劳动合同到期无故不续签 备料工致电求助

处理结果:当地工会介入调解,当事职工拿到近2万元补偿金

12351 热线追踪

主办:南方工报
协办:12351广东职工热线中心

本报讯(全媒体记者兰兵)在惠州打工的陈留(化名)因劳动合同到期被单位辞退,求助12351广东职工热线。最终,在当地工会的介入下,他和公司签订解除劳动合同协议并获得经济补偿。

2017年,陈留入职惠州市惠东美新公司,任备料工。2019年3月,他和公司签订的劳动合同到期,但公司没有续签劳动合同的意思。陈留说,他在公司工作了近两年半,一直没有犯过大错,公司不能这么无理由辞退他。

劳动合同到期后,惠东美新公司继续留用了陈留两个月,但没有签订新的劳动合同。为此,陈留以为公司不会解雇他,于是继续工作。

然而,5月份,公司有关领导找到他,表示愿意对其进行适当补偿后,双方协议终止劳动合同。陈留表示不认同,双方不欢而散。于是,他决定维权。之后,他拨通了12351广东职工热线电话。

12351广东职工热线接到陈留的情况反映后,及时联系了惠东美新公司所在地园区工联会。园区工联会立即组织人员到惠东美新公司进行核查,了解到目前该公司已成立工会,也配备工会班子,正在办理工会法人证书。之后,该公司愿意补偿陈留2个半月工资和1个月的代通知金,共计19509元,双方解除劳动关系。

日前,陈留拿到了公司支付的经济补偿,并与惠东美新公司协商解除了劳动合同。他对于工会的介入结果表达了感谢。

老牌企业结业 近百员工补偿起争议

"法院+人社+村委"合力调解,让数十年宾主好聚好散

本报讯(全媒体记者王艳 通讯员钟紫薇)近日,东莞桥头一老牌企业因效益下降结业,需遣散近百名员工,可结业前却因工资及经济补偿金支付问题和员工僵持不下。对此,东莞市第三人民法院桥头法庭启动诉调对接工作机制,联合人社局、村委会开展调解,最终在一个月内化解双方矛盾。企业向员工们发放了500多万元工资及经济补偿金。

老牌企业难为继 近百员工待补偿

今年5月,经营了30多年的东莞某眼镜公司宣布结业,就在公司准备和员工结束多年的宾主关系时,双方却因工资及经济补偿金问题闹僵了。

原来,该公司大部分工人均是老员工,他们从年轻时便开始在公司工作,至今已经十几二十年了,其中工龄最长的一名工人早在1986年就入职,为公司服务了33年,奉献了自己的全部青春。可眼下公司要结业,不仅工资未结清,经济补偿金也没有落实。

因担心自身合法利益无法保障、多年辛劳付诸流水,97名员工联名签署诉求书,向所在村委会劳动服务站反映,部分员工还前往桥头镇人力资源和社会保障分局要求仲裁,或到东莞市第三人民法院桥头法庭起诉。

法院联合各方介入 理清劳资双方纷争

在收到员工的立案请求及从人社部门得知上述情况后,桥头法庭决定启动诉调对接工作机制,一方面引导前来立案的工人们选择诉前先行调解,另一方面联合人社分局、村委会组织劳资双方进行协商,并委派村委会调解主任、法院特邀调解员介入调解。

经过多次沟通,劳资双方先确认了两个月的工资数额,企业也按时履行了承诺,如期支付了全部工人工资。但对于经济补偿金支付问题,双方却始终未能达成一致。

因97名员工有半数以上工龄超过15年,经济补偿金普遍较高,公司表示一下要拿出数百万元资金支付存在一定难度,且公司经营初期人事资料不完善,一些老员工的入职原始资料已丢失,造成入职时间难以确定,双方对工龄计算存在分歧。

三方合力高效化解 劳资双方满意点赞

对此,桥头法庭再次与人社分局、村委会携手展开调解,指导劳资双方核准员工入职时间、工龄、月平均工资,计算经济补偿金数额。同时,调解员积极劝解劳资双方顾念数十年宾主情谊,好聚好散,并充分考虑彼此难处、诉讼成本等现实情况,友好协商,最终促成双方达成一致意见。

6月底,该企业克服困难,筹措资金,陆续向97名员工支付了拖欠的工资及经济补偿金,共计发放500多万元。

从提出诉求到圆满解决,前后不过一个月时间,工人们欣喜之余纷纷对桥头法庭、人社局、村委会调解人员的高效点赞。同时,对于法院积极联合相关部门、委派调解员开展诉前联调,促成企业与员工相互谅解、理性对话,避免矛盾进一步升级,企业一方也表示衷心感谢。

超市店长 店内猝死一案 有了终审判决

法院:当事职工死亡视同工伤,双方存在劳动关系

本报讯(全媒体记者兰兵 通讯员 祁运会)肇庆一超市店长猝死店内休息室,围绕工伤认定和劳动关系,家属和用人单位产生了劳动争议。本报于2018年7月18日、2018年10月17日先后对该案进行报道。记者近日获悉,6月19日,肇庆市中级人民法院对该案作出终审判决,维持一审原判,支持肇庆市人社局作出的视同工伤认定决定,认定超市店长与用人单位存在劳动关系。

扫码回顾案件详情:

1.店长在公司午休猝死 是否因工死亡起纠纷

2.店长店内猝死 超市拒认劳动关系遭"打脸"

老员工虚假报价被解雇 法院:企业合法!

本报讯 东莞沙田一家公司以弄虚作假违反公司员工手册为由,向工作近十年的员工发出解雇通知书,解除劳动关系,且没有支付任何的经济补偿。这到底是雇主不念旧情违法解雇,还是另有隐情?

日前,法院一审作出用人单位解雇合法、无需支付赔偿金的判决。该名员工不服上诉,东莞市中级人民法院终审维持原判。

2008年5月,彭女士入职位于东莞沙田镇的一家经营连接器的公司,担任助理采购工程师一职。

2017年10月13日,为公司遴选供应商进行产品采购,彭女士收集三家供应商的报价,并汇总成采购申请单供公司选择。按照公司的遴选原则,公司根据彭女士提供的申请表选择了报价最低的供应商。

2017年11月6日,公司发现彭女士存在私自篡改供应商报价的行为——将其中一家供应商的报价8460元修改为15400元。彭女士坚称,没有私自修改过报价单,但找不到证据证明。当天,公司以彭女士在履行工作职责,遴选供应商期间弄虚作假、伪造最低报价供应商的报价单,违反公司规定,发出《关于解除劳动合同的通知》,正式解除与彭女士的劳动关系。

彭女士认为公司解除劳动合同不合法,向东莞市第二人民法院申请诉讼,请求法院判令该公司支付违法解除劳动合同的赔偿金近19万元。

法院经审理认为,通过该供应商出具的《证明》、报价单、采购申请单及供应商工作人员的出庭演示均证明其向用人单位提供的报价为8460元。彭女士虽一再坚持其收到的报价为15400元,但彭女士提供的采购申请单中供应商报价却是由其自行所填写。故法院依法确认彭女士存在私自修改报价的行为,用人单位解除其与彭女士之间的劳动合同符合法律规定。 (钟小欣)