■全省工会信访处理十大典型案例⑦

百万欠薪影响大 多元解纷促发展

【案情概要】

2021年8月的一天,江苏某机械有限公司职工到建湖县总工会等上访投诉,称其所在公司正在变卖几千万元的资产,却对拖欠职工的几百万元工资不闻不顾,严重损害了职工利益,职工纷纷维权。

建湖县总工会接到职工投诉后,立即安排工作人员和法律援助律师前往企业摸清情况。经了解,公司欠薪情况属实,拖欠159名职工工资480万元。这些职工大都来自本地农村,部分来自外县外省,涉及多个省份,地域分布广,欠薪影响大。一段时间以来,公司经营困难,资金链断裂难以为继。前不久,2000多万元拍卖一幢办公楼,用来解决一起债务纠纷。职工通过网络平台获知公司存在一百多条风险信息,认为公司已资不抵债,可能无法清偿拖欠的工资,而且公司各方债权人依司法程序处置房产,在解决欠薪问题上不愿配合。职工群情激愤,表示不解决问题不罢休,将采取群体维权方式维护自身权益。

【处理过程】

建湖县总工会高度重视这起群体性欠薪案件,立即组织工作专班,研究、梳理出解决此案的思路:首先稳定职工情绪,引导职工依法理性表达诉求、解决矛盾。其次指导职工准备相关证明材料,工会将提供法律援助服务。三是积极与公司沟通,力争妥善化解。

暑热正盛,县总工会工作人员和法律援助律师穿梭于企业、法院、债权人与有关部门之间,了解各方关切,释明职工权益,沟通化解之道。根据职工利益诉求,法律援助律师帮助职工提起劳动仲裁,最终以仲裁调解书的形式确认公司于2021年10月底一次性支付拖欠职工工资,对双方权利、义务进行了约束。

10月31日很快过去了,职工们仍未拿到工资,纷纷到县总工会追问公司是不是故意通过司法文书来应付搪塞。县总工会获悉公司逾期未支付拖欠职工工资后,再次安排法律援助律师为职工申请法院强制执行。县总工会工作人员和法律援助律师为职工办理委托手续,帮每名职工拟写申请书再签名回传,进行执行前谈话,网上申请立案,每一个步骤每一个细节都容不得差错。忙碌了一个月,终于将159份执行申请书交到了县法院执行窗口。可是,巧妇难为无米之炊,公司虽然拍卖了办公楼,但是债权人抵押权优先,无剩余资金支付工人工资。面对众多债权和职工欠薪的执行申请,法官一时也无良策。

很快,春节即将来临,企业仍没有一点动静,职工心急如焚。经县总工会与县法院、公司、债权人等多方协调,最终达成一致意见,在公司处置房产的资金中垫付职工工资170万元,还有300万元公司确保在半年内从回笼资金中兑付。经过县总工会反复做工作,职工总算同意签字领款,先领取房产处置中垫付的工资170万元。

漫长的等待是一种煎熬,职工们不可避免地心生纠结,欠薪何时结清,继续上班还是跳槽而去,让他们左右徘徊。100多名职工或早或晚地在不同时间段来电咨询和催促,这当中不乏情绪化的过激言论。县总工会工作人员和法律援助律师始终保持理智,耐心解释引导,让职工再耐心等待,表示工会一定尽全力让大家的权益得到保障,拿到工资。功夫不负有心人,经过多方努力协调,公司回笼了资金,终于在春节前几天,将尚欠的300万元工资全部发放到位,让职工群众过了一个安心年。

