

(上接第8版)

## 案例6 女职工被迫同意放弃缴纳社保的约定有效吗?

调解员:刘静 北京市炜衡律师事务所

### 基本案情

李女士于2019年9月入职某口腔诊所,双方签订劳动合同,约定李女士岗位为口腔健康顾问。入职时,用人单位通过多种方式,使李女士被迫同意放弃缴纳社保。2024年,李女士以用人单位未依法缴纳社保为由,提出离职并要求用人单位支付经济补偿。用人单位以李女士同意放弃缴纳社保为由拒绝。双方协商无果,李女士于2024年5月

申请劳动仲裁。该案由仲裁委转至劳动争议调解中心,工会调解员迅速联系双方当事人开展了调解。

### 案件结果

双方当事人在工会调解员的调解下达成了一致意见,口腔诊所同意一次性支付李女士解除劳动关系经济补偿。

### 案件评析

《劳动法》第七十二条规定,

用人单位和劳动者必须依法参加社会保险,缴纳社会保险费。《社会保险法》第五十八条规定,用人单位应当自用工之日起三十日内为其职工向社会保险经办机构申请办理社会保险登记。社保缴纳是用人单位和劳动者的法定义务,且具有法律强制性,用人单位和员工关于免除缴纳社会保险义务的约定,因违反法律强制性规定而无效。在司法实践中,司法机关通常会认为用人单位违反了法律强制性规定,要求用人单位承担法律责任。

本案也为用人单位敲响警钟,用人单位应当严格遵守法律规定,依法为员工缴纳社保,以免给自身带来更大损失。



## 案例7 生育津贴低于实际工资标准,用人单位需要补足吗?

调解员:孙萍 北京市炜衡律师事务所

### 基本案情

尚女士在一家科技公司工作。2023年9月至2024年2月,尚女士生育休产假。尚女士的实际

工资标准高于生育津贴标准,公司却只向尚女士发放了生育津贴,不同意补足与实际工资的差额。于是,尚女士申请劳动仲裁,请求用人单位支付产假工资

差额。该案由仲裁委转至劳动争议调解中心,工会调解员联系双方开展调解。但是,公司却认为尚女士不应与公司计较产假工资。工会调解员耐心向公司普法说理,引导公司依法用工。

### 案件结果

最终,双方达成调解协议,

公司同意支付产假工资差额。

### 案件评析

当前,女职工在职场发挥着越来越重要的作用,女职工的工资高于用人单位平均工资成为十分普遍的现象。但是,当女职工的生育津贴低于实际工资标准时,产假工资应该如何发放?

针对这个问题,一些用人单

位存在错误的认识。

对此,《北京市企业职工生育保险规定》第十五条规定,生育津贴为女职工产假期间的工资,生育津贴低于本人工资标准的,差额部分由企业补足。

根据上述规定,结合本案存在的争议,可以认定科技公司应当为尚女士补足生育津贴与实际工资的差额。

## 案例8 同一家用人单位“变身”又“接力”,职工工龄能否连续计算?

代理人:蒲丽、郑青玉 北京万景律师事务所

### 基本案情

王女士自2012年起一直在某电器品牌的一家门店从事手机导购工作,与某电子公司签署了劳动合同。工作近十年间,有多个公司主体给王女士发过工资、缴纳

过社会保险。2021,王女士在电子公司安排下,与某人力公司重新签订劳动合同,工作地点及工作内容仍未变化。2023年人力公司突然与王女士解除了劳动合同。王女士向工会申请法律援助。工会律师帮助王女士整理证据材

料,引导王女士依法提出诉求,要求按照10年半的工龄计算违法解除劳动合同赔偿金,电子公司与人力公司承担连带责任,人力公司则主张从2021年开始计算工龄。因此,王女士起诉到法院。

### 案件结果

一审法院支持了王女士的诉求,判决公司按照10年半工龄支付违法解除劳动合同赔偿金。两家公司不服一审判决,上诉至二

审法院,二审法院驳回上诉,维持原判。

### 案件评析

本案焦点在于劳动关系解除时涉及多个用人单位主体时,工龄是否应当合并计算。《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》第四十六条规定,劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作,原用人单位未支付经济补偿,

新用人单位向劳动者提出解除劳动合同,在计算支付经济补偿或赔偿金的工作年限时,可以把原单位的工作年限合并计算。本案中,王女士自入职起,工作岗位、工作地点均未变化,十年间先后给王女士发放工资、缴纳社保的多家公司也存在关联关系。该情形能够认定王女士是非因本人原因从原单位被安排到新单位工作的,因此应当把王女士在原单位的工作年限合并计算。

## 案例9 公司未与女职工签订劳动合同,工会律师如何帮女职工维权?

代理人:王雪梅 北京市方桥律师事务所

### 基本案情

班女士于2022年2月入职某建筑公司,公司未与班女士签订劳动合同。2023年9月,公司与班女士解除劳动关系。班女士申请劳动仲裁,请求支付未签订劳动合同二倍工资差额、解除劳动

合同经济补偿金等诉求,并向工会申请法律援助。工会律师帮班女士整理工资流水、微信聊天记录、社会保险个人权益记录等证据,证明班女士与公司之间存在劳动关系,并且是公司一再推脱致使未签订劳动合同。仲裁期间,公司提交了一份有班女士签

字的劳务合同,主张双方之间系劳务关系。工会律师与班女士商量后,对劳务合同中班女士签字进行鉴定,最终鉴定结果为劳务合同中班女士签字并非本人书写。

### 案件结果

最终,仲裁委裁决确认班女士与公司之间存在劳动关系,公司向班女士支付未签订劳动合同二倍工资差额、解除劳动合同经济补偿金等。

### 案件评析

根据《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条规定,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,班女士在职期间接受公司的指派、管理、监督,公司也为班女士缴纳了社会保险、发放了工资,依据上述规定可以认定二者之间形成的是劳动关系。在此,提示用人单位诚信用工,不要打“歪主意”,同时,也提示劳动者对签署的各类协议要多留心,切不可不看内容就随意签字。

## 案例10 生育津贴高于实际工资标准,用人单位应当如何支付生育津贴?

调解员:王小争 北京市檀州律师事务所

### 基本案情

刘女士于2017年入职某科技公司,职位是出纳和库管,双方签订了劳动合同,同时约定

月工资为5000元/月。刘女士于2022年6月开始休产假,12月回来上班后,公司为刘女士申报了生育津贴,共计4.9万元,发放至公司账户。但是,公司并未

将生育津贴全额发给刘女士,只按刘女士实际工资标准发放了2万余元。刘女士多次与公司协商要求全额发放,公司均未给出答复。

于是,刘女士申请劳动仲裁,要求支付产假期间剩余生育津贴。该案由仲裁委转至劳动争议调解中心,工会调解员对本案进行了调解。

### 案件结果

最终,双方达成调解协议,用人单位同意支付刘女士剩余未发放的生育津贴。

### 案件评析

根据《女职工劳动保护特别规定》,生育津贴按照用人单位上年度职工月平均工资标准支付。

实践中,经常遇到女职工本人工资标准和生育津贴标准不一致的情况。对此,用人单位应当如何向女职工支付生育津贴呢?根据北京市有关规定,生育津贴高于本人工资标准的,生育津贴应该全额发给女职工,公司不能克扣。在此,要特别提示相关企业,在发放女职工生育津贴时,一定要严格按照法规政策办事。