

省高院、省司法厅联合开展律师调解工作

本报讯（张涛）近日，陕西省高级人民法院、省司法厅联合印发《关于开展律师调解试点工作实施方案》（以下简称《方案》），在全省开展调解程序前置改革工作，积极推动形成多元化矛盾纠纷化解体系。

《方案》要求，律师调解除在人民法院设立值班律师调解工作室、在公共法律服务中心设立律师调解工作室、在律师协会设立律师调解中心和在律师事務所设立调解工作室等4种基本模式外，各地可积

极探索创新在商会、工业园区、自贸区等设立专门的律师调解机构，以便有调解需求的当事人就近选择。

据悉，律师调解案件主要适用刑事附带民事纠纷的民事部分，各类民商事纠纷（婚姻关系、身份关系确认和依纠纷性质不能进行调解的除外），行政赔偿、补偿以及行政机关行使法律、法规规定的自由裁量权引起的行政争议以及其他适宜调解的纠纷等案件，当事人明确拒绝的除外。

律师调解除接受人民法院立案前委派调解、立案后委托调解、当事人申请调解外，也可以接受相关单位或组织移送的调解案件，代为调解纠纷。

另外，立案前委派调解和当事人申请调解达成的具有民事合同性质的协议，当事人可以依照相关法律申请司法确认。立案后委托调解达成调解协议，调解员应当向人民法院提交调解协议，由人民法院制作调解书结案。达成调解协议后，当事人申请撤诉的，人民法院应当依

法作出裁定。

经调解达成的调解协议，具有金钱或者有价值证券给付内容，人民法院根据债权人申请，经审查认为符合法定条件的，应当依法发出支付令。

《方案》要求，要充分发挥诉讼费用杠杆作用。申请司法确认，人民法院不收取费用。当事人达成和解协议申请撤诉的，人民法院免收诉讼费。诉讼中经调解当事人达成调解协议的，人民法院可以减半收取诉讼费用。

■有话直说■

5月10日下午,阿里日集体婚礼如期召开,这是第14届阿里婚礼。据统计,今年共有1127对新人报名参加阿里婚礼,其中包括254对双职工,占比达22.53%,再度刷新纪录。证婚人马云说:阿里人的基本要求是公司里的活儿要快乐地干,家里的活儿要认真干。

大企业的集体婚礼,从来都是别开生面的团建。愿意给员工办婚礼的企业,展现了自己对员工的关爱,也展现了人性化管理的温度。不仅能增强企业内部的凝聚力和幸福感,对员工来说,更是值得细细品味的集体福利。

人才就是生产力,善待员工就是善待企业的未来。越来越多的城市管理者,都开始意识到人才的重要,积极加入到抢人大战之中,企业家没道理认识不到。

有一种想法是:只要肯给钱,还怕招不到人?里面的员工不愿意干,外面还排着长队呢。客观地说,就业市场实情确实如此,因此惯出了某些企业负责人的傲慢。于是,各种侮辱式惩罚,各种苛待员工的新闻时有发生。有些企业,宁愿花钱请所谓大师,搞什么成功学培训,也不愿意在员工福利上花更多的心思。

殊不知,尽管看上去员工都在工作,但在不同的管理思路下,员工是否带着归属感和幸福感,做出来的事情可能完全不一样。把员工当作家人,不仅关心他们的付出,也关心他们的所得,让他们既获得体面的工作,也获得幸福的生活,这是现代企业温情化管理的真谛。

最近一段时间,关于996的社会讨论非常激烈,各种观点都有,但不该忽视的一个维度是,每一个自主的选择,都自有其坚持的道理。不用怀疑,就业者都是聪明人,市场的选择最有效率,只不过外人没有深入其中,也许无法体会罢了。付出与收获往往成正比,而收获的内涵之中,既包括物质收入,也包括从各种细节中体现出来的高度尊重。

快乐工作、认真生活,努力工作和享受生活从来就不矛盾。毕竟,幸福生活注定要靠奋斗得来,没有努力的工作,天上不会掉下幸福的馅饼,失去了物质的基础,失去了奋斗的热情,想象中的所谓幸福,难免虚妄和短暂。会工作的,往往也更会生活,就是这个道理。所以,不要给自己一个负面的暗示,好像工作很辛苦,故而生活很悲催。

