

汕头健全“工会+” 多元化解纠纷新机制

“法院+工会+劳动仲裁”工作模式效果好

本报讯(全媒体记者林婷玉 通讯员张昕)近日,郑女士与某餐饮店因工资计算产生争议,向汕头市总工会寻求法律援助。市总工会通过“法院+工会+劳动仲裁”工作模式,及时启动“诉裁调对接工作规范”,联合市中院、市劳动仲裁院共同为双方当事人进行调解,成功化解劳资纠纷。

质疑加班没三倍工资 钟点工申请劳动仲裁

郑女士于2018年9月10日至10月22日期间在汕头市某餐饮服务店工作,与老板约定每天上班3.5小时(下午5点到8点半),月休两天,月工资1300元。10月22日老板辞退郑女士并将工资结算。郑女士认为老板以钟点工工资计算中秋节当天和国庆假期1号到6号期间的加班工资不符合法律规定,遂向汕头金平区劳动监察大队投诉。鉴于双方没有签订劳动合同,对于工资的约定无法达成一致,劳动监察大队建议郑女士通过劳动仲裁来解决此劳动争议。郑女士遂向汕头市总工会寻求法律援助。

钟点工加班工资按小时算 劳资双方达成调解

按照诉裁调对接工作室的安排,来自汕头市中院、市总工会和市劳动仲裁院三方的调解员于12月14日组织郑女士及餐饮店老板进行调解。调解员以专业、中立的

角度分析案情,详细解说了与案件相关的法律法规,晓之以情、动之以理,取得双方当事人的信任。由于当事人双方没有签订劳动合同,工资的数额是口头约定的,工资支付方式比较随意(微信转账或者现金支付),经按双方所说的工资计算方式分别计算工资后差额不大。双方讨论后认定其雇佣形式是钟点工,而郑女士要求的中秋节和国庆期间的三倍加班工资是正式工才有的,因此郑女士作为钟点工的加班工资只能按小时计算,不存在三倍工资的说法。

经过三方调解员耐心细致的调解,劳动者与用人单位最终达成调解协议,由用人单位支付劳动者调解款项700元并现场进行交接,成功化解了该起劳资纠纷。

“法院+工会+劳动仲裁” 创新工作模式

据了解,去年以来,汕头市总工会积极探索“工会+”多元化解纠纷新机制的建立健全。汕头市总工会于今年4月底与市中院、市劳动人事争议仲裁委员会联合印发了“劳动人事争议仲裁委员会劳动争议诉裁调对接工作规范”,打造“法院+工会+劳动仲裁”三方劳动争议诉裁调对接工作室的创新工作模式,在劳动争议立案前或在审理过程中发现当事人有调解意向或认为案件有调解、和解可能的,在征得当事人的意见后,由三方组织双方当事人先行进行调解,减少劳资纠纷案件的发生,取得了良好效果。

广州中院: 劳动者严重违纪 可不发年终奖

【案情】

为绩效给亲戚订票后退票 被指违规获利

赵某华于2013年1月1日入职南×电子公司,岗位为电话客服,负责95××9电话订票及改签等服务,赵某华离职前的月平均工资分别为9574元。双方有订立劳动合同及补充协议。

双方签订的劳动合同第十一条第(三)项第2点条款约定:“乙方已阅读清楚《员工手册》、《行政人事管理制度》、《综合管理手册》的全部内容,并承诺遵守该手册及制度上所载的规定并服从管理。手册及制度依法更新并公示后,旧的手册及制度作废。”双方签订的劳动合同补充协议约定:在第一条乙方有下列情形之一者,甲方有权与乙方解除劳动合同,并不支付经济补偿金,第(16)款“弄虚作假,违规获取个人利益者。”南×电子公司《行政人事管理制度》第五章违纪员工处理制度第三点辞退第3.15点规定“弄虚作假,违规获取个人利益者”。

赵某华确认存在南×电子公司所指的未通过95××9电话为亲戚朋友进行订票,后并退票的行为,但认为并非虚假销售,而是为了完成公司的绩效指标。赵某华有签订承诺书,内容为确认遵守《行政人事管理制度》等相关制度。

