

(上接第8版)

## 案例 6

### 用人单位能强制职工在特定期间休年假吗?

推荐单位:北京市通州区总工会  
调解员:毕宁宁(北京辉诺律师事务所律师)

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:

宋某某入职某公司从事司机工作,双方签订了劳动合同。在春节期间,公司均提前放假5天并按照正常出勤向职工支付工资,但公司未向职工告知提前放假系安排职工休年假。宋某某在工作期间因工作

任务重,未提出休年休假的申请,亦未书面提出因个人原因不休年休假。双方解除劳动合同后,宋某某主张工作期间公司均未安排其休年休假亦未支付未休年休假工资,为此申请劳动仲裁,要求支付工作期间的未休年休假工资。公司主张企业可以根据生产、经营情况强制安排职工休年

假,且职工不申请即为自动放弃休年休假的权利。

#### 处理结果:

仲裁期间,双方在劳动争议调解中心的主持下,达成调解协议,公司支付宋某某工作期间的未休年休假工资。

#### 案件点评:

休息休假权是劳动法中明确规定劳动者的基本权利,国家执行带薪年休假制度,就是要确保职工休息休假权利得以实现。根据法律规定,单位根据生产、工作

的具体情况,并考虑职工本人意愿,统筹安排职工年休假。年休假在1个年度内可以集中安排,也可以分段安排,一般不跨年度安排。如果是用人单位安排职工休年休假,但是职工因本人原因,并且书面提出不休年休假的,用人单位可以尊重职工的要求,不再安排职工休假,并只支付其正常工作期间的工资收入。单位确因工作需要不能安排职工休年休假的,经职工本人同意,可以不安排职工休年休假。对职工应休未休的年休假天数,单位应当按照该职工日工资收入的300%支付年休假工资报酬。

## 案例 7

### 用人单位能否单方面拒绝签订无固定期限劳动合同?

推荐单位:北京市房山区总工会  
代理人:李帅(北京市智远律师事务所律师)

点评人:邬锦梅(北京市劳动模范、北京市盈科律师事务所律师)

#### 基本案情:

贾某入职某公司,担任前台。自贾某入职以来,已经与公司连续签订了四次固定期限劳动合同。劳动合同到期前,贾某向公司提交了要求签订无固定期限劳动合同的申请。公司收到贾某的申请后,

明确表示拒绝签订无固定期限劳动合同,并明确告知合同到期后终止,不再与其续签。合同到期后,贾某提起劳动仲裁。

#### 处理结果:

经仲裁委依法裁决,支持了贾某关于

违法终止劳动合同应支付赔偿金的诉求。裁决公司支付贾某违法终止劳动关系赔偿金。

#### 案件点评:

在这起劳动纠纷案例中,职工连续四次与公司签订固定期限劳动合同,合同到期后公司拒绝签订无固定期限劳动合同并单方面终止合同,其行为明显违法。

依据《中华人民共和国劳动合同法》,劳动者连续订立二次固定期限劳动合同,且无特定违法违规情形,续订劳动

合同时,除劳动者提出订立固定期限劳动合同外,应当订立无固定期限劳动合同。该公司无视此规定,严重损害职工权益。

北京总工会法律服务中心指派律师提供法律援助,最终仲裁委支持职工主张的诉求,既维护了法律的权威性,也保障了劳动者合法权益。

此案例警示用人单位,务必要依法依规处理劳动关系,严格遵循劳动法规,否则将承担不利的法律后果。同时也提醒劳动者,要增强法律意识,依靠法律武器维护自身合法权益。

## 案例 8

### 劳动者下班后在单位门口摔伤是否构成工伤?

推荐单位:北京市门头沟区总工会  
代理人:寇纯石、王诗雨(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:

石某入职某公司,在公司餐厅门店担任后厨工作,双方签订了劳动合同,但没有缴纳社会保险费。某天,石某打卡下班走出门店时摔倒,经医院诊断为胸椎、椎体骨折,住院做手术。石某出院后,公司除垫付部分医疗费外,一直回避解决石某

受伤一事。经石某自行申请,人力资源和社会保障局认定石某为工伤九级。工伤认定后公司拒不支付石某工伤保险待遇,石某仲裁请求要求公司支付其工伤治疗费、停工留薪期工资、一次性伤残补助金等。