当幸福来敲门,那种感觉实在美妙。请相信,善待员工的企业,员工自会体验得到;反过来,员工的笑脸,也是企业最值得追求的价值。员工及其家庭好,企业才会好。希望善待员工,能够成为最流行的企业文化,让员工快乐地工作、幸福地生活。

期待善待员工成为最流行的企业文化

■律师点评■

案情简介

刘某为某信息技术研究中心退休人员。退休后,信息技术中心依法为其办理退休手续,刘某依法享受养老保险待遇。刘某退休后为了发挥余热,与一家从事信息技术开发的民营企业签订协议,为该企业提供咨询服务。

刘某每天也和该公司职工一样朝九晚五上下班。2016年5月,刘某因身体不适,在家休息了一个月。6月上班后向公司主张其5月份的病假工资。该公司人事部门告知刘某双方之间是劳务关系。在协议中约定了因病不出勤,公司将不支付报酬。刘某认为双方之间为劳动关系,公司应当支付其病假工资。遂向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁,要求确认双方之间存在劳动关系。

争议焦点

依法享受养老保险待遇人员与享受用人单位之间是否构成劳动关系?

刘某认为:她与公司内其他员工一样从事工作,应当享受同样的权益。不能仅因其属于退休人员而否认双方之间的劳动关系。

公司方认为:由于刘某属于享受养老保险待遇的人员,双方之间是劳务关系而非劳动关系。双方签署的也是《劳务协议》而非《劳动合同》。因此双方之间不是劳动关系。

裁判结果

仲裁委经审理,认为刘某属于已经依法享受养老保险待遇的人员,其与公司之间属于劳务关系,而非劳动关系。

点评:

执业律师唐毅认为,本案是一起因退休人员与新用人单位之间是

否存在劳动关系引发的争议。我们认为需要将达到法定退休年龄继续工作的劳动者分成两类,一类是已经享受养老保险待遇的,另一类是未享受养老保险待遇的。

根据《社会保险法》规定,劳动者达到法定退休年龄且养老保险缴费满十五年的,办理退休手续后可以享受养老保险待遇。

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(三)》第七条规定:“用人单位与其招用的已经依法享受养老保险待遇或领取退休金的人员发生用工争议,向人民法院提起诉讼的,人民法院应当按劳务关系处理。”

因此,已经依法享受养老保险待遇的劳动者继续工作,与用人单位之间属于劳务关系,而非劳动关系。

第一类情形双方之间属于劳务关系还是比较清楚的。第二类情形就比较复杂,目前国家层面并无法律法规或司法解释对此情形进行明确。各地司法实践中对此问题也有不同观点。

北京市高院《关于劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要(二)》第十二条规定:“依法享受养老保险待遇的人员,领取退休金的人员,达到法定退休年龄的人员,与其原用人单位或者新用人单位之间的用工关系按劳务关系处理。”

因此,对于达到法定退休年龄后继续工作的劳动者与用人单位之间的关系不能简单地认定为劳动关系或劳务关系。需要根据不同的情形进行判断。同时,我们也希望国家层面能够通过立法或司法解释的途径对于达到法定退休年龄但未享受养老保险待遇人员与新用人单位之间的关系进行明确。

用人单位经济效益差，劳动者离职有经济补偿吗？

■职工信箱■

百事通先生：

2016年6月，我入职一家商贸公司，签订了劳动合同，月薪4600元。该公司是由三个人合伙投资经营的，他们都是自然人股东，其中姜姓股东为法定代表人。受行业竞争激烈影响，今年公司经营效益直线下滑，另外两个股东要求撤资，公司资金出现困难。我担心自己继续工作下去可能会被拖欠工资，如果自己离职是否有经济补偿？

读者 黄娟

黄娟同志：

一般情形下，劳动者自己提出解除劳动合同，用人单位无须支付经济补偿。但我国的劳动法律法规均规定工资每月至少支付一次。也就是说，工资支付的周期不得长于

一个月。

如果公司存在有拖欠工资等未及时足额支付劳动报酬情形的，你以此为由提出解除劳动合同，可以要求公司向你支付经济补偿。如果公司还未出现拖欠工资等情形，仅仅是因担心被拖欠工资而提出解除劳动合同，公司无须支付经济补偿。因为《工资支付暂行规定》第七条规定，工资必须在用人单位与劳动者约定的日期支付。工资至少每月支付一次，实行周、日、小时工资制的可按周、日、小时支付工资。

