



公司无故停发工资导致职工生活困难 工会法律援助职工讨回全部欠薪

□本报记者 余翠平

“感谢工会给予我的法律援助，对我帮助太大了。在工会律师的指导下、帮助下，我不仅讨回了欠薪，而且所有欠薪一分不差地全部要回来了。”这是正处于哺乳期的赵女士收到劳动争议仲裁机构作出的调解书后，第一时间打给北京市通州区总工会的感谢电话。两个月后，公司按照调解协议约定，向赵女士支付了全部款项。

公司无故停发工资，职工生活陷入困境

2020年5月25日，赵女士入职北京一家科技公司，公司安排其从事行政文员工作，月工资标准为5300元。当天，公司与赵女士签订了书面劳动合同，并为赵女士办理社会保险缴纳手续。工作一段时间后，赵女士发现公司经营收益不太好。恰在此时，赵女士怀孕了。虽然身体存在多种不适，她仍然坚持到岗工作，直到临近产期。岂料，在这段时间，公司居然一直没有给赵女士发工资，而且在其产假开始的前一个月就不再给她缴纳社会保险。

“我的产假从2022年1月4日开始的，公司从2021年底就不给我缴社保了，”赵女士说，“公司从2021年10月开始停止给我发工资，现在又停缴社保，在这四五个月的时间里，我一点儿收入都没有，再带着一个哺乳期的孩子，真感觉像‘天塌了’一样。”赵女士曾多次与公司协商支付工资事宜，但一直没有得到公司的直接回复。2022年5月，赵女士提交了劳动争议仲裁申请，请求公司支付2021年10月1日至2022年1月3日的工资16430元。

工会律师详查案情，帮助厘清仲裁事项

赵女士出生在河北省一个偏

远山村，家里经济比较困难。2022年初生育孩子后，家庭开支进一步加大，生活压力越发沉重。

2022年5月，赵女士就近来到通州区总工会进行咨询，申请法律援助。工会法律援助律师沈佳琦接待了她，并详细询问了案件情况及现有的证据材料。

按照规定，沈律师认真审核了赵女士提交的法援申请材料。通州区总工会收到这些材料后，立即向北京市总工会法律服务中心上报案件情况。经审核批准，区总工会当天即为赵女士办理了法律援助手续，并指派沈律师作为赵女士的委托代理人。

沈律师很快与赵女士再次会面，详谈案件细节问题。结合自己多年办理劳动人事争议案件的经验，通过分析赵女士提供的社会保险缴费记录等证据，沈律师认为，根据《北京市企业职工生育保险规定》第十五条第二款规定，赵女士所主张的2022年1月至6月产假期间的工资在性质上属于生育津贴。依据该规定第十二条规定，生育津贴应当由生育保险基金支付。也就是说，只要公司为赵女士缴纳了社会保险，其在产假期间就可以领取生育津贴。

此外，从赵女士提交的证据材料可以看出，公司并未将赵女士从应缴纳社保人员名单中剔除，只是未按期缴纳社会保险费用。根据《劳动法》第一百条及《社会保险法》等法律法规规定，用人单位无故不缴纳社会保险费的，由劳动行政部门责令其限期缴纳。因此，赵女士主张的2022年1月至6月的生育津贴问题不属于劳动争议的受案范围，而属于行政管理的范畴，应当按规定向劳动行政部门和其他有关主管部门申请解决。

通过沈律师的解释，赵女士明白了其中的道理，在起草劳动争议仲裁申请书时只要求公司支付2021年10月至2022年1月期间

被拖欠的工资，将2022年1月至6月的产假工资即生育津贴排除在申请事项之外。

仲裁阶段调解结案，职工拿到全额工资

2022年7月26日，仲裁机构开庭审理本案。庭审中，沈律师提出公司经营状态不好，宜尽快了结本案，如拖延时间过长，恐怕难以讨回欠薪。此外，如果双方之间的争议不能短时间内解决，一裁两审的时间可能比较长，对于带着孩子的赵女士来说诉讼成本会更高。因此，建议赵女士走调解程序，以避免诉讼时间过长带来风险。