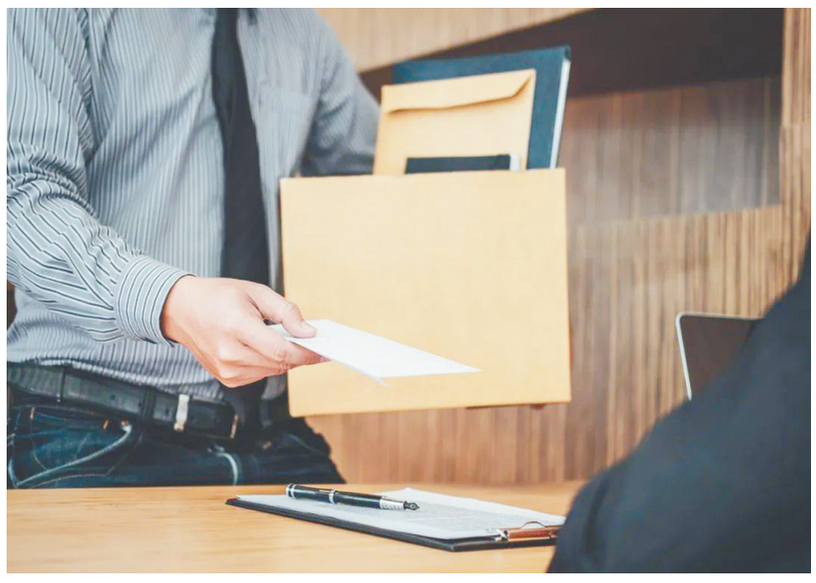
【处理结果】

2022年春节后,建湖县总工会工作人员和法律援助律师一方面指导企业为多名选择重新就业的职工,解除劳动关系和办理社保接续,另一方面帮助企业完善用工制度,为继续在原岗位上班的职工提供切实有效的法律保障。目前,该公司经受住了疫情影响和市场低迷的考验,逐步走出低谷,职工切身利益得到保障的同时,公司也跨入和谐稳步发展的新阶段。

【点评】

百万欠薪影响较大,建湖县总工会想职工所想、急职工所急,主动作为,发挥工会法律援助服务作用,引导信访职工依法理性维权,有效维护了职工队伍稳定。积极协调各方,以推动案件化解为目的,在通过法律途径确认职工权益的同时,采取协商调解等方式分期分批解决欠薪问题。在案结事了后,继续指导企业规范劳动用工制度,促进企业健康发展,收到良好的社会效果。 **建湖县总工会**

维权课堂
主办:江苏省高级人民法院
江苏省司法厅
江苏省总工会
承办:省高院民四庭
省法律援助中心
省总工会法工部
江苏工人报社



■法官说法

劳动者"试用期工资"干到离职 医药公司未足额支付报酬败诉

【基本案情】

2021年9月,周某进入某医药公司工作。2021年11月5日,双方签订固定期限劳动合同约定:劳动者核定工资为每月13000元,在试用期内的工资为核定工资的80%。

2022年4月,周某与公司结束劳动关系。在员工离职交接表上签字,该交接表中载明了工作交接等相关情况。不过,周某与某医药公司就2021年9月至12月期间的工资发生争议。周某认为,其一直按试用期工资标准拿工资。试用期满后,用人单位仍按试用期工资标准发放工资不符合《劳动合同法》的规定,周某主张其工资为每月13000元(试用期内为每月10400元)。用人单位认为,双方在劳动合同中对工资标准的约定存在冲突,应结合双方实际履行情况来认定工资标准,主张劳动者一直领取并认可的工资10000元为实发工资。周某向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁后,某医药公司不服仲裁裁决,诉讼至法院。

法院经审理认为,劳动者与用人单位签订的劳动合同约定了劳动者的工资标准和计算方法,用人单位主张劳动者工资应当按照约定条款履行,未能提交用人单位已依法制定绩效工资考核相关规定的证据,对用人单位主张不予采纳。用人单位提供劳动者签名的2022年1月至4月工资表,因工资表中既载明每月应发工资10000元,又载明每月实发薪资10000元,与双方签订的固定期限劳动合同内容中的"核定工资为每月13000元"相矛盾。用人单位理应向劳动者补足劳动者转正后2021年9月至12月期间少发的工资。

