

# 西安市探索建立多元解纷机制——合力构建和谐劳动关系

郭军

1月21日开始调解,2月17日双方和解,一场持续一年多的劳资纠纷在西安市总工会诉调对接工作室画上句号。工会联合法院、人社部门共同搭建多元解决纠纷通道,仅用20多天促成西安一餐饮公司赔付当事人两倍工资方案,让案件止步于二审前。这个案例折射出劳动争议领域矛盾化解方式的深刻变革——从传统各部门“单打独斗”向多元协同治理转型。

## 多元化解 争议不出园区

随着经济结构调整深化,快递员、外卖配送员、网约车司机等新就业形态劳动者大量出现,用工案件也不断攀升。西安法院司法服务保障构建和谐劳动关系白皮书显示,劳动争议案件还集中在经营主体密集、经济比较活跃的区域。

传统劳动仲裁、诉讼等渠道存在程序周期长、成本高等痛点。

“多元化解可以让争议不出园区。”3月4日,西安市灞桥区总工会副主席刘浩说。

在西安现代纺织产业园,除老国营企业外,还有一大批来自东南沿海地区的民营企业和科技型中小微企业,目前入驻企业近50家。

在园区,灞桥区总工会、法院、人力资源和社会保障局、司法局4家单位联合成立“解纷云”站,目前已调解劳动争议180起。

在“解纷云”站,经过培训的工会干部是调解主力,人力资源和社会保障局、司法局、法院提供律师、“诊案”等援助。“我们4家单位刚好处于劳动纠纷调解的4个阶段。”西安市灞桥区司法局参与和促进法治科科长陈庆说,“大家以前的工作方式是‘点对点’,现在是多元解纷、形成合力。”

“即便有案件进入诉讼环节,由于法官在

调解阶段就已经介入,对案件审理非常有帮助。”灞桥区人民法院多元化调解中心负责人贺涛说。

“企业在制定规章制度时必须履行哪些民主程序?如果不履行民主程序,企业会存在哪些用工风险?”除调解纠纷外,经常还会有企业上门咨询法律问题。

“有时候劳动争议拖而不决,并不是事件性质恶劣,而是双方当事人不注重沟通,从一开始就激化了矛盾。”调解员于皎说,在当事人固执已见时,调解员会秉持法理,逐条讲解法律规定,促使双方权衡利弊,各让一步,达成一致。

“解纷云”站是西安市各级工会联合各级相关部门打造的“会、站、室、中心”四级工会维权服务阵地的一环。截至目前,西安市各级工会设立法律服务站47个,劳动争议调解工作室28个,劳动争议调解中心14个。

## 劳模调解 春风化雨解心结

3月5日,西安市未央区职工服务中心,一名农民工匆匆走向法律援助窗口。“我想讨薪,但不想诉讼。”他对窗口律师说。

律师将他引至隔壁的小蜜蜂劳模调解室。调解员听完他的诉求后,当天下午便联系了涉事企业,详细了解事件经过。

近年来,未央区在承接西安经开区和西安产灞生态区的社会事务后,劳动争议数量呈递增态势。



劳模调解员对劳动争议双方进行现场调解。(资料图)

2023年,未央区总工会为破解劳动者维权难题,建立了工会、人力资源和社会保障局、法院、司法局劳动争议四方联动多元化解平台——小蜜蜂劳模调解室。

参与调解工作的劳模中,有一线职工、企业家,还有社区党支部书记。他们和区司法局选聘的律师、法院派出的法官共同组成了小蜜蜂调解团,推动大量劳动争议快速化解在基层、化解在萌芽状态。

“劳模容易让争议双方感到亲切,他们调解成功的案件数量是以前的四五倍,帮我们减轻了压力。”未央区法院综合审判庭法官任瑞鑫说。

2024年,未央区劳模参与调解劳动争议192件,调解成功187件,为劳动者挽回经济损失1135.42万元。未央区总工会还把小蜜蜂劳模调解室延伸到社区,让劳模就近为群众提供劳动争议维权服务,让矛盾不出小区、社区。