2017年9月30日,南×电子公司依据公司《行政管理制度》第三部分第五章第3.15条,“弄虚作假,违规获取个人利益”辞退赵某华。

【争议】

劳动者:公司并未规定机票不能卖给亲戚

赵某华主张,南×电子公司没有任何证据证明在没有通过使用95××9电话来电记录的情况下订票是违规的行为,南×电子公司没有证据证明机票不能卖给亲戚及朋友,公司的工作手册及公司的规章制度均没有载明不能以何种形式出票。赵某华承认违规是公司领导层诱导的情况下想要达到绩效标准才做出的,且已经将获得的绩效退还公司,此行为并不构成严重违纪行为,南×电子公司对赵某华处罚过重。

事后,赵某华申请劳动仲裁,但被驳回。

【判决】

法院:员工严重违纪 公司无需发放年终奖

赵某华不服仲裁裁决,向法院起诉。

一审法院认为:一、关于解除劳动合同问题。本案中,赵某华已经确认其存在为了达到南×电子公司的绩效而向亲戚朋友售票后又退票的行为,故赵某华的上述行为符合弄虚作假违规获取个人利益的情形,南×电子公司依据其规章制度解除与赵某华的劳动合同的行为并无不妥,属于合法解除,故赵某华要求南×电子公司支付解除违法解除劳动合同赔偿金的请求依据不足,原审法院不予支持。

二、关于年终奖的问题,年终奖并不属于双方约定定期发放的工资范畴,系属于用人单位根据公司经营情况、员工表现等发放的一种具有奖励性质的福利,南×电子公司可以根据其公司具体经营状况、赵某华具体工作表现而进行,现赵某华在工作中存在严重违纪的情形,南×电子公司亦主张无需发放赵某华年终奖,故原审法院对于赵某华要求南×电子公司支付年终奖的请求不予支持。

判后,赵某华不服,向广州市中级法院提起上诉。2018年7月25日,广州市中级法院作出终审判决:驳回上诉,维持原判。

(来源:中国裁判文书网)

深圳一公司拖欠工资 致20多名员工离职

本报讯 近日,市民小王(化名)向媒体爆料,称深圳市礼至礼品集团有限公司(以下简称礼至礼品)从今年7月份开始拖欠员工工资,从几千至几万元不等,20多名员工陆续离职后至今仍未收到薪酬。迫于无奈,离职员工到深圳市劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁(下称仲裁委),礼至礼品也派来委托律师,最终双方约定在11月30日支付所欠工资,并当庭签了调解书。但是时间到了礼至礼品依然没有任何回应,对此,小王他们感觉很无奈和无助。

公司拖欠工资 20多名员工陆续离职

据了解,深圳市礼至礼品集团有限公司位于福田区福保街道桃花路6号腾飞工业大厦,注册资本为1500万元,是一家主要从事礼品定制的企业。今年7月,小王入职该公司网络推广岗位,到了8月正常发工资的日期,公司并未支付薪酬,也没有任何通知。小王和同事讨要后,公司回复一周后发工资。一周后小王和同事再次讨要,公司则以各种理由推托。“每个岗位的都有人离职,公司最近半年都是延发工资,现在根本就不发了,听说是投资项目亏了。”小王说。

据了解,由于拖欠工资,6月份至9月份该公司陆续有20多名员工申请离职。

无奈之下,小王等16名离职员工只好去劳动仲裁委申请仲裁。最终双方达成调解,约定在2018年11月30日



前将拖欠工资一次性打到离职员工账户。

仲裁到期仍未支付薪酬 企业负责人不予回应

小王他们本以为终于能获得所拖欠的工资,可没想到直到仲裁到期,他们仍未收到所欠工资,公司的人也没有作出任何回复。小王再次去仲裁委咨询,仲裁委让他们去法院申请强制执行。目前,法院执行仍在进行中。

对此,礼至礼品法定代表人杨先生对媒体就拖欠离职员工薪酬和仲裁委调解情况的提问,杨先生含糊其词,表示需要去联系律师,然后便匆匆挂了电话。“他就是老板,怎么可能不知道呢,肯定是在装糊涂。”小王说。

(邱志东)