【法官说法】

工资报酬作为劳动合同的核心内容,关乎劳动者的切身利益,应当约定明确,用人单位按照劳动合同约定和国家规定,向劳动者及时足额支付劳动报酬。本案中,某医药公司未提交已依法制定的绩效工资考核相关规定的证据,应承担举证不能的不利后果;劳动者转正后仍领取试用期工资亦有违常理;劳动者离职时处于相对弱势地位,其签字的工资表难以视为双方就工资调整达成一致合意。法官提醒,用人单位如需调整劳动者薪酬,属于变更劳动合同内容,应当采用书面形式并与劳动者协商一致。

泰州医药高新技术产业开发区人民法院 **杨丽 王雪莲**

■权益视点

工伤私了背后的"猫腻"

工人上班时,如果意外受伤,企业应该主动协助其申报工伤,接受工伤保险的赔付。然而,扬州某机械公司的一名女工周女士因公受伤后,企业却不主动为其申报工伤认定,而是选择与她"私了"。据这位女工介绍,她们公司一直以来都是尽可能与因工受伤的员工"私了",导致不少工人的合法权益受到损害。

周女士在扬州这家机械公司已有三年,岗位是操作工。去年2月上班时,左手不慎被机床压伤,导致掌骨骨折。在要求公司为其申报工伤进行工伤鉴定时,企业方面推三阻四。后经多次交涉,周女士才拿到了"十级伤残"的鉴定报告,但企业并没有按工伤保险条例规定发放其工伤待遇,工伤期间每月仅领取2000多元的基本工资,比应得工资少了3000多元。

周女士表示,像她这样因公受伤后受到不公正待遇的员工还有好几位。一般都是发生工伤后企业提出"私了",员工被迫接受。员工实在要申报工伤就自己去报,企业不积极主动,有些员工可能不懂法或经企业多次劝阻,也就放弃了工伤申请。但他们的工伤待遇无不大大"缩水"。除了治疗、康复费用,工资只能拿基本工资,其他奖金福利也打了折扣。

对于周女士的说法,这家机械公司相关负责人表示,不是企业不给受伤员工申报工伤,而是因为工人的伤情够不上"伤残等级",报了也是白报。当被问及是不是因为有的员工没有参加工伤保险而不申报工伤时,这位企业负责人坦承:确有部分员工还没有来得及缴纳工伤保险就发生了工伤事故,企业无法给他们申报工伤,但他们工伤期间企业都发了固定工资。当被问及固定工资的标准依据时,这位负责人没有给出明确答复。

对于企业与工伤受害者"私了"背后的"猫腻",资深工会维权人士分析:一是企业没有为受伤员工缴纳工伤保险费用,如果申报了工伤,不仅要按工伤保险条例规定赔付员工,还会受到人社部门的处罚,因为工伤保险等社会保险是强制性保险,不为员工参加社会保险是违法行为。二是员工受伤程度较轻,企业得到高额的赔付,而员工要价很高,企业为了不惹麻烦,就不给员工申报工伤。三是如果这个单位频频发生工伤事故,那么会被认为这个单位招投标资格有问题,那么今后在招投标上会有所限制,还有安全生产方面,申报了安全生产事故,有的情况下应急管理部门会处罚。

对于企业不为因工受伤员工申报工伤的行为,劳动法律专家表示,企业的所作所为是违法的。国家制定工伤保险条例,目的就是为了保障因工作遭受事故伤害或者患职业病的职工获得医疗救治和经济补偿,促进工伤预防和职业康复,分散用人单位的工伤风险。国内的企业、事业单位等组织和有雇工的个体工商户都应当为本单位全部职工缴纳工伤保险费。如果员工发现所在单位没有为自己办理工伤保险等社会保障福利,可以向劳动监察机关举报,也可以向法院起诉。

根据《工伤保险条例》,用人单位应当自职工发生事故伤害后30日内向社保部门提出工伤认定申请,未按期申报,将承担在此期间的工伤保险待遇等相关费用。如果在一年之内,劳动者没有申报工伤的话,维权的途径只能走人身损害。到时就要分过错,按照过错来承担责任。而申报认定了工伤,就会有工伤保险基金兜底。因此,作为劳动者自身应增强维权意识,积极主动要求企业及时申报工伤。同时,有关职能部门也要加大检查执法力度,对瞒报漏报工伤事故的坚决予以打击,堵住安全漏洞,维护职工合法权益。 **木草**

■工报时评

送外卖与学历何干?