## 执行不定时工作制,可以自行安排工作时间吗

子阔

“我不明白,我的岗位明明执行的是不定时工作制,为啥我还不能拒绝打卡和定期参会?”近日,某地劳动保障监察机构接待了一位劳动者曲某。他想知道,自己能否拒绝公司的弹性打卡和定期参加部门例会的要求。

曲某带来的劳动合同和公司规章制度等资料显示,他是一家设备公司的原料采购部门工作人员,在3个月前入职这家公司。该公司经人社部门审批,在原料采购经理及原料采购一般业务人员岗位执行不定时工作制。曲某与公司在劳动合同中也约定了他所在岗位执行这一特殊工时制。该公司的规章制度规定,执行不定时工作制的员工不实行定点上下班的考勤制度,但在未出差时需每个工作日来公司打卡一次,不限定具体的打卡时间,此外还需参加每周一的部门例会和每周五的部门业务培训。这让曲某很不理解,他认为,不定时工作制不就是让

员工可以自行安排工作时间的制度吗,为什么还要每天打卡并参加固定时间的会议呢?他向公司提出这条制度有违背不定时工作制立法规定的嫌疑,但公司管理层并没有采纳他的意见。为此,曲某来到当地劳动保障监察机构咨询。

了解曲某的疑惑后,工作人员拿出法条告诉他,他对不定时工作制的理解有一些误区。因生产特点、工作特殊需要或职责范围要求,某些岗位的劳动者需机动作业,无法按标准工作时间考勤,因此,法律允许用人单位经过行政审批,对这些岗位的劳动者执行不定时工作制;在保障职工身体健康并充分听取职工意见的基础上,采用集中工作、集中休息、轮休调休、弹性工作时间等适当方式,确保职工的休息休假权利和生产、工作任务的完成。因此,执行不定时工作制的目的是方便企业根据工作需要,弹性安排劳动者的工作时间。不定时工作制岗位劳动者只是不必

像标准工时制那样每日工作8小时、每周工作40小时,而是可以自行随意安排时间,更不是可以不到岗不接受必要管理。曲某所在公司规定不定时工作制岗位人员工作日不限定时间打卡,已经体现了不定时工作制下弹性工作时间安排;要求出席固定时间的例会以及其他培训等,均属于企业合理工作管理的范围,并未违反法律规定。

听了工作人员的讲解,曲某心头的疑惑消解了一大半。工作人员同时还提醒他,执行不定时工作制也不代表企业可以随意安排劳动者的工作时间。保障劳动者的休息休假权利是执行这一制度的前提。如果曲某所在企业存在以执行这一制度为名剥夺劳动者休息权的行为,比如不允许带薪年休假等,他可以及时投诉、举报,维护自己的权益。“无论执行什么工时制度,用人单位都既有用工权利,也有义务。这下我明白了。”听了解释后,曲某感慨道。



## 退休后领取企业年金,需要缴纳个人所得税吗?

需要。

个人达到国家规定的退休年龄,按月领取的企业年金按照“工资、薪金所得”项目适用的税率,计征个人所得税;按年或按季领取的企业年金,平均分摊计入各月,每月领取额按照“工资、薪金所得”项目适用的税率,计征个人所得税。如果之前缴纳的年金单位缴费和个人缴费存在已经缴纳个人所得税的部分,扣除该部分后就其余额计算缴纳个人所得税。

人力资源社会保障部微信公众号

## 微信群发通知、收回工号、关闭权限……

# 面对“隐性解雇” 劳动者这样维权

刘友婷

“收到公司在微信工作群发的减员通知后就被移出群了,这算单方面解除劳动关系吗?”面对突然的“解雇”,刘丽玲(化名)困惑不已。

近日,广东省汕头市中级人民法院公布的一宗劳动争议案件引发关注。该市某公司在未与员工协商的情况下,直接在微信工作群发布通知称其“被减员”,随后将其移出群聊。法院判定,该行为构成违法解除劳动合同,公司须支付赔偿金。

被移出工作群、办公系统权限被关闭、被要求交还宿舍钥匙……有员工在无正式通知的情况下,发现自己“被离职”。那么,企业能否以“柔性手段”规避劳动合同解除的法律责任?面对“隐性解雇”,劳动者又该如何维权?

