

# 24小时不打烊! 12351 热线深夜指引职工如何维权

学习宣传工会法专栏

## 工会维权在行动

本报讯(全媒体记者许接英 通讯员郭凯莹)近日,12351广东省总工会服务职工热线(以下简称“12351热线”)收到一封满含感激的信件,用“24小时不打烊的守护”点赞热线工作人员,感谢其及时指引,成功帮自己追回被拖欠的6000余元工资。

今年8月24日晚10点,12351热线的接线电话突然响起,来电的是一名在广州务工的农民工。电话中,他语气焦急,向工作人员倾诉了自己的困境:今年6月入职当地某公司后,至今仅收到1000余元生活补助,6000余元工资迟迟未发。更让他

忧心的是,目前自己正处于离职交接阶段,担心公司会以“离职”为由拒绝支付薪酬;且入职以来公司始终未与其签订书面劳动合同,缺少这一关键证据,让他在维权时更添顾虑。

12351热线工作人员耐心安抚该农民工情绪后,立即联动热线律师为其提供专业指引。律师明确告知若公司以离职为由拖欠工资,可第一时间前往当地劳动监察大队反映情况。同时,律师详细罗列了需提前收集的证据清单,包括公司注册信息、日常工作记录、考勤打卡记录等,帮助职工梳理维权思路,打消其“证据不足”的担忧。

一波未平,一波又起。8月25日凌晨1点,该农民工的求助电话再次打到12351热线。此次他的新困扰接踵而至:公司突

然提出要收回此前提供的宿舍,并要求他补缴住宿费,可入职时公司从未提及住宿需收费的规定,这让本就担心离职受阻的他愈发焦虑,生怕公司以此为借口刁难,导致离职手续无法顺利办理。

了解情况后,热线律师第一时间给出明确法律指引:职工有权拒绝公司补缴住宿费的要求,若公司坚持主张费用返还,需由公司主动提供入职时约定住宿收费的相关证明、住宿费核算依据等材料进行举证,职工无需承担“自证无责”的压力。律师清晰的解答,让这位农民工悬着的心再次安定下来。

暖心指引很快见效。8月27日,该职工再次致电12351热线,声音里满是喜悦:“太感谢你们了!我按照指引去做后,公司不仅把欠我的工资全部结清了,住宿

费的事也没再提,离职手续顺利办完了!”电话中,他反复表达感激,还主动提出要寄送感谢信,感谢12351热线工作人员的指引。

一直以来,12351广东省总工会服务职工热线始终坚持24小时服务机制,无论白天黑夜、工作日或节假日,都确保热线“有呼必应、有诉必接”。省总工会有关负责人表示,此次从深夜追讨欠薪,到凌晨解答住宿疑惑,12351热线全程陪伴职工化解维权难题,正是践行“全天候守护职工权益”承诺的生动体现。未来,广东省总工会将持续优化12351热线服务效能,进一步畅通维权渠道、提升响应速度,让“24小时暖心守候”成为职工身边最可靠的保障,切实当好广大职工的权益“守护者”与贴心“娘家人”。

## 以案说法

### 公司拒签无固定期限劳动合同,应否赔二倍工资差额?

#### 【案情简介】

2013年,张某入职A公司,双方签订三年期劳动合同,合同期限届满后,双方续签五年期劳动合同。2021年底,第二份劳动合同到期前,公司人事主管通知张某不再续签劳动合同,双方未再续签劳动合同。同年12月31日,公司人事主管再次通知张某,要求其2022年1月1日起仍需到岗上班,此后,张某仍在A公司工作,但双方并未再续签劳动合同,A公司继续向张某发放工资并缴纳社会保险。

2023年1月,张某向公司发送签订无固定期限劳动合同的电子邮件。A公司拒绝签订。2023年7月,张某向当地劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁,请求确认双方自2022年1月起存在无固定期限劳动合同,并请求A公司支付2022年1月起至2023年7月末签订无固定期限劳动合同二倍工资差额。劳动仲裁委支持了张某的请求。

A公司不服该仲裁裁决,向法院提起诉讼,诉请判令确认自2022年1月1日起双方不存在无固定期限劳动关系,同时A公司无需向张某支付2022年8月1日至2023年7月31日未签订书面无固定期限劳动合同的二倍工资差额。

A公司称,首先,第二次劳动合同期满后,公司无签订无固定期限劳动合同的意愿,张某已知悉,因此不予签订无固定期限劳动关系。其次,张某要求支付未签订劳动合同二倍工资差额的请求已超过一年的仲裁时效。

