

“娘家人”妙手解纷争 女职工送锦旗表谢意

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 通讯员员村官)近日,广州市员村工人文化宫法律服务中心收到了一面由职工罗女士寄来的锦旗。锦旗上“铁肩担道义 妙手解纷争”的金色大字格外醒目。锦旗的背后,不仅承载着职工沉甸甸的谢意,更是对工会法律援助工作的认可。

罗女士原在广州某传媒公司从事人事行政工作,在职期间因怀孕,公司要求

其签署“自离”文件,并明确表示劳动合同到期后不再续签。更令人心寒的是,在罗女士休产假期间,公司拒付产假工资。在多次催讨无果后,罗女士无奈向公司提出被迫解除劳动合同,并提起了劳动仲裁。

劳动仲裁裁决后,双方均不服,案件进入一审程序。收到一审开庭通知的罗女士深感个人力量有限、法律程序复杂,在迷茫无助之际,她找到了“娘家人”广州市总工会属下单位广州市员村工人文化宫法律服务中心,并申请法律援助。

中心在接到罗女士的申请后迅速指派工会律师对接。工会律师在详细了解

案情后,为罗女士进行了全面、细致的法律分析,指出案件中关于加班费证据的收集要点与诉讼风险,明确了未休年休假工资的计算依据,并告知其关于“试用期社保”等诉求因未经仲裁前置,需另行处理,以避免诉讼程序的混乱。

在一审阶段,工会律师为罗女士提供了坚实的法律服务支持。一审判决后,针对罗女士对加班费及未休年休假工资相关判决部分的不服,工会律师继续代理该案并为其提起上诉。

二审过程中,工会律师凭借专业的法律素养和丰富的庭审经验,细致梳理加班

证据,向法庭清晰阐明每项加班费的计算逻辑和法律依据。最终,在法院主持下,公司在一审判决的基础上同意增加支付部分加班费。案件最终以调解方式圆满结案,最大限度地维护了罗女士的合法劳动权益。

案件结束后,罗女士特地寄来这面锦旗。她激动地表示:“在我最困难的时候,是工会和法律服务中心给了我最大的支持和帮助。律师的专业、耐心和坚持,让我感受到了法律的公平正义和工会组织的温暖。工会组织是我们职工真正的守护者!”

以案说法

岗前培训期间,用人单位该不该发工资?

【案情回放】

2022年3月,吕某人入职A公司,双方签订一份《培训协议》,约定“培训期2个月(2022年3月1日至4月30日),其间无工资,不构成劳动关系,A公司无需为吕某缴纳社会保险”。培训期间,A公司安排吕某接替其他员工,出差至外地企业完成工作任务。同年4月15日,双方签订书面劳动合同(合同期限2022年4月15日至2025年4月14日),A公司自2022年5月起为吕某缴纳社会保险。

2024年6月,双方解除劳动关系。因A公司未支付2022年3月1日至4月15日的劳动报酬,吕某向劳动仲裁委申请仲裁,仲裁裁决未支持吕某该项请求。吕某遂向法院提起诉讼,要求A公司支付培训期间工资。

A公司辩称,2022年3月1日至4月30日为培训期,双方不构成劳动关系,无需支付工资。

【法院审理】

本案为劳动合同纠纷,争议焦点在于培训期间原告、被告是否建立劳动关系。

法院经审理认为,双方虽然签订了《培训协议》,约定培训期间不构成劳动关系、A公司不承担用人单位的义务,但在案证据显示,吕某在培训期间已根据A公司的安排接受工作任务并实际提供劳动,A公司亦通过规章制度对吕某进行管理和考核,应当认定A公司已对吕某开始用工。

综上,法院依法认定双方自2022年3月1日起建立劳动关系,判决A公司支付吕某培训期间的工资。该判决已生效。

【法官说法】

经办法官表示,根据《劳动合同法》相关规定,判断“岗前培训”期间是否存在劳动关系,关键在于是否属于“用工”。“用工”不仅指实际从事岗位工作,还包括为履行岗位职责进行的、与公司业务相关的岗前准备活动。若劳动者根据用人单位的安排,为满足岗位要求、提升工作技能而接受培训,甚至在培训期间接受用人单位的管理并实际提供劳动,即使名为“培训”,也应当认定为“用工”。