“随着数字化管理普及,企业通过微信群发通知、收回工号、关闭权限等方式变相解雇员工的情况时有发生。企业通过‘柔性手段’迫使员工主动离职,是为了避免直接解除劳动合同的赔偿义务。”广东鹏浩律师事务所律师谈自成说。

## 被“踢”出群聊=被辞退?

“因公司效益不好,经公司研究决定进行减员……薪资考勤及社保结算自通知之日起。”刘丽玲没想到,入职公司时未签订正式劳动合同,被解雇时手续亦如此简单,通知发出后,她就被移出公司微信工作群。

刘丽玲申请了劳动仲裁,仲裁裁决该公司向她支付2023年10月、11月工资及违法解除劳动合同赔偿金约4.5万元。公司支付了上述两个月工资,并提起诉讼,要求判决公司无须支付违法解除劳动合同赔偿金。

那么,用人单位将员工移出工作群是否

随着数字化管理普及,企业通过微信群发通知、收回工号、关闭权限等方式变相解雇员工的情况时有发生,不仅给员工造成心理压力,还会导致员工搜集证据困难。

意味着单方面解除劳动合同呢?

“劳动合同的解除有协商解除和单方解除两种类型。”谈自成介绍,用人单位单方解除可以分为过失性辞退、无过失性辞退和经济性裁员。其中,无过失性辞退的,用人单位应提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资。

经审理,汕头市中级人民法院认为,刘丽玲与公司构成无固定期限劳动合同关系。公司在微信工作群发送通知后,双方未就解除劳动关系事宜进行协商,公司直至仲裁结束后才补发工资。因此,通知未提前三十日作出,是公司单方面解除劳动合同关系。该公司虽主张因生产经营发生严重困难而裁员,但其张贴减员公告实际发生在案涉通知发布之后及刘丽玲提起劳动仲裁之后,且公司无法证明减员操作前已履行法定裁员流程,依法应承担举证不能的责任。

最终,法院判决,公司向刘丽玲支付违法解除劳动合同赔偿金约4.5万元。

## 拒绝调岗=主动离职?

“微信群解雇”并非个例,企业“隐性解雇”方式多种多样。湖北武汉的李峰(化名)拒绝公司调岗、降薪后,被公司删除打卡权限、撤销公司管理系统权限、移出工作群。

2016年4月15日,李峰与某物业公司签订劳动合同,任职物业服务中心客服管家,合同期限至2018年6月23日。2022年5月,某物业公司分公司成立后,员工的劳动关系转入该

公司,双方签订书面劳动合同,约定合同期限为2023年1月1日至2023年6月23日。

2023年3月2日,该物业公司分公司人事部门通过微信向李峰发出《人事调整通知单》,对其进行调岗降薪。3月24日,李峰以快速、企业聊天软件的形式向公司发出《拒绝调岗降薪通知单》,明确对公司无合理合法依据的前提下单方降薪的做法不予认可。当月,李峰工资从8600元/月降至6400元/月。

李峰申请仲裁后,公司以李峰“对公司造成不利影响”为由,将其工作地点由武汉调岗至宜昌。

对此,李峰明确拒绝并继续在原岗位工作,公司随即取消其考勤打卡权限、没收其工作手机、撤销公司管理系统权限、移出工作群。公司称,根据项目业绩及人员需求调整劳动者工作地点及岗位,是公司用工自主权的体现,李峰以消极怠工、旷工方式不到岗上班,已严重违反公司劳动纪律,应视为其单方面解除劳动合同关系。

