

碑林区

“法院+工会”模式 快速调解两起劳动争议

维权巡逻车

本报讯(郑毅)近日,西安碑林区人民法院与区总工会联合建立的劳动争议诉调对接工作室驻院工会调解员快速化解了两起劳动争议案件。

与以往不同的是,碑林区法院不再对劳动争议案件直接进入审判程序,而是在征得双方当事人同意后,将案件委派给劳动争议诉调对接工作室调解,案卷资料通过线上“人民法院调解平台”传送。在平台接收法院委托申请后,工

会调解员点击“受理”,即进入调解模式。而这两起案件,正是在这样的模式下快速予以调解的。

用人单位不服仲裁裁决

陕西某公司、王某于2019年8月1日签订书面劳动合同,约定月薪4100元。受疫情影响,陕西某公司未能按合同约定支付王某1-3月工资,王某遂向劳动仲裁申请仲裁,陕西某公司不服仲裁裁决,向碑林区法院提起诉讼。经驻院工会调解员组织调解,双方最终

达成调解协议,陕西某公司于调解当日一次性向王某支付20000元,碑林区法院诉讼服务中心王玉叶法官当即出具调解书予以确认。

劳动者不服仲裁裁决

李某于2018年4月8日入职某工程公司,2019年2月28日离职,在此期间,该工程公司拖欠李某工资11832.54元。李某向劳动仲裁申请仲裁,因不服仲裁裁决,向碑林区法院提起诉讼。经驻院工会调解员组织调解,双方最终达

成调解协议,该工程公司同意向李某支付11000元。

以前工会调解不具强制执行力,调解后如果一方赖账,就无法保障协议的履行。“法院+工会”劳动争议诉调对接,将“诉”的权威性、规范性和“调”的便利性、非对抗性相结合,形成多层次、全方位、立体式的矛盾纠纷解决机制,相当于为工会调解“赋能”,让工会化解劳动争议更有公信力,为实现“六稳”“六保”、构建和谐劳动关系提供精准司法服务保障。

合理解决劳动纠纷才能共渡难关

有话直说

一场突如其来的疫情给整个社会带来了重大影响,一些企业为迫使员工主动辞职,或故意调岗,或随意调薪,或直接辞退务工人员等,致使企业内部劳动关系十分紧张。

为了稳定劳动关系,国家及地方政府及时出台了多项弹性政策及优惠措施,涉及税收优惠、社保延期缴纳等诸多方面,助推企业复工复产。陕西省人力资源和社会保障厅印发《关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》明确规定,企业因受疫情影响导致生产经营困难的,可以通过与职工协商一致采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时等方式稳定工作岗位,尽量不裁员或者少裁员。符合条件的企业,可按规定享受稳岗补贴。总之,从中央到地方政府都希望企业积极与员工协商,通过薪资调整、轮岗轮休、缩短工时等灵活机动方式渡过难关,避免裁员。

疫情中企业业绩下滑,采取裁员、调薪等自救手段也无可厚非,但是随意调岗、调薪、调整工作休息日等显然违反了劳动法律法规。比如调岗、用工歧视等劳动纠纷,根据我国《劳动合同法》,调岗属于变更劳动合同的主要内容,用人单位必须先与劳动者协商一致,未经劳动者同意,用人单位单方面调整岗位,原则上是无效的。

那么企业怎样才能与职工解决好此类纠纷,“化干戈为玉帛”呢?这就需要企业主动承担社会责任,越是困难时期,越要关心关爱职工,充分利用国家有关政策稳定就业,保障职工基本权益。如需裁员,也应积极采取人性化措施,与员工沟通协商。另外,工会组织应充分发挥政府、企业及职工间的桥梁纽带作用,体现出“有事好商量、众人的事情由众人商量”的制度优势,向政府反映企业困难实情,寻求政策扶持,引导职工发扬主人翁精神,胸怀大局,体谅企业困难,为企业发展献计献策,同舟共济渡难关。

疫情既是挑战也是机遇,“唯宽可以容人,唯厚可以载物”“投以桃李,报以琼瑶”,只有妥善解决劳动纠纷,创建独特企业文化,才有利于企业长期发展,立于不败之地。 □张兴岐



