

四川省总工会近日发布的一项涉及近百万名劳动者的专项调查显示,四川超过5万劳动者没有劳动合同保障。企业用工不签合同、不缴纳保险、拖欠工资、不给加班费……

# 劳动法缘何被“打白条”?

■本报记者 高柱 李娜

“想着先稳住工作,就忍着没和公司谈合同的事,结果到最后连工资都不发了,真是有苦没处说!”日前,遭遇公司欠薪和非法解除劳动合同的石莎,因不服劳动仲裁庭的裁决结果,正面临着与原公司对簿公堂。

事实上,像石莎一样在求职中受到不公平待遇的情况十分普遍。在四川省总工会近日发布的一项涉及近百万名劳动者的专项调查结果中,有劳动用工和社会保险违法行为3127件,超过5万职工没有劳动合同保障,违反最低工资规定和拖欠工资案件687件。一份来自媒体对2000余人的在线调查表明,近80%受访者无法从用人单位中按规定获取加班费用。

不签合同、不缴纳保险、拖欠工资、不给加班费……劳动法被“打白条”。企业有法不依其底气何在?有专业人士认为劳动者维权成本过高系主因,职工权益受损只能选择忍气吞声。

## 谁来承担举证责任?

【案例】石莎于2012年7月入职四川某农业发展有限公司,双方未签订劳动合同,仅口头约定薪资每月3500元。2013年3月至7月,公司连续5个月拖欠石莎工资,并于2013年7月下旬口头通知石莎解除劳动关系。石莎在与公司沟通多次无果后,求助于四川省总法援中心。

在四川省总工会法律援助中心律师杜伟看来,石莎是少数愿意通过法律手段维护自身权益,解决与企业间纠纷的都市白领,而这一切进展得却并不顺利。

杜伟认定这是一起涉及欠薪和违法解除劳动关系的纠纷,石莎可要求公司支付拖欠工资、未签订劳动合同的双倍工资以及违法解除劳动合同的赔偿金。申请仲裁后,法院于2014年9月3日开庭审理。

根据9月28日仲裁庭送达的裁决书,石莎要求公司支付拖欠工资的请求获得支持,但仲裁庭分别以超过申请仲裁时效和未提供举证证明为理由,驳回了石莎对于未签订劳动合同的双倍工资补偿和违法解除劳动合同赔偿金的请求。

“这样的裁决不合理,存在对案情事实认定不清和适用法律错误的情形。”杜伟认为,根据相关法律,双方存在合法有效劳动关系存续期间,因用人单位违法解约而产生劳动纠纷时,用人单位负举证责任,裁决时不应以“劳动者无法举证”为由驳回诉求。

由于对仲裁决定存在争议,石莎现已向法院提起诉讼。

## “计件工资加班费”未获支持?

【案例】李红于2007年7月1日在四川某制造公司务工,劳动合同与社会保险齐全,双方约定工作时间为标准工时制,工资为计件制工资。因为公司针对计件工资规定了单价,但未制定劳动定额,李红于同年9月起至2013年2月期间,法定假日和周末都被要求加班,却从未领取过加班费。李红等40余名工友多次与公司沟通加班费事宜,公司以职工实行计件工资制、多劳多得为由拒绝支付。

时下,工作日、节假日加班情况时有发生。《劳动法》规定,法定休息时间内加班应支付劳动者补休,或是支付成倍薪酬。然而在现实生活中,加班工资标准落实得并不理想。

根据媒体对加班费执行情况的在线调查,35.7%的受访者表示“从来拿不到”,35.0%的受访者表示“有时能拿到”,23.7%的受访者表示“每次都能拿到”,还有5.6%的受访者不确定。

在现实中,不少企业还在为规避加班费寻找合法理由。

案例中的李红等人分别通过申请劳动仲裁、诉讼至法院等渠道依法维权,在“计件工资加班费”诉求上均未获得支持,理由是劳动者若主张计件工资加班费,要有用人单位同意的“超过劳动定额和标准工作时间”审批,此外还需要劳动者对劳动定额举证,无法举证就要自行承担后果。