赵女士当庭表示同意律师的建议，称其因家中孩子尚小，没有太多时间处理案件。再者，往返北京与其老家之间的交通费、食宿费也是一笔不少的开支，她愿意快速结案，早日拿到工资，减少麻烦。

沈律师将上述思路与办案仲裁员进行了沟通，仲裁员对于赵女士的处境表示理解，但能否调解、调解成功与否，要看公司意愿才能最终决定。当然，公司的支付能力也是重要的考量因素，期望双方能够达成调解协议。

公司在庭审中的表现也比较友好，没有强烈的敌对情绪。公司称，其只是因为疫情问题，导致经营困难，资金匮乏，无力支付赵女士的工资。不过，公司想与赵女士进行调解，若调解成功将尽快支付赵女士的欠薪。

赵女士向仲裁员表示，其理解公司的困难，但因拖欠工资时间太长，担心达成调解协议后没有保障。仲裁员解释说，双方签订调解书后，若公司不按照调解书约定的时间支付钱款，赵女士可直接向法院申请强制执行。

经过协商，双方达成最终调解意向，公司同意全额支付赵女士被拖欠的工资。为此，仲裁机

构当庭出具调解书：“被申请人某科技公司于2022年8月5日前，支付赵女士2021年10月1日至2022年1月3日期间工资16430元。”

赵女士在拿到调解书时感慨地说：“能这样快速、无后顾之忧地拿到钱，真有点意外！家里娃离不开我，有了钱我就可以给孩子买奶粉喝了。我代表全家谢谢北京市、通州区两级工会及法律援助律师对我的帮助！”

劳模律师说法

及时足额支付工资是用人单位的法定义务

北京市总工会法律服务中心工会劳模法律服务团成员金晓莲律师点评：

本案有两个问题值得关注。一个是工资支付问题。劳动者提供劳动，用人单位应当及时足额支付劳动报酬，不得克扣或者无故拖欠。

如果用人单位出现生产经营困难暂时无法按照支付的，可以根据《北京市工资支付规定》第二十六条的规定，首先向劳动者说明情况，并经与工会或者职工代表协商一致后，可以延期支付工资，但是最长不得超过30日。而本案中用人单位因受疫情影响等问题，直接停发职工工资的做法违反了法律规定，职工依法提起仲裁是维护自身合法权益的正确做法。

第二个问题就是在劳动争议的调解。在化解劳动争议的过程中，调解是一种快速有效的方式，能够及时保护当事人的合法权益。本案是一起成功调解的典型案件，在仲裁的主持下，成功帮助劳动者一分不差的拿到了全额工资。

协办单位：北京市总工会法律服务中心

解聘员工未通知工会 因违反程序构成违法

2020年12月，崔某入职某空间公司任区域负责人，月基本工资3万元。2022年3月31日，公司向其发送解除劳动合同通知。该通知载明崔某作为区域负责人，未落实整改要求，导致其管理项目发生违规问题；拒不听从公司管理，多次无故缺席公司重要会议，严重失职渎职。依据公司相关管理制度，给予崔某解除劳动合同处理，不得再录用。

崔某认为，其管理项目虽出现违规问题，但只是管理失职。即使无故缺席会议，该行为也未达到需解除劳动合同的严重程度。公司单方解除劳动合同，并未履行征求工会意见程序，应当属于违法解除劳动关系。据此，崔某申请劳动争议仲裁，要求公司向支付违法解除劳动关系赔偿金。因对仲裁裁决不服，崔某又诉至法院。

密云法院审理认为，因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。根据上述规定，用人单位应就劳动者存在严重违反用人单位规章制度的行为、解除程序符合法律规定等承担举证责任。本案中，公司虽提交证据证明崔某不服从公司管理、经多次提醒后仍拒绝参加重要会议的行为严重违反公司规章制度，但公司在已建立工会组织的情况下，未提交证据证明已事先将解除理由通知工会，故其解除程序不符合法律规定。据此，法院认定公司与崔某解除劳动合同不符合法律规定，应支付崔某违法解除劳动关系赔偿金。