6月26日,在中建二局二公司西安正荣紫阙台项目施工现场,建设者共同学习《民法典》。□屈欣睿 摄

我省今年第二批拖欠农民工工资“黑名单”出炉

本报讯(孙文超)6月24日,省人力资源和社会保障厅向社会公示今年我省第二批拖欠农民工工资“黑名单”,12家用人单位和7个自然人被列入其中。

此次进入“黑名单”的用人单位包括陕西升腾实业有限公司、北京众信和建设工程有限公司、北京海源通达建筑劳务有限责任公司、上海允池建筑装饰工程有限公司、陕西豪绍置业有限公司、陕西强子餐饮连锁有限公司、延川文安驿华青文化产业有限公司、延川四苹果农业科技有限公司、婺源县

众力劳务有限公司、宁夏博源精发油气技术服务有限公司、安康大地中药农旅产业开发有限公司。自然人包括徐守安(陕西升腾实业有限公司)、陈培玉(北京众信和建设工程有限公司)、朱思坤(北京海源通达建筑劳务有限责任公司)、高阳(延安新区万象汇商业体项目)、杨蔚奇(延川文安驿华青文化产业有限公司)、杨杰(南泥湾采油厂办公楼项目)、杨光文(石泉大酒店项目二次结构工程)。

据了解,这些列入“黑名单”的用人单位和自然人将被纳入当地和全国信用信息共享平台,由相关部门

实施联合惩戒,在政府资金支持、政府采购、招投标、生产许可、资质审核、融资贷款等方面依法受到限制。

同日,省人力资源和社会保障厅还公布了今年我省第二批重大劳动保障违法行为共14项,其中13项是拖欠劳动报酬行为,包括个体承包人王传利拖欠劳动报酬案、陕西佛缘中药产业集团股份有限公司涉嫌拒不支付劳动报酬罪案等;另有1项是河南新天地建设集团有限公司存在未与农民工签订劳动合同、未给农民工购买工伤保险、未落实银行代发工资等问题。

什么情况下可以 订立服务期协议?

1.什么是服务期?

服务期是劳动者因接受用人单位的专项培训,而经双方协商确定的劳动者为用人单位服务的最短期限。

用人单位与劳动者约定服务期要同时具备两项条件:

- (1) 提供专项培训费用。
 - (2) 进行专业技术培训(不是简单的职业培训)。
- 用人单位对职工进行职业培训不可以约定服务期。

用人单位与劳动者约定服务期的,不影响按照正常的工资调整机制提高劳动者在服务期期间的劳动报酬。

2.劳动者不遵守服务期约定,会有什么后果?

劳动者不遵守服务期约定,应当按照约定向用人单位支付违约金。但是,劳动者违约所支付的违约金数额不得超过用人单位提供的培训费用,也不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。

3.只要双方自愿就可以约定违约金吗?

《劳动合同法》对双方约定违约金进行了限制,不是什么情况下都可以约定违约金。

双方可以约定违约金的行为仅限于两种:一是违反服务期约定;二是违反竞业限制约定。

除以上两种情况外,即使约定了违约金也是无效的。

老总醉酒肇事 员工奉命“顶包”也构成犯罪

职工信箱

百事通先生: 四个月前,某公司老总冯某醉酒驾车时发生侧翻,导致价值60余万元的小车报废。为了能向保险公司索要商业保险理赔,冯某让担任专职司机的我丈夫“顶包”向公安机关及保险公司报案,后被公安机关识破。我丈夫却被法院判处刑罚和罚金。请问:我丈夫只是奉命“顶包”,也没有造成保险公司损失,

怎么也会构成犯罪?

读者 曹玉蓓

曹玉蓓同志:

你丈夫已和冯某共同构成保险诈骗罪。

保险诈骗罪是指以非法获取保险金为目的,违反保险法规,采用虚构保险标的、保险事故或者制造保险事故等方法,向保险公司骗取保险金,数额较大的行为。而《刑法》第二十五条规定:“共同犯罪是指二人以上共同故意犯罪。”结合本案,可以发现你丈夫和冯某

具备保险诈骗罪的共同犯罪要件:一方面,你丈夫和冯某共同具有非法获取保险金的目的。冯某之所以叫你丈夫“顶包”,是为了回避醉酒驾车这一犯罪事实,获取商业保险理赔,而你丈夫的参与,也是企图实现这一目的。另一方面,你丈夫参与编造了虚假的保险事故。即和冯某一道违反如实告知义务,制造是你丈夫驾车的假象,隐瞒冯某醉酒驾车的真相。冯某的指使和你丈夫的奉命“顶包”相结合,构成犯罪的整体活动。最高人民检察院法律政策研究

