

视频剪辑师被欠薪 工会律师协助追回13万

学习宣传工会法专栏

工会维权在行动

本报讯(全媒体记者许接英 通讯员刘颖)“工会的法律援助,照亮了我们维权的道路。”“这不仅是一次解决劳动纠纷,更是让我们感受到了工会的关怀与温暖。”日前,广州市总工会收到一封手写感谢信,3名职工在信中用真挚的语言表达了对工会法律援助的感激之情。这封饱含深情的感谢信,讲述了一个工会组织为职工维权的暖心故事。

的暖心故事。

小张、小林、小林三人曾在广州某公司担任视频剪辑师。自2024年12月起,公司开始拖欠工资,三人多次与公司沟通无果,在发出《拖欠工资催告函》仍未获回应后,他们于今年2月向公司送达《被迫离职通知书》,解除了双方的劳动合同关系。

为维护自身合法权益,3人分别向广州市劳动人事争议仲裁委员会申请劳动仲裁,请求公司支付拖欠的工资、加班费、经济补偿。此前,他们的同事曾在类似案件中获得工会法律援助并胜诉,经同事推荐,3人也向

广州市总工会提交了法律援助申请。

广州市总工会接到申请后,第一时间指派经验丰富的工会律师承办案件。办案期间,工会律师多次与3人深入沟通,详细了解案情,耐心讲解法律程序,帮助职工梳理仲裁请求、补充证据材料,确保案件事实清晰、请求合法合理。为保障劳动仲裁结果的顺利执行,工会律师还主动指导职工申请财产保全,避免了公司转移资产的风险。

今年4月23日,3起案件并案开庭审理。工会律师凭借扎实的法律功底,依法

据理力争,在庭审中展现出工会律师的专业素养与担当精神。最终,劳动仲裁委员会支持了3名职工的大部分请求,裁决公司支付3名职工被拖欠的工资及解除劳动合同经济补偿共计13万余元。6月6日,全部裁决款项顺利到账,职工的合法权益得到切实维护。

一封感谢信,承载着职工沉甸甸的信任。广州市总工会表示,将继续发挥桥梁纽带作用,用法律武器为职工维权护航,让更多劳动者感受到工会“娘家人”的温情与力量。

3人总称“在外见客户”不到岗 警方查实为“骗薪”团伙

本报讯 他们拿着光鲜的简历入职,却几乎从不在公司露面;他们汇报着“亮眼业绩”,实则一笔业务都没谈成;他们提交“商务招待”报销,实际全是个人吃喝玩乐……你们公司,有没有这样的人?日前,深圳一家公司就遇到这样的情况。发现有蹊跷后,公司立即报警,警方调查发现,这些所谓的员工竟然是“骗薪”团伙成员。

2024年9月,深圳某公司人力资源部门发现,新入职的销售员张某入职数月却几乎未在岗,每次要求其回公司培训或汇报工作时,他总是以“在外见客户”为由推托。公司查询其学历及履历后,发现存在造假情形。

警方调查发现,张某并非单独作案,其背后是一个有预谋的“骗薪”团伙。自2024年5月起,张某、何某、周某自学历不高、求职困难,便动起了包装简历的歪脑筋。三人伪造了某重点大学的毕业证书、知名企业的离职证明,并精心设计了应聘话术,专门应聘无须坐班的销售岗位。

“销售岗流动性大,前几个月容易混,公司管理也相对宽松。”到案后,张某供述称,他们瞄准的正是企业管理漏洞——销售岗位通常以业绩考核为主,初期工资照发,即便业绩不佳,公司也不会立刻察觉。

南山区检察院审查发现,三人通过互

相介绍的方式入职行业相近的公司,入职后并未开展任何实际业务,却定期向公司提交虚假的客户拜访记录、业绩报告等。此外,他们还虚构商务接待场景,报销根本不存在的餐饮费用,而这些消费实为其个人日常开支。截至案发,张某骗取工资、报销款等数万元。

今年4月2日,南山区人民检察院依法以涉嫌诈骗罪对张某提起公诉。4月15日,经检察院提起公诉,法院以诈骗罪判处张某有期徒刑一年二个月,并处罚金6000元。

日前,同案犯何某、周某也已被抓获,案件正在进一步侦查中。(深检宣)

《工会法》知识学习问答

问:工会主席、副主席可以被随意调动工作或罢免吗?

