

劳动法律法规Q&A

Q:发生劳动争议,如何申请调解、仲裁?

A:“协商—调解—仲裁—诉讼”这是我国劳动人事争议处理的基本程序和方式,发生劳动争议后,劳动者可以先与用人单位协商解决。

如果协商达成一致,双方可以签订和解协议;如果协商无果,劳动者可以依法向调解组织申请调解,或者向劳动合同履行地或用人单位所在地的劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。

最后一步是诉讼。发生劳动争议后,一般情况下不能直接向人民法院起诉,必须先经过仲裁才行。对仲裁结果不服的才能向人民法院起诉,协商、调解不是必经程序,双方当事人可以自愿选择。

Q:如何申请调解?

A:劳动争议调解就是当事人提出申请后,调解组织通过劝说疏导等方式,帮助双方当事人自愿达成调解协议。

调解组织主要有三类:1.企业劳动争议调解委员会,达到一定规模的企业都要设立;2.依法设立的基层人民调解组织,很多地区的仲裁院专门设有调解中心;3.在乡镇、街道设立的具有劳动争议调解职能的组织。此外,还有行业性、区域性争议调解组织,社会化争议调解组织。

各地人社部门还与法院、工会等单位联合设立一站式调解中心对新就业形态劳动者的劳动纠纷实现一站式调解。

除了到现场递交调解申请书当事人还可以在线申请调解。人力资源社会保障部开发了“互联网+调解”服务平台,可以为当事人提供劳动人事争议调解网上申请、案件处理进展查询和法律法规政策查询等服务。

当事人可以根据实际情况选择合适的方式或调解组织来解决劳动争议,调解不成功或对方不履行调解协议可以再去申请仲裁。

Q:如何申请仲裁?

A:向劳动合同履行地或用人单位所在地的劳动人事争议仲裁委员会提出仲裁申请即可。

目前部分地区可以实现网上申请仲裁适用调解仲裁的劳动争议主要有这些:因确认劳动关系发生的争议;因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议;因除名、辞退和辞职、离职发生的争议;因工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以及劳动保护发生的争议;因劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等发生的争议;法律法规规定的其他劳动争议。

受理申请后,仲裁委员会在规定时间内开庭审理案件,听取当事人的陈述和答辩,并组织调解。

调解不成或者调解书送达前一方当事人反悔的,仲裁委员会作出裁决。当事人如果对仲裁裁决不服,可以考虑依照《劳动争议调解仲裁法》向有管辖权的人民法院提起诉讼或申请撤销裁决。

对于发生法律效力判决书,一方当事人如果拒不履行裁决,另一方可以依法向人民法院申请执行。

(来源:人社部微信公众号)

“疫情、公司没钱”不是欠薪理由

二审翻盘! 工会律师助劳动者获经济补偿

学习宣传工会法专栏

工会维权在行动

本报讯(全媒体记者王艳)2022年1月,曹帅入职广州某科技公司担任测试工程师,月薪14400元。2024年年初,其参与研发的软件项目取得著作权后,公司以“无研发需求”为由,单方面通过电子邮件通知降薪,并以“疫情、公司没钱”等理由,持续克扣工资。至2024年8月,公司甚至拖欠曹帅当月工资未发。

曹帅多次催讨无果,拨打“12345”投诉后,公司仍以“现金流不足”为由拒不支付。人事部门更直言:“公司账上没钱,后续会继续降薪,想投诉或仲裁随便。”无奈之下,曹帅于2024年9月18日发出《被迫解除劳动合同通知书》,申请劳动仲裁,要求支付被拖欠的工资、未休年假工资及解除劳动合同经济补偿。

仲裁与一审:劳动者维权受阻

曹帅的入职时间2022年1月1日,与公司签订了期限分别为2022年1月1日至2022年3月4日、2022年3月5日至2027年3月4日的《劳动合同》。其中约

定,2022年3月5日起,曹帅的薪酬结构为基本工资2300元、岗位工资5100元、级别工资4120元、月度绩效奖金2880元,合计14400元。每月工资发放时间为15日。公司在2024年2月至2024年6月期间以及2024年8月支付曹帅月工资的80%,2024年7月整个月工资未支付;曹帅剩余8天未休年假。

劳动仲裁中,曹帅请求公司支付2024年1月1日至2024年9月19日期间的工资46046元、解除劳动关系经济补偿86400元、2023年1月1日至2024年9月19日期间的未休年假工资15888元。

仲裁员虽确认公司欠薪事实,但以“已支付80%工资、保障基本生活”为由,驳回经济补偿请求。更令曹帅气愤的是,同案另一同事因主张欠薪金额与公司认可不一致,反而获仲裁支持。

一审阶段,曹帅申请广州市南沙区工会法律援助服务,工会律师韩双梳理证据后重点呈现:2024年2月至9月,公司累计拖欠工资超4万元,且曹帅多次催讨未果。

但一审法院在公司认可曹帅提出的欠薪金额并提交三张不完整利润表后,以“公司三年净利润为负、曹帅已获80%工资”为由,认定其没有欠薪故意,曹帅应视为“主动离职”,驳回经济补偿请求。