武汉市中级人民法院认定,公司下达的《人事调整通知单》不合法、不合理。一方面,劳动者向劳动保障行政部门进行投诉、举报等方式维护自己的合法劳动权益属于公民的基本权利;公司岗位调动未事先与职工协商一致,调动的理由、程序缺乏合法性。另一方面,工作岗位由武汉调整至宜昌,工作地点、工作条件及日常通勤变化较大,缺乏合理性。李峰拒绝该调动仍在原岗位打卡不属于旷工。

法院最后判决某物业公司、某物业公司分公司共同支付李峰解除劳动合同关系经济赔偿金8万余元。

## 企业应避免变相解雇

微信通知、“踢”出群聊、关闭办公系统权限……类似的企业行为算解雇吗?

“变相解雇是指用人单位通过非正式手段迫使员工离职,而非直接出具书面解除通知。”谈自成解释说,“常见行为包括对员工不合理调岗或降薪,迫使员工主动离职;关闭员工的工作系统权限、收回工号等,使其无法正常工作;将员工‘踢’出工作群聊、取消其参与重要工作的资格或排挤行为;通过口头或行为暗示员工‘自行离职’等。”

谈自成告诉笔者,如果用人单位仅仅做出了将劳动者移出群聊的行为,并不能直接认为用人单位已经做出了解雇的意思表示。“还应该结合劳动者是否存在被收回办公电脑、取消工作权限等无法正常开展工作的行为及用人单位是否存在停发工资、停缴社保、阻碍劳动者进入办公地点等解除劳动关系的意思表示,进行综合判断。”他说。

谈自成认为,变相解雇往往具有间接性与隐蔽性,即用人单位避免直接解除劳动合同以规避法律责任,这一做法不仅会给员工造成心理压力,还会导致员工搜集证据困难。谈自成建议,若劳动者发现自己已被变相解雇,应与企业沟通,通过书面形式要求企业出具正式的解除劳动合同通知并说明理由,还应保留相关证据,积极维权。

“企业不得通过调岗降薪、取消权限、孤立排挤等方式迫使员工主动离职。”谈自成表示,若企业确需调整岗位或薪酬,应与员工协商一致,并签订书面变更协议。



“以前办理流程复杂,从递交资料到办理结束,楼上楼下要跑两三趟,现在只需来一次,档案资料拍照留存后,需要上楼盖章审核的流程都是工作人员代办,我都不用跑,是真正的一站式办结,太省心了……”3月28日,陕西宏远航空公司人力资源部社保经办员对咸阳市三原县养老保险经办中心的事办效率连声赞叹。

今年以来,三原县养老保险经办中心以“五心服务”党建品牌创建为契机,积极探索推出系列便民服务举措,通过便民服务“做加法”、办事流程“做减法”,持续提升职工群众办事体验,推动党建与业务深度融合,切实增强人民群众的获得感、幸福感和安全感。

该中心将服务对象作为经办工作的出发点和落脚点,要求窗口人员使用文明用语,主动询问群众需求,杜绝群众态度冷漠。同时,开展“社保服务进万家”“人社工作进园区”等活动,为企业及职工群众面对面讲解政策,手把手指导业务办理,切实解决群众关心的热点难点问题,让群众感受到社保服务的温度。

社保政策如何让群众“听得懂、办得顺”?该中心定期组织工作人员参加业务培训,内容涵盖社会保险政策法规、业务流程、延迟退休政策等,让经办人员能够将惠民政策准确传达给群众。在此基础上,设立热线电话和接听记录回访机制,对于一些复杂问题,工作人员在查阅资料或与其他部门沟通后,会主动联系群众告知办理方法和结果。

