

美容机构欠薪引纠纷 三方联调中心成功调解

学习宣传工会法专栏

工会维权在行动

本报讯(全媒体记者誉建业 通讯员张上雄)中山一机构经营不善导致拖欠工资,员工数次追讨无果十分无奈。记者近日从中山市总工会获悉,在该市东区街道劳动争议三方联合调解中心(由工会、人社、工商联、企业联合会四方组成)的调解下,调解员积极回访跟进落实,最终成功调解。目前,该机构与员工约定日期支

付的前两期工资款已发放完毕。

据了解,赵某于2024年3月入职中山市某医疗美容机构,任职管家。赵某称,该机构经营不善导致他被拖欠2024年1月、2024年3月、2024年6月三个月工资,合计16068元。该机构与赵某于2024年7月31日解除劳动关系。赵某多次催促,但该机构仍拒不支付欠薪。

赵某日前向东区街道劳动争议三方联合调解中心反映被欠薪,中心指派调解员跟进。调解员告知赵某劳动争议调解程序的相关法律法规,着重强调了劳动争议调

解程序的“零成本、速度快、效力高”等优势。经过一番沟通,赵某表示愿意积极配合调解工作。同时,调解员也积极与该机构老板朱某沟通。朱某最初持不合作态度,经调解员耐心沟通协调后,朱某表示愿意参加调解,但声称机构经营困难暂无力一次性结清赵某被拖欠的工资,希望能宽限还款时间。

调解员安排双方到东区街道劳动争议三方联合调解中心进行调解。在调解过程中,机构称对案件涉及的欠薪数额没有异议,但需分期支付,而赵某要求立即

给付,双方在欠薪的给付时间存在分歧,调解一度陷入僵局。随后,调解员多次组织双方进行“背对背”的释法明理,从情、理、法角度对双方进行劝导。最终,赵某同意机构分三期支付欠薪。在双方当事人达成一致意见后,调解员出具《劳动争议调解协议书》双方签名确认,并积极回访跟进落实。

目前,赵某与机构约定时间支付的前两期工资已经发放,合计10712元。赵某对东区街道劳动争议三方联合调解中心的调解工作表示感谢。

以案说法

运输公司不安排出车,驾驶员能否要求补偿?

【案情简介】

A公司主要经营运输业务,拥有运营车辆20余台。2021年2月,刘某与该公司签订书面劳动合同,担任驾驶员岗位。刘某的工资构成中,出车运输提成占较大比例。

2023年6月底,A公司以经营困难为由,与刘某协商解除劳动合同,但双方未能达成共识。此后,A公司未再安排刘某出车执行运输任务。

2023年8月9日,刘某向A公司发出《被迫解除劳动合同通知书》,指出公司未按劳动合同约定提供劳动条件,以此为理由提出被迫解除劳动合同。之后,刘某将A公司诉至法院,要求该公司向其支付被迫解除劳动合同的经济补偿。

【法院判决】

根据刘某提交的与A公司工作人员的社交媒体聊天记录,以及案外人出具的证言等证据,能够证实双方于2023年6月底就解除劳动合同事宜进行过协商,但最终未能达成一致。此后,A公司未再安排刘某出车运输。

刘某的工作岗位为驾驶员,其工资构成中有很大一部分系出车运输的提成。A公司提交的车辆维修、保养清单显示,刘某经常驾驶的车辆在2023年7月有10天在维修保养,同年8月有2天在维修保养,这表示该车辆并非每天都在维修保养。A公司作为以运输为主要业务的公司,拥有20余台运营车辆,在7月至8月期间,一日也未安排刘某出车,这明显不合常理。A公司未能为刘某提供正常出车运输所需车辆,导致刘某的劳动报酬大幅减少。故刘某以未能提供劳动条件为由解除与A公司的劳动关系,并要求经济补偿,具有事实和法律依据。

综上,法院判决A公司向刘某支付被迫解除劳动合同的经济补偿。该判决已生效。

【法官说法】

承办法官表示,劳动条件是一个较为宽泛的概念,指劳动者在劳动关系存续期间,用人单位为保障其履行劳动义务所必须提供的物质、环境和制度保障的总称。



■资料配图

以本案为例,对于驾驶员刘某而言,车辆是其履行工作职责的核心工具。正常情况下,公司应当保障刘某拥有可供驾驶运输的车辆。在劳动合同履行期间,若公司无法提供车辆,直接切断了刘某获取主要劳动报酬的途径,严重损害其劳动权益,依法应认定为公司未提供劳动条件。

法官提醒,企业在与员工协商解除劳动合同时,必须严格遵循公平、自愿、合法的原则,杜绝使用不合理手段迫使员工离职。若协商不成,在劳动关系存续期间,企业务必严格依照法律规定和劳动合同约定,履行相应义务,切实维护员工合法权益。而当劳动者劳动权益受到侵害时,可先尝试与用人单位沟通协商,依据劳动合同约定,要求用人单位提供符合规定的劳动条件。若协商无果,劳动者可依法通过调解、仲裁或诉讼等合法有效途径,维护自身合法权益。

【法条链接】

《劳动合同法》第三十八条:用人单位有下列情形之一的,劳动者可以解除劳动合同:(一)未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的;(二)未及时足额支付劳动报酬的;(三)未依法为劳动者缴纳社会保险费的;(四)用人单位的规章制度

违反法律、法规的规定,损害劳动者权益的;(五)因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的;(六)法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的,或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的,劳动者可以立即解除劳动合同,不需事先告知用人单位。

《劳动合同法》第四十六条:有下列情形之一的,用人单位应当向劳动者支付经济补偿:(一)劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的;(二)用人单位依照本法第三十六条规定向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的;(三)用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同的;(四)用人单位依照本法第四十一条第一款规定解除劳动合同的;(五)除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同,劳动者不同意续订的情形外,依照本法第四十四条第一项规定终止固定期限劳动合同的;(六)依照本法第四十四条第四项、第五项规定终止劳动合同的;(七)法律、行政法规规定的其他情形。

(宝安法宣)

《工会法》知识学习问答

问:工会如何保障企业、事业单位、社会组织的职工依法行使民主管理权利?

答:《工会法》第二十条规定,企业、事业单位、社会组织违反职工代表大会制度和其他民主管理制度,工会有权要求纠正,保障职工依法行使民主管理的权利。法律、法规规定应当提交职工大会或者职工代表大会审议、通过、决定的事项,企业、事业单位、社会组织应当依法办理。

问:在签订劳动合同、集体合同时,工会有哪些作用?

答:《工会法》第二十一条规定,工会帮助、指导职工与企业、实行企业化管理的事业单位、社会组织签订劳动合同。工会代表职工与企业、实行企业化管理的事业单位、社会组织进行平等协商,依法签订集体合同。集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论通过。工会签订集体合同,上级工会应当给予支持和帮助。

问:企业、事业单位、社会组织处分职工时,工会可以提出意见吗?

答:《工会法》第二十二条规定,企业、事业单位、社会组织处分职工,工会认为不适当的,有权提出意见。

问:企业、事业单位、社会组织违反集体合同,侵犯职工劳动权益的,工会应当如何处理?

答:《工会法》第二十一条规定,企业、事业单位、社会组织违反集体合同,侵犯职工劳动权益的,工会可以依法要求企业、事业单位、社会组织予以改正并承担责任;因履行集体合同发生争议,经协商解决不成的,工会可以向劳动争议仲裁机构提请仲裁,仲裁机构不予受理或者对仲裁裁决不服的,可以向人民法院提起诉讼。

(来源:中国法律出版社)