除劳动合同且双方没有进行充分沟通、协商而引发的劳动争议。根据《劳动合同法》：用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同；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。本案中，公司没有与刘女士协商一致就直接单方解除了劳动合同。所谓的刘女士违反公司规定，公司一方也未能举出任何具体的事实依据。由此，应该认定公司的行为属于违法解除劳动合同。工会调解员引导用人单位增强法律意识，严格执行劳动法律、法规，及时弥补刘女士的合法权益，避免了双方的诉累，高效地维护了劳动者的合法权益。

## 案例8

### 签了假“承包合同”的孕期女职工，合法权益如何维护？

推荐单位：  
北京市怀柔区总工会  
代理人：  
郑青玉 北京万景律师事务所

#### 基本案情：

孟女士于2018年3月入职某服装公司，从事销售工作。双方签订了一份《承包经营合同》，未签订书面劳动合同，口头约定月工资根据销售业绩提成，没有保底工资。但实际用工中，孟女士严格接受着公司的管理。2021年4月，孟女士因孕初期有先兆流产的症状，遵医嘱向公司请病假。5月，孟女士病假到期返岗上班，公司不同意其继续工作，直接将她辞退。怀着5个月大的宝宝，孟女士去人社局询问政策，才发现公司也没给

自己缴社保。无奈之下，孟女士提起劳动仲裁，提出确认劳动关系、支付病假工资等诉求。同时，孟女士向工会寻求帮助。为证明双方存在事实劳动关系，工会律师帮孟女士整理提交了银行交易记录、微信聊天记录、工作软件等证据，用以证明公司对孟女士进行工作安排、人事考勤管理。

#### 案件结果：

经过仲裁、一审、二审，法院支持了孟女士的请求，确认双方存在劳动关系。之后，孟女士再次申请劳动仲裁，要求恢复与

公司的劳动关系，并支付生育医疗费、生育津贴等费用。最终，双方达成调解意见，公司支付上述各项费用共计6万元。

#### 案件评析：

本案的争议焦点是，孟女士与服装公司究竟是承包经营关系还是劳动关系。在承包经营关系中，各主体处于平等的法律地位，承包方具有经营自主权，无需接受发包方的管理。本案中，孟女士与服装公司虽签有《承包经营合同》，但双方明显不属于承包经营关系，比如合同中对承包费没有任何约定，公司始终实

际经营控制孟女士所在门店，孟女士对门店的收益不能“自负盈亏、自主收益”，由此可见双方并非承包经营关系。孟女士接受公司的人事管理，双方应属于劳动关系。

根据《女职工劳动保护特别规定》第八条，女职工产假期间的生育津贴，对未参加生育保险的，按照女职工产假前工资的标准，由用人单位支付。女职工生育或者流产的医疗费用，对未参加生育保险的，由用人单位支付。由此可见，公司应当向孟女士支付生育津贴、医疗等费用。

## 案例9

### 劳务派遣女职工应该向谁主张权利？

推荐单位：  
北京市平谷区总工会  
代理人：  
王雪娟 北京市方桥律师事务所

#### 基本案情：

廖大姐经人介绍得知某食品加工公司在招工。在与招工工人张某简单沟通后，就前往该公司集合，到打包车间工作，接受公司的考勤和管理，由张某个人为廖大姐支付工资。2021年5月，廖大姐右手食指被机器压伤，因无人支付医疗费且存在拖欠部分工资情况，廖大姐向工会申请援助。起初，廖大姐坚持认为其与食品加工公司存在劳动关系。但是详细

梳理工资表、微信聊天记录等证据后，结合考勤管理和工资支付主体不同等现象，工会律师认为廖大姐在该公司的工作性质应该是劳务派遣，并耐心地向廖大姐解释。在工会律师的指导下，廖大姐将用人单位、用工单位均列为被申请人，并提出支付未签劳动合同二倍工资差额等诉求。

#### 案件结果：

本案以调解结案，确认廖大姐与派遣公司存在劳动关系，派

遣公司向廖大姐支付未签订劳动合同经济补偿金、医疗费等费用。

#### 案件评析：

现实中，许多劳动者是通过劳务派遣的方式提供劳动。根据《劳动合同法》，劳务派遣单位应当履行用人单位对劳动者的义务；根据最高法《关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》，劳务派遣单位派遣的职工在用工单位工作期间因工受伤的，派遣

单位为承担工伤保险责任的单位。由此可见，劳务派遣的劳动者应首先向派遣公司主张自己的合法权利。本案中，廖大姐对自身的用工方式存在误解。在工会律师的指导下，维护了自身合法权益，减少了诉累。另外，根据《劳动合同法》，用工单位给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。本案将派遣单位和用工单位列为共同被告，更有助于劳动者合法权利的的实现。

## 案例10

### 复杂的薪酬结构中，哪些是工资收入？

推荐单位：  
北京经济技术开发区总工会  
调解员：  
王莹莹 北京市忠惠律师事务所

#### 基本案情：

吴女士于2013年入职某医疗设备公司，月薪2万元。产假期间，公司仅支付了24741.8元的生育津贴。对此，公司辩解说，吴女士2万元的月薪包括：基本工资、职务工资、岗位工资、绩效工资、交通补助、话费补助、全勤奖、工龄工资。因此，在算产假工资时，只应计算2500元的基本工资。多次沟通无果后，吴女士提起劳动仲裁，主张生育津

贴与产假期间的工资差额，并同意由工会调解员先行调解。了解情况后，工会调解员向公司详细介绍了工资构成和产假工资的有关法律规定，使公司认识到自己的误区，及时纠正了错误的做法。

#### 案件结果：

为了快速高效解决矛盾纠纷，维护劳动关系和谐稳定，最终，双方经调解达成一致，用人单位支付吴女士生育津贴与实际

工资差额4万元。

#### 案件评析：

当前，企业人力资源管理不断精细化，职工的工资构成也更加复杂。在给女职工发放产假工资时，企业极易产生误区。根据《关于工资总额组成的规定》，工资总额由六个部分组成，即计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、加班工资、特殊情况下支付的工资；计时工资包括实行结构工资制的单位支付给职

工的基础工资和职务（岗位）工资。司法实践中，用人单位支付的各类绩效工资、奖金等收入，通常也会计入职工的工资收入。由此可见，本案中医疗设备公司所列出的薪酬构成，均应认定为吴女士的工资收入。根据《妇女权益保障法》，医疗设备公司不能因吴女士休产假而降低工资。所谓产假期间只发基本工资，本质上仍是降低“三期”女职工工资的行为，公司应该予以补齐。