"命运曾把我击倒,但它永远无法把我击败。那么少年你呢,你要止步于此了吗?"这段文字出自清华大学博士生莫明墉发布的短视频。该视频中,莫明墉身穿外卖服,手持学生证,站在清华园门口,满脸洋溢着青春的气息。

视频发布后,短时间内就获得了超过185万的点赞量,有网友赞美他用行动诠释了"自强不息,厚德载物"。然而,也有人指责他这是在卖惨赚流量。

莫明墉不得不对此进行回应,一段起伏的人生往事才被揭开。原来,送外卖发生在他考上博士前。由于创业失败后负债上百万元,莫明墉于2021年底注册成外卖骑手来凑学费,缓解经济困难。

"不是清华的人去送外卖,而是送外卖的人上了清华。"正如莫明墉反复强调的,这段故事的重点应该是他为何送外卖,而不是学历这个标签。大多数人没来得及了解事情真相,仅凭着"学历+外卖"的组合,就敏感地质疑甚至指责他浪费学历、卖惨作秀,这何尝不是在自己心中为劳动划分了三六九等。

实际上,莫明墉不仅有清华博士的学历背景,还毕业于伦敦政治经济学院。在窘迫时期,他不仅送过外卖,也在网上卖过英语课。

应该看到,送外卖是这位创业失败的年轻人度过人生低谷的一种方式。遇到困难,他没有气馁、没有逃避,凭借自己的能力和毅力,想方设法地履约偿还债务,仍不放弃提升自己的学历。这段故事中闪光的,是莫明墉励志的人生态度。

这种态度,在年轻人身上并不鲜见。

河南郑州,26岁的高帅旗在考研期间遭遇家人患病,为了撑起家庭重担和自己的梦想,他一边送外卖一边复习,终于收到研究生录取通知书;浙江丽水,18岁女孩徐卓羽高考后兼职送外卖体会到了赚钱的辛苦,直言自己变黑了也变"小气"了……

对这些"学历+外卖"故事中的主人公而言,送外卖除了可以获得经济收入,也带有更多个人色彩:有人将它作为精神支撑,有人将它作为"救命稻草",有人将它作为劳动体验……他们的目的和出发点可能各不相同,但应该看到,这并不意味着他们没有其他选择,更不意味着他们在这个岗位上就是对学历的浪费。

送外卖无非是一份工作,能够将这份工作做好,得到他人的认可,并体会到劳动带来的快乐与踏实,又何尝不是一种收获?即使未来转投其他行业,过往的经历又何尝不是一种人生的沉淀与精神的滋养?从这个意义上说,学历不是限制他们的桎梏、刺眼的标签,而是帮助他们打开视野、体验人生的一把钥匙。

那些指责高学历的一线劳动者是浪费学历、卖惨作秀的声音,可以休矣。 **来源:工人日报**

■经验做法

海安启动法护"新"权益主题活动

"这里是我们的娘家,到这就有亲切感……"3月21日,在海安市司法局和总工会联合举办的就业形态职工法律援助工作站揭牌仪式后,50余名新就业形态劳动者代表参观了工作站,并获赠《民法典》、法律援助宣传册等"法治礼包"。

融合治理,创建"新"阵地

为提升服务新业态劳动者的质效,海安市司法局、总工会在市职工法律服务中心、区镇职工维权工作站及户外劳动者法治服务驿站等服务网络基础上,积极推动服务平台进一步向新业态群体靠近。