法官提醒,用人单位根据岗位

需求,要求劳动者进行岗前培训的,应及时与劳动者签订劳动合同,按约定支付工资、缴纳社会保险,不得通过签署《培训协议》等规避法定责任,如用人单位对劳动者进行专项技术培训的,可以通过订立协议与劳动者约定服务期;劳动者参加岗前培训时,应注意留存培训安排、工作任务记录、工资流水、沟通记录等证据,以便在双方对劳动关系认定或劳动报酬产生争议时更好维护自身合法权益。

【法条链接】

《中华人民共和国劳动合同法》第七条:用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。用人单位应当建立职工名册备查。

《中华人民共和国劳动合同法》第三十条:用人单位应当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。

用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的,劳动者可以依法向当地人民法院申请支付令,人民法院应当依法发出支付令。

(张琳岚 李文琳)

劳动法律法规Q&A

Q:因公司拖欠工资离职,员工可以申请经济补偿吗?

A:《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定,用人单位有未及时足额支付劳动报酬情形的,劳动者可以解除劳动合同。

《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条规定,劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的,用人单位应当向劳动者支付经济补偿。

Q:经济补偿应在何时支付?

A:用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明,并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。

劳动者应当按照双方约定,办理工作交接。

用人单位依照《中华人民共和国劳动合同法》有关规定应当向劳动者支付经济补偿的,在办结工作交接时支付。

Q:经济补偿按到手工工资算吗?

A:《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条规定:经济补偿按劳动者在本单位工作的年限,每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的,按一年计算;不满六个月的,向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的,向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付,向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

《劳动合同法实施条例》第二十七条规定:经济补偿的月工资按照劳动者应得工资计算,包括计时工资或者计件工资以及奖金、津贴和补贴等货币性收入。劳动者在劳动合同解除或者终止前12个月的平均工资低于当地最低工资标准的,按照当地最低工资标准计算。劳动者工作不满12个月的,按照实际工作的月数计算平均工资。

注意:应得工资指税前工资。

(来源:人社部)

信宜四方联动成功为40多名工人追回欠薪

本报讯“多亏了你们,拖了大半年的工资终于有了着落,这下心里的石头总算落地了!”拿到调解协议书的工人陈某激动地说。近期,在茂名信宜市综治中心的统筹调度下,信宜法院联合市人社局、市总工会成功调处一起涉40多名工人的劳务合同纠纷,用高效联动的调解方式化解了群体性劳资纠纷,维护了劳动者权益和社会和谐。

“我们跟着文老板做手工加工,从今年1月开始就没拿到工资了,家里等着钱过日子呢!”今年10月,多名工人陆续来到信宜市劳动保障监察综合执法大队求助。

据工人们反映,文某从广西某玩具公司进货至信宜,聘请工人进行手工加工,

但因资金回笼不畅,自2025年1月起便拖欠工资,至今共拖欠陈某等40多名工人约17万元工资。在征得当事人同意后,信宜市劳动保障监察综合执法大队将案件通过“粤平安”平台上报给市综治中心。

信宜市综治中心对案件进行分析研判后,发现涉案工人中大部分已达退休年龄,无法通过常规劳动仲裁程序维权;且多数工人文化程度不高,对法律程序不熟悉,若走诉讼途径,不仅耗时费力,还可能因举证困难影响维权效果。

为减少当事人诉累,实现“一揽子”化解纠纷,信宜综治中心立即向信宜法院、总工会、人社局发出联动调解邀请,启动“法院+工会+人社”劳动争议诉调对接工

作机制。

在信宜综治中心的统筹调度下,三方单位迅速明确分工职责:法院发挥专业优势,指派经验丰富的法官全程指导,确保调解程序合法规范;人社局立足行政职能,精准解读劳动保障政策法规,核实务工事实等关键依据;总工会站在职工立场,耐心倾听诉求、疏导情绪,引导工人理性维权,同时向文某宣讲用工责任。

最终,在信宜法院、人社局、总工会三方代表的共同努力下,双方当事人达成一致调解意见:由文某分两期支付工资。双方现场签署调解协议后,信宜法院依法对该协议进行了司法确认,赋予其强制执行效力,消除了当事人的后顾之忧。(周妙)