【法官提示】

《劳动合同法》第43条规定：“用人单位单方解除劳动合同，应当事先将理由通知工会。用人单位违反法律、行政法规规定或者劳动合同约定的，工会有权要求用人单位纠正。用人单位应当研究工会的意见，并将处理结果书面通知工会。”

据此，密云法院法官曲明辉提示，用人单位单方解除劳动合同时，应依法先将解除理由通知工会，用人单位违反法律、行政法规规定或者劳动合同约定的，工会有权要求用人单位纠正，用人单位应当研究工会的意见，并将处理结果书面通知工会。如果未依法事先通知工会的，将因解除程序违法构成违法解除，劳动者可以选择要求用人单位继续履行劳动合同或支付违法解除劳动合同赔偿金。

另外，一旦用人单位在单方解除劳动合同前未履行通知工会程序，法律亦规定用人单位事后补正程序，但仅限于一审起诉前。

本报记者 王路曼

服务期未届满即被解聘，劳动者需支付违约金吗？

周某是公司技术员。2020年8月初，公司安排其外出进修3个月并签订了服务期协议。该协议约定公司所提供的进修费为3万元，周某的服务期5年，如若违反，需支付违约金5万元。周某完成进修后回到岗位，不久被公司委以重任，担任技术部副部长。2022年11月2日，周某在代表公司洽谈业务时，收受客户红包4万元。

事情败露后，公司于2022年11月5日将周某解雇，并要求他如数支付违约金5万元。被周某拒绝后，公司申请劳动仲裁。经审理，仲裁裁决周某支付违约金1.8万元。

面对这份裁决，周某有两个疑惑：一是自己是被公司撵走的，其并未违反服务期协议，不该判其支付违约金；二是既然判了，哪为何不是约定的5万元，而是1.8万元呢？

【分析】

劳动者在服务期内离职是否

需要向用人单位支付违约金，一要看服务期协议中是否约定有违约金条款，即违约金的支付是否由双方有明确约定为前提；二要看是主动离职还是被动离职以及离职的方式是什么，也就是说，离职方式不同与是否支付违约金有着密切关系。

劳动者主动离职的方式，包括《劳动合同法》第37条规定的预告辞职和第38条规定的即时辞职。受服务期和违约金条款约束的劳动者，如果是预告辞职，则应按约定支付违约金。如果是即时辞职，也就是因为用人单位存在《劳动合同法》第38条的过错情形，例如未及时足额支付劳动报酬、未为劳动者缴社保等，此时，劳动者立即解除劳动合同不构成违反服务期协议，无须支付违约金。

本案中，周某系被动离职，也就是被用人单位辞退。用人单位辞退劳动者的法定方式有3种，包括《劳动合同法》第39条规定的即时辞退、第40条规定的预告

辞退和第41条规定的经济性裁员。

《劳动合同法实施条例》第26条第2款规定：“有下列情形之一的，用人单位与劳动者解除约定服务期的劳动合同的，劳动者应当按照劳动合同的约定向用人单位支付违约金：（1）劳动者严重违反用人单位的规章制度的；（2）劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；（3）劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；（4）劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使用人单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；（5）劳动者被依法追究刑事责任的。”该规定表明，受服务期和违约金条款约束的劳动者，如果自身并无上述法定的过错情形，而是被用人单位预告辞退或者经济性裁员的，则无需支付违约金。如果是因自身存在过错而被即时辞退

的，则要支付违约金。

本案中，周某在服务期内履职时收受红包，数额较大，无疑是严重违反了公司的规章制度。因此，尽管周某是被公司辞退的，根据上述规定，也应当向公司支付违约金。

至于给付多少违约金，则应依法确定。《劳动合同法》第22条规定：“……违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。”由此可见，约定的违约金最高额要受支付的培训费用的限制，即本案的违约金数额只能按公司实际支付的进修费3万元来确定。同时，违约金的支付数额要按服务年限予以折算。本案中，周某的服务期为5年，公司支付的进修费为3万元，分摊到每年为6000元。由于周某尚未履行的服务期限为3年，故只需向公司支付1.8万元违约金。

潘家永 律师