另外，《中华人民共和国劳动合同法》第38条第2款规定，用人单位有“未及时足额支付劳动报酬”情形的，劳动者可以解除劳动合同。该法第46条第1款规定：劳动者有“依照本法第38条规定解除劳动合同”情形的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。

□百事通



5月13日至17日，陕西中烟工业有限责任公司第八届职工运动会暨第六届中老年人运动会在安康市

举行，来自我省烟草工业系统的8支代表队进行了激烈角逐。

□本报记者 王何军 摄

汉滨区法院为农民工讨薪支招



5月14日下午,咸阳市秦都区养老保险经办中心党支部全体党员走进区党员党性教育体检中心进行“体检活动”。在讲解员的引导下,

全体党员对照优秀共产党员事迹,开展个人自评、党员互评,对自身的党性修养做了一次全面的体检和提升。

□李双双 摄

■典型案例■

本报讯（刘宇 陈静静）近日，安康市汉滨区人民法院张滩法庭在辖区坝河镇斑园社区巡回审理一起农民工欠薪案件，并对现场十多位被欠薪的农民工进行普法宣传，为其保护自身合法权益，特别是讨要工资等支招。

家住关家镇的农民工高某，2014年3月跟随坝河镇包工头陈某到山西省汾阳市建筑工地务工，并约定每天工资150元。工程结束后，包工头陈某在给付高某部分工资后，就剩余的

工资打了欠条。但对拖欠工资，陈某却迟迟不予支付。无奈，高某前来张滩法庭起诉，要求陈某支付拖欠的工资，并告知法庭，陈某不仅拖欠他一人工资，还拖欠一起工作的十余名工友的工资。张滩法庭受理该案件后，为妥善化解纠纷，同时达到以案释法的目的，决定前往坝河镇进行巡回审理。

庭审现场除当事人及原、被告代理人外，被欠薪的其他十余名工人和群众也来到了现场。庭审结束后，承办法官向被欠薪

的农民工和群众普及了追索劳动报酬的法律知识，并引导他们通过正当途径，寻求解决。农民工纷纷表示庭审和普法宣讲生动平实、通俗易懂，对他们帮助很大。

近年来，拖欠农民工工资的事件仍时有发生，汉滨区人民法院积极开展巡回审判，巧妙化解此类纠纷，帮助农民工追回血汗钱的同时，坚持以案释法，让更多的农民工兄弟懂得拿起法律武器维护自己的合法权益，受到了辖区群众的广泛好评。

B

拒不接受出庭通知 仲裁驳回员工申请

离职后，代某要求公司支付欠薪及加班工资，但公司不予理睬。

随后，代某向仲裁机构申请劳动争议仲裁，并向公司提出五项要求：支付当年10月1日至10月16日期间工资850元；支付2017年9月1日至10月16日销售提成1715元；支付4月1日至10月16日超时加班费1725元；支付10月1日和10月3日节假日加班费600元，交通费97元；支付6月19日至10月16日期间未签订书面劳动合同二倍工资差额10000元。

为确保打赢官司，代某准备了充分的证据材料。其中包括经公司认可、由银行打印的银行卡交易明细清单。该交易明细显示：公司支付代某底薪及提成情况分别是：6月底薪1700元，提成1462元；7月底薪1700

元，提成583元；8月底薪1700元，提成615元；9月底薪1700元。

然而，仲裁机构通知案件受理情况时，公司不接电话，也不派员领取法律文书。仲裁机构向公司住所地邮寄送达申请书副本、受理案件通知书、出庭通知书、举证通知书等，这些邮件被退回，显示退回原因为拒收。