为堵塞管理漏洞,该中心对各项业务流程进行全面梳理优化,明确每个环节具体操作步骤、所需材料、办理时限等,柜员岗人手一份业务经办操作细则,做到“拿着尺子上岗”,口径一致、安全规范。让数据多跑路,让群众少跑腿。该中心推行“不见面”服务,通过网上服务平台和陕西社会保险APP,让灵活就业人员退休刷脸即可办理。针对省内流动就业,相关人员可通过手机APP即停即续,无缝完成。退役军人养老保险关系转移后自动参保、自动配置基金,个人不用跑,极大方便了办事群众。

该中心将持续以品牌建设推动经办服务向标准化、精细化、人性化迈进,为人民群众提供更加优质、高效、便捷的社保服务。

## 勉县:服务缺工企业 送岗求职群众

本报讯(通讯员 张鸿雁 郭强)“以前为了找工作,常常要跑到很远的地方。现在好了,在家门口就有这么多好机会,真的很方便。”一位中年求职者感慨地说。近日,2025年春季汉中市中勉县缺工企业专场招聘会在县人力资源市场举行,为企业和求职者搭建平台,服务缺工企业,送岗求职群众,畅通双方路径,供需精准匹配,全力保障县域企业用工需求,有效满足城乡各类群众的就近就业愿望。

在专场招聘会现场,来自县内的13家缺工企业带着464个就业岗位和各自精心准备的招聘简章,等待着求职者挑选。这些岗位涵盖了多个领域,无论是技术型人才,还是服务型人员,都能在这里找到合适的机会。招聘会还专门针对无技能的劳动者、就业援助对象推出了季节性用工岗位:采茶工。求职者穿梭于不同展位之间,眼神中满是对未来工作的期待,他们仔细浏览着招聘信息,不放过任何一个可能适合自己的岗位。不少求职者手中拿着笔记本,认真记录着关键信息。

近年来,为促进城乡居民就业,保障本地企业用工需求,勉县积极行动,将“春风行动”系列招聘活动作为重要抓手,不断巩固拓展成效。此次缺工企业专场招聘会是“春风行动”系列招聘会的延续,更是“人社工作进园区”的关键举措。勉县专门为本地务工人员开设专区,从多方面为他们提供支持和帮助,量身定制更多就业机会和职业发展路径。

## 商南多渠道拓宽群众就业创业路

本报讯(代稿 桂青圆)今年以来,商洛市商南县全力稳定和扩大就业,着力在城镇新增就业、困难人员就业上下功夫,以全方位的暖心服务,拓宽群众就业创业路。

商南县组织镇、村工作人员,深入开展就业困难人员摸底调查,力求精准把握就业困难人员的数量、年龄分布、技能专长及就业意向等信息,确保做到情况了然于心、数据准确无误。根据摸底调查结果,建立起就业困难人员帮扶台账,运用信息化手段,对台账实施动态管理,为精准开展就业援助提供了科学、可靠的数据支撑。结合城市建设与社区管理需求,开发了保洁、保绿、保安等一系列公益性岗位,优先安置就业困难人员再就业。积极落实企业吸纳就业困难人员社会保险补贴政策,帮助企业降低成本,提高就业困难人员社会保障水平。引导就业困难人员投身家政服务、网络直播、电商等领域,实现灵活就业,为实现高质量就业奠定坚实基础,让就业困难人员顺利就业、稳定增收。

同时,商南县聚焦新增就业实名制信息系统操作要点,以案例剖析、实操演练等多种形式,定期组织镇(街道)及相关部门工作人员齐聚“充电”,助力工作人员业务水平不断提升,及时驱散工作中的疑难点“乌云”。聚焦高校毕业生、失业人员、就业困难群体的特点和需求,开展“春风行动”“就业援助”等活动,打通就业服务“最后一公里”,拓宽群众就业渠道,助力群众增收致富。

## 便民服务『做加法』 办事流程『做减法』

通讯员 张婷

三原县养老保险经办中心