

2023年北京工会劳动维权十大案例评析

□本报记者 余翠平

2023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2.06万件,工会法律援助案件4248件。经过基层筛选初荐,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“2023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工会劳模法律服务团的律师对案例进行简要评析,以为劳动者的职场生活提供参考。

案例 1

用人单位不出具离职证明导致损失,是否应赔偿?

推荐单位:北京市总工会法律服务中心
代理人:饶勇 北京市常鸿律师事务所律师
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

石某从某公司离职后,公司未给其出具离职证明。石某在入职其他新单位时,因无离职证明而不能就业。石某提起劳动仲裁,请求某公司开具离职证明并赔偿未出具离职证明导致的损失。仲裁委认为,石某提供的与新单位沟通的证据均属电子证据,没有直接证据证明其无法入职新单位系因某公司未出具离职证明导致,驳回了石某的仲裁请求。石某不服,向一审法院起诉。一审时,新单位的人事负责人出庭作证,证明未招录石某的原因系其未提供离职证明。据

此,一审法院认为,因证人证言等内容与石某提交的证据能够相互印证,能证明石某确因不能提交离职证明而无法入职新单位。一审法院判决某公司赔偿因未出具离职证明的行为导致石某的经济损失。

处理结果

某公司不服一审判决,提起上诉,二审法院驳回上诉,维持原判。

案件点评

《劳动合同法》第五十条规定,用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除

或者终止劳动合同的证明。第八十九条规定,用人单位不出具解除、终止书面证明,给劳动者造成损害的,应当承担赔偿责任。《劳动合同法实施条例》第二十四条规定了证明应该具备的内容。因此,在法定时间内为劳动者依法出具解除、终止劳动关系证明,是用人单位必须履行的后合同法定义务,因为这涉及到劳动者此后的再就业、社会保险的衔接、工龄的累计等等一系列与劳动者相关的切身利益,所以用人单位应当依法出具该项证明。如果因用人单位拒绝或怠于出具证明给劳动者带来相应损失,用人单位还须依法承担赔偿责任。

案例 2

超市配送员变“承包商”,6家公司发工资,经济补偿谁来付?

推荐单位:北京市密云区总工会
代理人:王双凤 北京市檀州律师事务所律师
点评人:褚军花 全国五一劳动奖章获得者、北京市总工会法律服务中心副主任

基本案情

王某等12名外地务工人员是某超市配送员,但超市没有与他们签订劳动合同书,而与他们签订了“承包商”合作协议。王某等人每天按超市的要求完成配送任务。工作期间,先后有6家公司在不同时间段为他们发放工资,但这些单位都没有为他们缴纳社会保险费。王某等人向用人单位发送了因单位未依法缴纳社会保险费而解除劳动合同的通知书后,以这6家单位为被申请人向仲裁委申请劳动仲裁,请求支付解除劳动合同经济补偿。仲裁委出具不予受理通知书,12名职

工向一审法院提起诉讼。

处理结果

一审期间,双方在法院主持下达成调解协议,由其中一家单位向职工支付经济补偿。本案当庭履行完毕,12名职工当场收到单位支付的经济补偿款。

案件点评

新型用工方式的兴起,给用工带来了便利,也给劳动关系带来诸多挑战。本案的配送员以劳动者的身份进行工作,却被某超市以“合作”为名,先后由6家单位不同时段

分别发放工资,以此达到去劳动关系的目的。但无论用工形式如何变化,劳动关系的实质是不变的,即配送员和某超市具备法定主体资格;配送员接受某超市的管理;配送员的工作是某超市的业务组成范围;配送员从单位取得工资,虽然这里的“单位”被分化成了6家。本案最后是经一审法院调解结案,由其中一家向职工支付经济补偿,说明法院在确认职工与单位之间存在劳动关系的前提下,综合考量确认一家承担经济补偿责任。本案处理结果表明,无论用工方式如何变化,都必须依法履行劳动关系双方的法定权利和义务。

案例 3

用工单位资金链断裂,400多名劳务派遣职工权益谁负责?

