

单位不出具离职证明

绩效奖金被扣除

农民工认定工伤

工资低于最低工资标准

单位资金链断裂

挂靠货车司机认定劳动关系

怀孕女职工休病假不批准



郁怡明 绘图

(上接第8版)

案例 6

孕期女工请病假未获批准，公司以旷工为由解雇是否合法？

推荐单位：北京市西城区总工会

调解员：刘丽欣 北京市华泰律师事务所律师

点评人：金晓莲 北京市劳动模范、北京市华伦律师事务所律师

基本案情

赵女士于2022年3月入职北京某科技公司，担任零件组装工，双方签订一年期限劳动合同，合同到期后赵女士继续在该公司工作，但双方未续签劳动合同。2023年4月，赵女士发现自己怀孕且有比较严重的妊娠反应，医院开具假条后，便通过微信向公司领导提出休病假申请，但未获得批准。之后，赵女士向公司邮寄了医生开具的病假单，并在家休病假。两周后，赵女士就收到公司以“连续旷工5日以上，已经严重违反公司规章制度”为由发出的解除劳动关系通知。

赵女士与公司协商无果，向仲裁委提出仲裁申请。

处理结果

经劳动争议调解中心调解，公司认可其解除与赵女士劳动关系违法，同意就解除劳动关系一事进行赔偿。赵女士对此予以认可，并同意与公司达成和解。

案件点评

本案中赵女士在孕期因妊娠反应严重，遵医嘱向公司请休病假。公司无故没有批准，并以赵女士旷工5天以上、构成严重违

纪为由与其解除劳动合同。依据《妇女权益保障法》第四十七条和第四十八条的规定，妇女在经期、孕期、产期、哺乳期受特殊保护。用人单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形，降低女职工的工资和福利待遇，限制女职工晋职、晋级、评聘专业技术职称和职务，辞退女职工，单方解除劳动（聘用）合同或者服务协议。本案中，公司的作法明显违反法律的相关规定。

在保护女职工合法权益的问题上，用人单位依法有其应承担的社会责任。对“三期”女职工，用人单位应给予更多的关心和关爱，才能构建和谐和谐的劳动关系。

案例 7

单位发放工资低于最低工资，差额还能要回来吗？

推荐单位：北京市丰台区总工会

代理人：赵洪博 北京市常鸿律师事务所律师

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

张某2010年12月入职某公司，从事导购工作。入职之后至2023年10月，公司实际发放的工资低于北京市最低工资标准。公司不能给出工资发放标准的依据，也一直未安排张某休年假。张某申请劳动仲裁，要求公司支付工资差额和未休年假工资。张某出具社保记录，以证明其与某公司存在劳动关系，并且社会保险缴费10年，应当享受10天年假。同时张某还出具银行流水，并将2011年至2023年10月所发工资与北京市最低

工资标准对比，证明其工资低于北京市最低工资标准，以证明公司拖欠工资的事实。

处理结果

仲裁委裁决某公司依法向张某支付工资差额和未休年假工资。

案件点评

依据《劳动法》第四十八条、第九十一条规定，用人单位支付劳动者的工资不得低于当地最低工资标准。如果用人单位违反此规定，由劳动行政部门责令支付劳动者的工资

报酬、经济补偿，并可以责令支付赔偿金。另外，依据《劳动争议调解仲裁法》第二十七条规定，劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的，劳动者申请劳动仲裁不受一年的仲裁时效限制；但是，劳动关系终止的，应当自劳动关系终止之日起一年内提出。

本案的裁决结果表明，用人单位应当向劳动者足额支付劳动报酬，不得低于当地最低工资标准。劳动者在领取的工资低于当地最低工资标准时，应当积极维护自己的合法权益。

案例 8

农民工受工伤后，如何确认劳动关系？

推荐单位：北京市怀柔区总工会

代理人：孟方超 北京万景律师事务所律师

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

2018年3月，贾某经他人介绍在某公司从事安装工作。某公司是自然人独资公司，王某是法定代表人。双方未签订书面劳动合同，工资由王某以个人账户向贾某发放，具体工作也由王某直接安排。2021年4月，贾某在工作时不慎坠落摔伤，公司不认可双方之间存在劳动关系，拒绝为其申报工伤。贾某提起劳动仲裁，要求确认其与公司存在劳动关系。仲裁支持了贾某的仲裁请求。