仲裁庭审理时，公司未到庭，也未作任何形式的答辩。仲裁裁决驳回了她的申请请求。裁决后，仲裁机构向公司邮寄送达裁决书。因公司拒收，只得改为公告送达。

仲裁庭审理时，公司未到庭，也未作任何形式的答辩。仲裁裁决驳回了她的申请请求。裁决后，仲裁机构向公司邮寄送达裁决书。因公司拒收，只得改为公告送达。

C

同事出面还原事实 公司被判支付欠薪

代某不服裁决，起诉至法院。法院受理案件后，向公司的住所地及法定代表人刘经理的户籍所在地邮寄送达开庭传票。因无人签收，法官特意来到公司住所地进行调查。此后，向公司公告送达了起诉状副本、应诉通知书、举证通知、证据书及开庭传票。

由于公司注册地与实际经营地不一致，法官又向公司实际经营地现场

留置送达了起诉状副本和开庭传票。法院开庭审理时，代某申请同事张某出庭作证，证实商场每天营业时间为上午10点至晚上22点，导购员需要提前半小时到岗，代某与证人实行二班倒，即上1天休息1天，节假日不能休息。

据此，代某主张自己每天工作时间为12.5小时，每小时工资为9.75元。2017年4月至10月16日代某共计出勤100天，扣除每月标准工作时间174小时，累计超时加班118小时，要求公司支付超时加班费1725元。

法院审理认为，当事人有答辩并对对方当事人提交的证据进行质证的权利。本案中，公司经法院传票传唤，无正当理由拒不出庭应诉，视为其放弃了答辩和质证的权利。现根据代某的当庭陈述及其提供的销售表、点单表、排班表、银行对账单、提成规定、证人证言等证据，法院对其诉讼主张予以采信。

鉴于代某的上述诉讼请求不违反法律规定，故法院予以支持。法院作出判决后，专门到公司实际经营地宣判并送达判决书。

D

加班工资虽有错误 公司亦应如数发放

法院判决后，一度“失踪”的公司突然现身并向上级法院提起上诉。其理由是：原审法院缺席判决违反法定程序，判决其支付代某超时加班费和未签劳动合同二倍工资错误，要求发回重审或撤销原审判决，改判其无需支付代某加班费1725元以及二倍工资差额10000元。

二审法院审理时，公司提交了2017年10月排班表，主张代某自2017年12月16日至31日补休，此后未再上班。代某对此不予认可，称该排班表上所填补休系公司后补，亦无其本人签字认可。

公司还提交两份劳动合同书，主张依据公司与代某签订的劳动合同，合同期限为一年，到期自动续签。合同显示：代某的月工资标准为1500元，试用期1200元。

代某认可上述劳动合同首页及签字页系其本人签字，但称公司更换了劳动合同其他部分，其签订劳动合同时已写明劳动合同期限为2017年6月19日止，但上述劳动合同未对劳动合同期限进行约定，故不予认可。

庭审中，公司又认可代某的月工资标准为1700元，并认可代某的上下班时间及加班的事实，但称代某主张的累计加班时间有误。

法院认为，根据法律规定，被告经传票传唤无正当理由拒不到庭的，可以缺席判决。本案中，原审法院已履行相应法律程序传唤公司到庭参加诉讼，公司无正当理由未到庭，故原审法院缺席判决不违反法律规定。公司以原审法院缺席判决违反法律程序为由要求将本案发回重审，依据不足，不予支持。

公司主张原审判决代某的超时加班费1725元有误，多计算了数

额。法院认为，公司在原审中无正当理由不出庭应诉，其又认可代某主张的工作时间以及加班事实，即使数额有误，原审判决亦无不当，应当予以维持。

对于未签劳动合同二倍工资差额争议，公司虽主张其与代某已签订劳动合同并约定劳动合同期限为一年，但其提交的劳动合同书并未约定劳动合同期限，且代某对此不予认可，故采信代某的主张，认定公司应支付代某2017年6月20日至10月16日未签书面劳动合同二倍工资差额。

法院认为，二倍工资是对用人单位不依法签订书面劳动合同的惩罚，性质上不同于劳动者的劳动报酬，应按照劳动者每月固定领取的工资作为计算基数。计算该费用时不应将数额不固定的提成计算在内，鉴于原审法院认定的二倍工资数额有误，二审法院予以纠正。经核算，公司应支付代某未签书面劳动合同二倍工资差额6663元。

综上，二审法院作出判决：除变更二倍工资差额以外，维持原判。另外，还判令公告费260元，由公司负担。

□赵新政