推荐单位:北京市东城区总工会
调解员:田英君 北京市中友律师事务所律师
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

高某等400多人入职某人力公司,被派遣至某公司工作,双方订立了为期3年的劳动合同。2022年10月10日,某公司因客观情况发生重大变化,将高某等人退回至人力公司。人力公司与部分职工签订解除劳动关系协议书,协议就解除劳动关系经济补偿及工资等问题作出说明,并约定了相应支付周期。因为某公司资金周转问题,到期后,未能向人力公司支付款项,导致人力公司未能向这些职工支付工资和经济补偿,双方发生争议。高某等人提起劳动仲裁,要求人力

公司支付未发工资800多万元,解除劳动合同经济补偿700多万元,并要求某公司承担连带赔偿责任。

处理结果

经调解中心调解后在仲裁委置换仲裁调解书,双方达成协议:某公司向高某等人共计支付工资700多万元;解除劳动合同经济补偿80多万元;人力公司承担连带赔偿责任。

案件点评

本案中高某等400多人被某公司退回到

人力公司,解除劳动关系后,因用工单位资金问题,而无法得到工资和经济补偿等费用,由此在劳务派遣用工方面引发集体争议。

在劳务派遣用工方面,《劳动合同法》第五十八条和第六十二条规定了用人单位、用工单位和劳动者三方的权利和义务;第九十二条规定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。

对于集体争议案件,通过调解方式结案,使用人单位和劳动者达成合意,尽快化解双方的劳动争议,有利于劳动关系的和谐和社会的稳定。

案例 4

用人单位解除合同后又反悔,劳动关系是否解除?

推荐单位:北京市门头沟区总工会
代理人:李红 北京市鑫诺律师事务所律师
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

李某于2012年9月入职某公司,从事销售工作,双方签订了无固定期限劳动合同。2022年5月,公司通知李某或应聘公司空缺岗位或双方协商解除劳动合同。李某选择接受解除劳动合同的提议,并按公司的要求办理工作交接。交接过程中公司又通知李某返岗继续履行劳动合同。李某不同意公司的上述安排,向仲裁委申请要求公司支付解除劳动合同经济补偿金。仲裁委支持了李某的申请,公司不服诉至一审法院。一审法院认为,用人单位与劳动者协商一致,可以解除劳动合同。公司的

通知视为希望与李某解除劳动合同的意思表示,李某同意解除劳动合同并进行工作交接,能够认定双方就解除劳动合同协商一致。公司后续向李某发送《返岗通知书》等行为均不影响双方劳动关系已经解除的事实。

处理结果

一审法院判决,某公司向李某支付解除劳动合同经济补偿。公司向二审法院上诉,二审法院判决驳回上诉,维持原判。

案件点评

本案的典型意义在于杜绝有些用人单位

采取朝令夕改的方式,使劳动关系处于不确定状态,以此规避对劳动者进行经济补偿责任而损害劳动者合法权益的行为。

本案中,用人单位已经明确作出与劳动者解除劳动合同的表示,劳动者也表示同意,这应属双方经协商解除劳动合同的情形。但在办理工作交接过程中,公司又通知劳动者劳动合同继续履行,很显然,用人单位的目的是规避支付解除劳动合同经济补偿。本案的处理结果表明,用人单位发送《返岗通知书》等行为并不影响双方劳动关系已经解除的事实,必须依法向劳动者支付经济补偿。

案例 5

绩效奖金被扣除,是否必须有依据?

推荐单位:北京市总工会法律服务中心
代理人:张荷 北京继来律师事务所律师
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

王某入职某公司,从事平面设计工作。工作3年后,某公司以王某工作表现不符合要求为由,不予发放王某绩效奖金并降低其工资标准。王某就前述争议事项申请劳动仲裁,仲裁委裁决某公司支付王某工资差额等,驳回王某的其他诉讼请求。王某不服该裁决,向一审法院提起诉讼。法院认为王某未就其所主张存在绩效奖金的约定、工资标准降低予以举证,故作出仲裁裁决结果一致的判决。王某不服,提起上诉。二审法院认为,本案基础事实不清,遂撤销原判,发回重审。

处理结果

一审法院重审本案后认为,绩效奖金属于劳动者工资报酬范围,用人单位应当按期发放,某公司的行为属于减少劳动者报酬,应就相关决定承担举证责任。故判决某公司应当支付王某工资差额、绩效奖金。

案件点评

本案涉及两个法律问题。一是绩效工资问题。根据《工资支付暂行规定》第三条的规定,工资是指在劳动者已提供正常劳动的前提下用人单位按劳动合同规定的标准,以各

种形式支付给劳动者的全部劳动报酬。通常工资既包括基本工资(又称标准工资)也包括辅助工资(又称非标准工资)。无论按相应岗位职责支付的岗位工资,还是根据绩效考核结果发放的绩效工资,都属于工资的组成部分。克扣或者无故拖欠劳动者工资都属于违法行为。二是关于举证责任问题。《劳动争议调解仲裁法》第六条规定,与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的,用人单位应当提供。本案中,某公司作为用人单位对王某的工资发放情况以及减少劳动报酬负有举证责任,未能举证的应当承担不利的后果。

(下转第9版)