融入党建引领、为外卖员提供综合服务的市外卖送餐员党群服务中心,挂牌设立新就业形态职工法援工作站,承担新就业形态劳动者来信来访接待、法律咨询、法律援助指引和代办、纠纷调解、集体合同签订和协商活动、普法宣传等职能,面向全市近万名新就业形态劳动者提供一站式、综合性公共法律服务。

工作站设置法律图书角,聘请驻点律师定期坐班,与每天轮值的社区工作者、新业态劳动者结成志愿+服务对子,公示服务职能和律师电话、微信联系方式,形成需求征集、法律服务、效果评价等闭环运转,提升服务的针对性和覆盖面。

联动部署,启动"新"行动

联合部署"法护'新'权益,践行'新'担当"主题活动,面向新就业形态企业和劳动者发布法律宣传·法律锦囊进企业、法律监督·劳动用工"法律体检"、法律援助·"一站式"服务、集体协商·"春秋季要约"等四大服务项目。

"部署新就业形态系列法治服务,旨在提升普法宣传、法律援助、法律体检等服务的互动性、针对性和有效性,引导新就业形态劳动者自觉守法、遇事找法、办事依法、解决问题靠法,为行业发展和社会稳定增强法治保障。"海安市司法局党组书记、局长谢志军表示。

结合"五一"劳动者法治宣传月、12·4宪法日等节点,开展"尊法守法 携手筑梦"专项法治宣传等系列活动,对新业态企业进行劳动用工"法律体检",出具提示函、建议书、意见书等"法律处方",规范新业态劳动者法律援助服务,选树维权典型案例,在网约车、货运、快递员、送餐员等企业开展企业(行业)专项集体协商行动,依法保障新就业群体在劳动就业、社会保险、职业培训等方面的法定权利,在全社会营造依法关心、关爱新就业形态劳动者的浓厚氛围。

主动作为,丰富"新"服务

"新就业形态企业劳动用工有其特殊性,这几点需要注意……"近日,市司法局、总工会相关负责人和法律援助律师等组成的公共法律服务团走进海安欣盛汽车运输、海安辉熠软件科技等货运、外卖、网约车企业开展法治体检,江苏维多利律师事务所律师丁杰跟企业相关负责人热切交流。

通过现场查阅企业劳动合同和劳务协议资料,与企业负责人、职工交流等方式,了解企业运营情况及职工权益保障、队伍稳定等,针对每家企业的用工现状,分析劳动用工方面存在或潜在的法律风险,提出针对性意见并出具"体检报告",发放法律宣传资料,助力企业健康发展。

选择热心公益、精通劳动法律的律师组建新业态普法讲师团,针对法治体检和援助站点接待中发现的问题,选定交通安全、劳动者权益等主题,精心选择打磨优秀课件,为新业态企业和职工提供"点单式"宣讲,变碎片化为系统化,提升服务效能。

海安市司法局 **芦霞**

工会新闻部: 025-83279180
综合新闻部: 025-83279175
83279178
记者通联部: 025-83279187(含传真)
副刊评论部: 025-83279183
编务出版部: 025-83279189
83279190
网络新闻部: 025-83279189
发行外联部: 025-83279184(含传真)
83279185
理事会办公室: 025-83279188(含传真)
广告信息部: 025-83279186
专题专刊部: 025-83279195
报社办公室: 025-83279191(含传真)
83279192(含传真)
南京记者站: 025-84551259
无锡记者站: 0510-82710644
镇江记者站: 0511-84413010
苏州记者站: 0512-65232007
南通记者站: 0513-85518389
扬州记者站: 0514-87329339
盐城记者站: 0515-88323997
徐州记者站: 0516-83611090
淮安记者站: 0517-83956961
连云港记者站: 0518-85400641
常州记者站: 0519-88117396
泰州记者站: 0523-80818683
宿迁记者站: 0527-84388197
张家港特派记者: 0512-58226335
海安特派记者: 0513-88869196
本报新闻网: 025-83279186
本社地址:南京市中山北路202号
邮政编码: 210003
广告经营许可证号:3200004110909
定价:216元(全年)/18元(每月)