答:《工会法》第十八条规定,工会主席、副主席任期未满时,不得随意调动其工作。因工作需要调动时,应当征得本级工会委员会和上一级工会的同意。罢免工会主席、副主席必须召开会员大会或者会员代表大会讨论,非经会员大会全体会员或者会员代表大会全体代表过半数通过,不得罢免。

问:《工会法》对工会工作人员的劳动合同作了哪些保护性规定?

答:《工会法》第十九条规定,基层工会专职主席、副主席或者委员自任职之日起,其劳动合同期限自动延长,延长期限相当于其任职期间;非专职主席、副主席或者委员自任职之日起,其尚未履行的劳动合同期限短于任期的,劳动合同期限自动延长至任期期满。但是,任职期间个人严重过失或者达到法定退休年龄的除外。

根据《最高人民法院关于在民事审判工作中适用〈中华人民共和国工会法〉若干问题的解释》第二条的规定,人民法院审理劳动争议案件,涉及确定基层工会专职主席、副主席或者委员延长的劳动合同期限的,应当自上述人员工会职务任职期限届满之日起计算,延长的期限等于其工会职务任职的期间。

此外,根据该司法解释,《工会法》第十九条规定中,“任职期间个人严重过失或者达到法定退休年龄的除外”,这里的“个人严重过失”,是指具有《劳动法》第二十五条第二项、第三项或者第四项规定的情形:“严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的”“严重失职,营私舞弊,对用人单位利益造成重大损害的”“被依法追究刑事责任的”。

以案说法

退休时间认定,身份证与档案谁说了算?

【案情回放】

2019年7月,吴某人职某公司,任工程部经理,双方签订劳动合同期限至2024年7月,月薪3万元。

2024年2月,因吴某身份证记载的年龄已达法定退休年龄,某公司无法为吴某缴存公积金,遂与吴某协商终止劳动合同。吴某前往社保部门咨询,却被告知其档案年龄尚未达到法定退休年龄,无法办理退休手续。

吴某向公司说明此情况后,某公司仍以按照身份证记载吴某已到退休年龄为由解除了劳动关系,将其转为退休返聘劳务关系,月薪降至1万元。2024年3月底,某公司又以项目停工、经营困难为由,口头通知吴某终止劳务关系。

吴某诉称,某公司在明知其档案记载的年龄未到退休年龄,且无法办理退休手续的情况下,仍终止劳动关系并擅自变更为劳务关系,要求某公司补发2024年2-3月工资差额5万元,并支付经济补偿15万元。

某公司辩称,按照吴某身份证的出生日期,其已到法定退休年龄,劳动关系自然终止,无需支付经济补偿。并且,双方已口头达成了变更劳动关系为劳务关系、月工资1万元的协议,不应支付工资差额。

【判决结果】

法院认为,依照《劳动和社会保障部关于制止和纠正违反国家规定办理企业职工提前退休有关问题的通知》(劳社部发[1999]

8号)的规定,本人身份证与档案记载的出生时间不一致时,以本人档案最先记载的出生时间为准。本案中,吴某档案记载的出生年月为1964年12月,直至双方所签劳动合同届满之时,吴某尚未达到法定退休年龄,因此,吴某与某公司的劳动关系未自动终止。某公司并无证据证明双方经协商一致后于2024年2月起变更为劳务合同关系,原告也不予认可。某公司应承担举证不能之不利后果,法院认定,双方在2024年2-3月期间仍继续履行原劳动合同,故某公司应补足吴某上述期间工资差额5万元。

2024年3月,某公司主动提出终止与吴某的劳动关系,并与吴某协商离职事宜,吴某要求某公司支付经济补偿,说明吴某对



资料配图

解除劳动合同也不持异议,可以视为双方协商一致解除劳动合同。吴某在某公司工作4年有余不满5年,某公司应支付吴某相当于5个月工资的经济补偿15万元。

某公司不服上诉。二审驳回上诉,维持原判。

【法官说法】

承办法官表示,原劳动和社会保障部为规范确定职工退休时间,以规范性文件的形式明确劳动者的退休时间应以档案中最早记载的出生时间为准。这一规定既保护了劳动者的合法权益,也规范了用人单位的用工管理行为。

(横琴法官)

(来源:中国法律出版社)