#### 处理结果:

仲裁委经审理裁决,判定公司应向石

某支付各项赔偿款项。裁决作出后,石某和公司均不服,向一审法院提起诉讼。经法院调解,达成调解协议,公司同意支付石某各项补偿的调解款。

#### 案件点评:

本案符合《工伤保险条例》构成工伤的情形。

根据《工伤保险条例》相关规定,被认定为工伤情况后,劳动者享受包括医疗费、住院伙食费、护理费、伤残补助金等工伤待遇。

本案中,公司没有为石某办理社会保险登记,导致石某无法从工伤保险基金享

受工伤保险待遇。之后石某通过法律途径,积极主张自己的权利,最终相应工伤保险待遇均应由公司承担。

通过法律途径积极维护自身的权利,是法治社会下给予劳动者合法权益保护的权威手段。本案中,石某积极维权,成功认定工伤,并与公司调解成功的经历,对其他类似情况的劳动者具有借鉴意义。

同时,这也提醒所有企业和用人单位,必须严格遵守法律法规,合法合规用工,承担相应的社会和法律责任,避免不必要的纠纷和赔偿,共同构建和谐的劳动关系。

## 案例 9

### 单位与职工签订劳务合同能否规避劳动关系的认定?

推荐单位:北京市顺义区总工会  
代理人:寇萌萌(北京智勇律师事务所律师)

点评人:曹智勇(全国五一劳动奖章获得者、北京智勇律师事务所主任)

#### 基本案情:

赵某某入职某公司,工作岗位是前台。用人单位与赵某某签订了为期一年的劳务合同,但双方存在事实劳动关系。合同期满后赵某某继续留在原岗位工作,但双方未再续订书面合同。某日,赵某某突然被公司

法定代表人口头通知不用再来上班,还被告知工资会提前结清,但是公司不给劳动者出具相关解除的通知。因口头通知合同解除使得赵某某缺失关键书面证据,难以证明用人单位存在违法解除劳动关系的事实。于是赵某某在拿到公司出具的离职证明后,申请了劳动仲裁,请求确认劳动关系

并追索在职期间未休年假工资差额、未续签书面劳动合同二倍工资差额及违法解除劳动合同赔偿金等。

#### 处理结果:

劳动仲裁庭审结束,双方在仲裁员的主持下,达成调解协议,公司支付赵某某各项补偿。

#### 案件点评:

根据《关于确立劳动关系有关事项的通知》,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:(1)用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格;(2)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,从事用人单位的有报酬的劳动;(3)劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。本案中,用人单位虽与赵某某签署的是劳务合同,但是劳动关系成立。由此提醒用人单位的是,企图以“劳务合同”代替“劳动合同”,不仅不会降低用工成本,还可能使用人单位面临更大的法律风险。建议用人单位与劳动者在建立劳动关系时,及时按照法律规定签订劳动合同,以便建立和谐劳动环境。

## 案例 10

### 新就业形态劳动纠纷如何快速妥善化解矛盾?

推荐单位:北京市西城区总工会  
调解员:单越(北京论律师事务所律师)

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:

胡某入职某公司,担任外卖配送员。工作期间,胡某认为公司在安全卫生方面存在问题并克扣工资。因此,胡某提出离职,但公司拒绝支付其工资。经多次沟通无果后,胡某向仲裁委提起仲裁,要

求支付欠薪。劳动人事争议仲裁委员会收到申请后,委托劳动争议调解委员会进行调解。

在调解过程中,公司表示胡某工作存在问题,主张扣除其保险费和物料费。胡某对公司的主张不予认可,认为扣除费用没有依据,且双方未签订劳动合同

约定此事。

#### 处理结果:

经过调解员的多次调解,同时积极对公司方进行普法教育,最终双方达成调解协议,公司同意支付胡某相关款项。

#### 案件点评:

本案为新就业形态劳动纠纷,此类案件中劳动者的工作时间、场所、报酬的发放形式和工作规则制度更加灵活,情况也相对复杂。在发生争议

以后,劳动者如何维护自身合法权益,值得思考和探讨。

本案中,劳动者的主张虽然仅为要求公司支付拖欠的工资,但是劳动者对于公司的管理制度提出质疑。调解员从劳动者的心态入手,积极推动调解的顺利进行,同时向公司解释相关法律规定,引导公司正确处理好与劳动者的关系,依法合规经营,最终促成双方以和解方式解决争议,引导双方妥善化解矛盾,既保护了劳动者合法权益,帮助劳动者尽快得到了工作报酬,又对公司健康合规发展起到了促进作用。