二审逆转:法院认定公司恶意欠薪

二审中,工会法律援助律师提出,事实上即使公司真的是连续三年经营亏损,需要通过全员降薪,也需要履行召开股东大会或股东代表大会。本案中公司降薪、欠薪均未与劳动者协商,程序违法;在劳动者已经向政府投诉、公司协商等所有救济途径均使用后,公司也拒绝支付欠薪、拒绝就欠薪事宜进行协商,态度恶劣;同时工会法律援助律师找到了大量公司在诉讼期间转移财产的证据,整理了几万字的文字材料给法院,另外公司所称“经营亏损”,是因为同期进行大额战略投资所致,而非公司本身经营不善。最终,二审法院采纳律师意见,认定公司存在“恶意欠薪”行为,撤销一审判决,判令公司支付曹帅经济补偿及拖欠工资。

本案援助律师、广东丰信律师事务所律师韩双表示,本案核心争议在于公司在认可存在欠薪的情况下,久拖不发是否合法。根据《劳动合同法》第三十五条,变更劳动合同需双方协商一致。公司以“经营困难”为由单方拒不及时足额支付劳动者工资,且未履行法定程序,属违法行为。劳动者据此提出被迫离职,有权主张经济补偿。

以案说法

员工拒绝调岗仍坚守原岗位,是否旷工?

【案情回放】

张某于2023年1月6日入职某连锁超市,双方签订了劳动合同,约定张某从事理货员工作,工作地点为连锁一店,并且约定超市有权根据经营管理需要合理调整张某的工作岗位和工作地点。

2025年9月1日,超市连锁二店新店开业,因人员紧张,9月4日,超市事业部通知张某于9月5日到二店报到工作,工作岗位、薪资待遇均不变,且二店与一店距离较近。张某以双方没有对调岗进行协商,且超市未出具正式调岗通知为由拒绝,并继续在原岗位继续工作。

2025年9月8日,超市事业部再次通知张某到连锁三店工作,工作岗位、薪资待遇均不变,要求张某于2025年9月9日上午报到。据查,三店与一店相比,张某单次通勤时长较以前增加10分钟左右。张某仍以前述理由拒绝。

2025年9月10日至20日,三店人事专员多次联系张某,要求其到店报到或者履行请假手续,否则将按旷工处理,但张某仍未按要求报到,也未履行请假手续,并在原岗位继续工作至2025年9月26日。2025年9月27日,超市在征求工会意见后,以张某自2025年9月9日起旷工为由,与其解除了劳动合同。

张某申请劳动争议仲裁,要求公司支

付2025年9月9日至26日期间的工资。

【仲裁结果】

本案中,张某与超市签订的劳动合同中已明确约定,超市有权根据经营管理需要合理调整张某的工作岗位和工作地点;超市的先后两次调岗,都保障了张某岗位、薪资待遇均不变;调岗到三店后,张某的通勤时间增加量未超出合理范围,未对其继续履行劳动合同产生重大影响。根据上述情况可以判断,超市对张某工作地点的调整,属于合理调岗,张某应当服从工作安排。

张某在接到调岗通知后,未及时到新岗位报到,后经超市多次催告仍未到岗,也未履行请假手续,其在原岗位出勤并非基于超市的工作安排,不属于提供正常劳动。因此,仲裁委驳回了张某的仲裁请求。

【律师释法】

用人单位对员工进行调岗,但劳动者坚持在原岗位工作,是否属于劳动者提供了正常劳动?回答这一问题,必须先明确用人单位单方调岗行为是否合理。如果合理,则劳动者坚持在原岗位工作构成旷工。

《劳动合同法》第三十五条规定,用人单位与劳动者协商一致,可以变更劳

动合同约定的内容;变更劳动合同,应当采用书面形式。实践中,用人单位受经营状况、考核指标、员工个人能力等各种因素影响,需要对部分员工的工作地点、工作岗位等作出适当调整。若双方始终无法就变更合同达成一致意见,这不仅使劳动关系处于不稳定状态,甚至会影响用人单位的正常经营和运转,因此,除了双方协商一致可以变更劳动合同外,还须赋予用人单位一定的用工自主权。用人单位确因生产经营需要合理调整劳动者的工作岗位、工作地点,是用人单位用工自主权的重要内容,也是用人单位正常生产经营所必须。劳动者理应遵守劳动纪律、服从工作安排。当然,行使用工自主权必须满足一个前提,即必须在法律法规框架内行使权利。根据司法实践及人社部、最高人民法院发布的典型案例等,判定用人单位单方调整劳动者岗位或工作地点是否具备合理性,一般须考虑以下因素:是否基于用人单位生产经营需要;是否属于对劳动合同约定的较大变更;是否对劳动者有歧视性、侮辱性;是否对劳动报酬及其他劳动条件产生较大影响;劳动者是否能够胜任调整的岗位;工作地点作出不便调整后,用人单位是否提供必要协助或补偿措施等。

(南敏)