“这是将用人单位违反法律不确定劳动定额的责任强加给劳动者。”杜伟在办理此案件时认为,如果没有合理劳动定额的限制,用人单位便可轻易以计件工资未安排劳动者加班而不支付加班费用。这不仅侵害了劳动者合法权益,在某种程度上也是对用人单位违法规避加班工资



“盘中餐”

赵春青 漫画

的纵容,而现在这种做法在很多企业十分普遍。

目前,该案在四川省总工会法援中心的主张下,已向四川省高级人民法院申请再审。

## 劳动者维权成本高

上文中民意调查的一组数据很能说明问题——在劳动者权益受损时选择妥协的原因中,60.4%的受访者认为主要是由于用人单位太强势,49.7%的受访者表示是因为劳动保障部门保护力度不够,45.6%的受访者考虑到工作不好找不能因小失大,42.0%的受访者认为由于法律缺乏可操作细节,28.3%的受访者认为由于劳动者权利意识普遍不强。

“说到底就是劳动者维权成本过高,于是就出现了劳动者不愿维权、不敢维权的现象,这其实是一种对法律权威的漠视。”杜伟在帮助劳动者维权的同时,深感劳动者维权的不易。

杜伟表示,目前我国在立法的科学性上还存在完善空间,很多细节在操作时十分困难。比

如法律对于“谁主张谁举证”的规定,对于劳动者群体而言非常困难。因为这些证据通常掌握在用人单位手中,在特殊案件中这一规定与《劳动法》初衷存在矛盾。“此外,根据《劳动争议案件处理程序》,劳动争议应当自劳动仲裁庭成立之日起60日内办结。但现实情况是很多仲裁案件拖至3~5个月也无法办结,仲裁部门、法院对于案件的超期办理十分普遍。”杜伟说。

“劳动争议、诉讼裁决周期过长,会增加劳动者在维权上的时间和经济成本,加之不可预期的维权效果,劳动者对法律不信任,于是不愿维权。”杜伟告诉记者,这样的情形在低收入劳动者群体中表现得十分明显。“无法确定的就业风险,成为劳动者不敢维权的最重要因素。”杜伟说,有些用人单位在行业内势力大,在劳动者诉诸法律维权后,便会设置就业障碍。于是更多的劳动者害怕因小失大,会选择息事宁人。杜伟认为,正是这些因素的存在,让众多企业置法律于不顾、公开侵害劳动者权益时底气十足。

一起官司法院判决生效后,一方当事人认为有委屈,出资金与网络公司签约代其在互联网上叫“屈”,后不满网络公司行为将其告上法庭。

# 原告说:俺花钱了 被告辩:我履约了 法庭称:目的违法

■李自庆 张伟

日前,江苏省南京市鼓楼区人民法院判决一起原告雇佣网络公司炒作生效案,但又认为未达目的要求网络公司返还资金的合同纠纷案。法院经审理认定,原被告的行为均系违法行为,且目的不具正当性,判决驳回原告的诉讼请求,同时对被告收取原告的8万元炒作费用予以收缴。

本案原告汪玉梅系上海台佳餐饮有限公司法定代表人的女儿。2010年,台佳公司、汪玉梅因房屋租赁合同与立威(上海)商务服务有限公司产生纠纷。一审法院判决台佳公司支付立威公司各项费用73万余元,汪玉梅对台佳公司的债务承担连带清偿责任。

文章刊发后,快速网络公司向汪玉梅索要剩余推广费用2.4万元遭到拒绝。汪玉梅认为,快速网络公

司在网站上刊发的文章,并未引起轰动效应。汪玉梅认为自己受到了欺骗,诉至南京市鼓楼区法院要求撤销委托合同、网络公司返还8万元报酬。

9月30日,南京市鼓楼区法院判决驳回原告汪玉梅的诉讼请求,同时下达民事裁定书,对被告

在网站上制造轰动效应,引起有关部门注意。

2013年1月,汪玉梅联系上南京快网络公司的负责人,双方达成协议,汪玉梅委托快速网络公司

在网站上披露案件的稿件并支付推广费用。2013年2月,汪玉梅向快速网络公司账户汇款8万元。此后,贡建国将标题为《消防通道成商铺,租赁合同合法性存争议》的文章在26家网站上发表。

文章刊发后,快速网络公司向汪玉梅索要剩余推广费用2.4