#### 【法院判决】

法院经审理认为,首先,本案系劳动争议纠纷。本案中,A公司以双方未达成续签劳动合同的共同意思表示作为不予签订无固定期限劳动合同的主张缺乏法律依据,亦未提交张某违反相



■资料配图

应法律规定的证据材料,法院不予支持。因此可认定A公司应自2022年1月1日起与张某签订无固定期限劳动合同。

其次,关于未签订无固定期限劳动合同二倍工资差额的仲裁时效问题。因“二倍工资”不属于劳动报酬,故应适用《劳动争议调解仲裁法》第二十七条第一款规定的普通仲裁时效,即该项权利申请仲裁的时效为一年。二倍工资的计算基数应为张某当月应得工资,但不包括支付周期超过一个月的劳动报酬,如季度奖、半年奖、年终奖、年底双薪等,及未确定支付周期的劳动报酬,如一次性的奖金、特殊情况下支付的津贴、补贴等,故张某提交的工资单中所载的“过节费”“开工利是”不应计入二倍工资计算基数中。

本案中,张某一直在岗在职,其在2023年7月31日提起劳动仲裁申请,A公司亦提出时效抗辩,故二倍工资差额时效应自2022年8月1日起算至2023年7月31日,A公司应向张某支付该二倍工资差额。因此,A公司应向张某支付2022年8月1日至2023年7月31日期间

未签订无固定期限劳动合同二倍工资差额。

综上,法院判决确认A公司与张某自2022年1月1日起存在无固定期限劳动合同关系,A公司向张某支付2022年8月1日至2023年7月31日期间未签订无固定期限劳动合同二倍工资差额。该判决已生效。

#### 【法官提醒】

劳动者申请仲裁时应注意仲裁时效,即自知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算一年,这样一来既能督促劳动者及时行使权利,防止“权利睡眠”导致的证据湮灭和事实认定困难,又体现了“罚当其过”的立法原则,避免用人单位承担过重责任。

用人单位应当建立劳动合同动态管理制度,对符合订立无固定期限劳动合同的劳动者主动履行告知、缔约义务。劳动者也应及时要求用人单位签订劳动合同,如遭用人单位拒签劳动合同的应保留相关证明材料,及时主张权利,避免时效抗辩风险。

(深法宣)

## AI账号招人直播构成劳动关系吗?

法院:不完全符合建立劳动关系情形

本报讯 近年来,随着平台经济快速发展及AI技术日趋成熟,数字人直播现象不断涌现。企业提供AI数字人账号招聘人员进行直播,与被招募者构成劳动关系吗?近日,东莞市中级人民法院发布的一起AI直播引发的用工纠纷案例,就引起不少网友的关注。

本案中,某网络公司招募人员合作开展数字人直播经营,后陈某报名,双方签订了合作合同。该网络公司免费提供期限一年的数字人账号,由陈某使用该数字人形象自行选择平台进行直播,每日直播时长不低于4小时,直播内容不限,每周需提交直播数据并按总营业额6%向某网络公司分成,若未成功开播应7日内更换账号或直播平台。

不过,陈某并无AI直播经验,多次向公司反馈操作困难,并请求现场指导,而公司则回复让其自行按教程操作,未提供针对性的技能培训及技术支持。此后陈某始终未能成功开播。于是,该网络公司诉至法院,要求陈某支付违约金3000元。

东莞市第三中级人民法院审理认为,该网络公司通过设定直播时长、强制提交后台数据、单方制定营业额6%分成条款等规则,对陈某的工作时间、成果交付及收益分配形成实质性控制,同时要求陈某严格遵循操作流程,进一步强化了对劳动过程的干预。但陈某仍保有选择直播平台与内容的自主权,且公司设定的直播时长未超出法定工作时间标准,履约条件亦具备灵活空间。

法院因此认定,该网络公司对陈某存在一定程度的支配性劳动管理,但不完全符合建立劳动关系的情形,双方之间不存在劳动关系。同时,公司基于对陈某实施劳动管理的事实,仍应履行保障陈某的职业培训等义务,但公司在陈某多次反馈学习困难并请求指导的情况下仍未采取必要培训措施,放任陈某陷入履约困难。双方签订的合作合同也欠缺退出机制,损害了陈某的自主选择业权。某网络公司主张违约金缺乏事实与法律依据,故依法驳回其全部诉讼请求。

(莞法宣)