室《关于保险诈骗未遂能否按犯罪处理问题的答复》中指出:“行为已经着手实施保险诈骗行为,但由于其意志以外的原因未能获得保险赔偿的,是诈骗未遂,情节严重的,应依法追究刑事责任。”值得一提的是,《刑法》第一百三十三条之一第三款规定:“有前款行为,同时构成其他犯罪的,依照处罚较重的规定定罪处罚。”即虽然你丈夫也属于冯某危险驾驶罪的共犯,但基于保险诈骗罪的处罚重于危险驾驶罪,决定了你丈夫应按保险诈骗罪处罚。 □百事通

用工单位无权开除劳务派遣人员

以案说法

崔先生是某公司河北销售分公司的一名正式员工,2015年以劳务派遣的方式被派去下属石家庄销售分公司帮忙,社保依旧由河北销售分公司缴纳。2016年崔先生因为身体原因请假,后来多次联系石家庄销售分公司要求安排工作下达调令,却被石家庄销售分公司以“多次催促拒不复工,严重违反劳动合同和单位规章制度”为由解除。

崔先生认为自己不是石家庄销售分公司员工,故公司无权开除他,遂申请劳动仲裁,仲裁裁决认定该开除决定无效,且崔先生可以据此要求河北销售分公司给予他经济补偿。河北销售分公司不服,提起诉讼,经过法院一审、二审,崔先生最终获得胜诉。

2004年2月1日,崔先生入职某公司河北销售分公司,双方签订了劳动合同,最后一次签订劳动合同日期为2012

年12月17日,劳动合同期限自2012年12月17日至2016年12月31日。该合同约定,崔先生同意在公司下属石家庄销售分公司工作,实行不定时工作制。2015年8月,崔某受公司指派到石家庄销售分公司工作,并由石家庄销售分公司为其发放报酬。

2016年5月5日,崔先生请病假期满后未到公司办理销假,石家庄销售分公司以“多次催促拒不复工,严重违反劳动合同和单位规章制度”为由作出解除与崔先生劳动合同的决定,并在报纸上刊登了解除劳动关系公告,为此双方发生争议。

崔先生向河北省人事争议调解仲裁委员会申请劳动仲裁,仲裁裁决该开除决定无效,且因违法解除劳动关系,河北销售分公司应支付其经济补偿金74610元(2984.4×2×12.5,在劳动合同解除前的12个月,崔先生月平均工资2984.4元)。

河北销售分公司不服,向法院提起

诉讼,一审法院驳回原告诉讼请求。原告对判决不服,遂向石家庄市中级人民法院提起上诉。

河北销售分公司提出,员工未按规定销假,也就说明其没有出勤上班是没有合理原因的,是违反公司规章制度的,应当认定为旷工,且其旷工超过15天。石家庄销售分公司既是公司的下属单位,更是崔先生的实际用人单位。在员工严重违反规章制度侵害用人单位合法权益的情况下,其依法向崔先生通知解除劳动合同并无不当。

崔先生陈述其于2015年11月被派遣到石家庄销售分公司帮忙,但是劳动合同是与河北销售分公司签订的,石家庄销售分公司无权开除他。依据我国《劳动法》第八十七条规定,河北销售分公司应支付他两倍经济补偿金。

【判决结果】

一、原告河北销售分公司于判决生效之日起十日内给付崔先生违法解除劳动合同的赔偿金74610元。

二、驳回原告其他诉讼请求。如果未按本判决指定的期间履行给付金钱义务,应当按照《民事诉讼法》第二百五十三条规定,加倍支付迟延履行期间的债务利息。案件受理费10元,由原告负担。

【法官说法】

本案的争议焦点为公司是否存在违法解除劳动关系的情形。根据《劳动合同法》第六十五条规定,用工单位可以将劳动者退回劳务派遣单位,劳务派遣单位依照本法有关规定,可以与劳动者解除劳动合同。本案中与崔先生签订劳动合同的是河北销售分公司,因此河北销售分公司是劳务派遣单位,应为解除劳动关系的主体。崔先生作为一名劳务派遣工被派遣到石家庄销售分公司,石家庄销售分公司是用工单位,可以将崔先生退回劳务派遣单位,却无权开除他。因为违法解除劳动关系,河北销售分公司应该支付崔先生经济补偿金。 □周倩