公司不服仲裁裁决，向一审法院提起诉讼。庭审中，公司主张王某是以个人名义开展业务，并有证人出庭证明其和王某是朋友关系，不知道存在该公司。贾某主张王某为工人租赁了民房，无论是否出工，每月支付

工资10500元；公司小活没有合同，大活以公司名义承包；并提交考勤记录照片、语音聊天记录作为证据。一审法院认为，公司为一人公司，经营范围与王某的业务存在重合，公司不能证明其与王某在财产与业务上独立，故确认公司和贾某双方均为适格劳动关系主体，判决确认贾某与公司存在劳动关系。公司不服一审法院判决，上诉至二审法院。

处理结果

二审法院判决驳回公司上诉，维持原判。

案件点评

现实中存在一些用人单位没有与劳动者

签订劳动合同，工资通过法定代表人个人账户发放的情形。可是，如果用人单位是长期、持续、按月、稳定地向劳动者发放，且无法证明其转账行为与公司无关，应当认定其相应行为是职务行为。

另外，工资发放只是认定劳动关系的一个方面，还应根据用工事实，从双方主体资格、从属性以及劳动者提供的劳动是否属于用人单位业务的组成部分来确认劳动关系。

因此，提示劳动者要像贾某一样，在取期间注意收集和保留工作证、工资银行流水单、出入证、与单位管理人员交流的微信记录、工服等证据材料，当自身合法权益受到损害时，要依法及时维权。

案例 9

餐厅服务员被辞退，如何利用证据维权？

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：金晓莲 北京市劳动模范、北京市华伦律师事务所律师

基本案情

李某在某餐厅从事服务员工作，单位没有与他签订劳动合同，也没有缴纳社会保险费，无工资发放记录。工作3个月后，单位告诉他“不用来了”，且拒绝支付工资。李某向仲裁委提出申请，要求公司支付工资、未签订劳动合同二倍工资差额和违法解除劳动合同赔偿金等。仲裁委以李某的证据不足为由，驳回了其仲裁请求。李某不服，向一审法院起诉。庭审中，他提供了工作服、单位开会视频记录，公司法定代表人给他的微

信支付转账的电子凭证。一审法院认为李某提交的证据能够形成完整的证据链，能够证明双方存在劳动关系。

处理结果

一审判决支持了李某的诉求。公司不服该判决提起上诉，二审判决驳回上诉，维持原判。

案件点评

通过本案可以看出，当用人单位与劳动者建立劳动关系后，未依法签订书面劳动合

同，未依法申报缴纳社会保险费的，劳动者也可以通过提交其他工作中留存的证据来证明双方存在劳动关系，司法实践中审理机关可以根据用工管理行为、工作时间、工作内容、工资报酬发放等综合确认双方存在劳动关系。这个案例提示劳动者，部分单位认为不签订劳动合同，不缴纳社会保险费就无法认定双方存在劳动关系，也不需要承担职工承担责任的认识是错误的。和谐稳定的劳动关系是社会稳定的基础，用人单位依法与劳动者建立劳动关系并签订书面劳动合同是用人单位的法定义务和责任。

案例 10

大货车司机未签合同，能否与用人单位确认劳动关系？

推荐单位：北京市密云区总工会

代理人：郑一桐 北京市檀州律师事务所律师

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

蔡某系某运输公司大货车司机，在职期间运输公司没有与其签订劳动合同，未缴纳社会保险费。蔡某在工作时受伤后多次与公司商议赔偿一事，均未果。无奈，蔡某向仲裁委提出申请，要求确认双方劳动关系。仲裁委裁决确认蔡某与运输公司存在劳动关系，公司不服，向一审法院提起诉讼。一审过程中，运输公司主张双方不存在劳动关系，蔡某系由公司股东个人雇佣，挂靠在公司名下。蔡某主张公司股东负责对其安排工作，系职务行为，应认定为公司安排其工

作；蔡某平时受公司法人及管理，工资由公司会计按时发放，工作内容系公司业务组成部分，在职期间公司亦为其申报纳税。

处理结果

一审法院判决蔡某与公司间存在劳动关系。公司不服提起上诉，二审法院驳回上诉，维持原判。

案件点评

没有签订劳动合同如何确认劳动关系？依据《关于确立劳动关系有关事项的通知》

第一条，用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同，但同时具备下列情形的，劳动关系成立：（一）用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；（二）用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动；（三）劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。

本案中，蔡某接受用人单位管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动，工作内容系用人单位业务组成部分等因素，可以认定双方之间存在劳动关系。