

降薪调岗引纠纷,工会律师助女工获补偿

学习宣传工会法专栏

工会维权在行动

本报讯(全媒体记者许接英 通讯员韩国靖)近日,广州市番禺区一起因调岗降薪引发的劳动争议案件,在工会律师的法律援助下,当事职工叶女士与所在公司达成和解,并顺利收到补偿款85000元。为此,叶女士特意向番禺区总工会及法律援助律师送上锦旗,表达诚挚

感谢。

叶女士于2023年2月27日入职该公司,担任外贸业务员。自2025年9月起,因客户冲突等问题,公司开始采取降薪调岗、频繁发送违规通知等方式对其施压,双方矛盾逐渐激化。在未能就补偿事宜达成一致后,叶女士与公司先后向对方发出解除劳动合同关系通知书。

为维护自身合法权益,叶女士随即申请劳动仲裁,并向番禺区总工会申请法律援助。在工会律师的努力协调下,叶女士

和公司经过多轮谈判,最终达成调解协议。“多亏了工会和工会律师耐心、专业的帮助,我才能在这个案件中坚持下来,并取得这样一个相对圆满的结果。”叶女士在赠送锦旗时激动地表示。

番禺区总工会相关负责人表示,将进一步加大普法宣传与维权服务力度,畅通职工法律援助渠道,切实发挥“职工娘家”的支撑作用,让劳动者在合法权益受到侵害时,能获得及时、有力的法律支持,合力构建和谐稳定的劳动关系。

企业停摆欠薪,法院“立审执破信”高效化解

421名员工足额拿到400万元工资

本报讯 421名员工的薪资悬空、1.2万平方米优质产业空间停摆闲置,更叠加跨省市多重债权债务纠纷……一家曾经热闹的深圳某科技公司厂房,一度陷入了这样的困局。破局的关键,来自深圳市坪山区人民法院创新推行的“立审执破信”一体化协同机制。该机制全程精准嵌入案件处置各环节,既稳妥化解民生难题,更推动低效产业空间能级跃升,最终实现该案件的成功高效处置。

这是一场由企业停摆引发的连锁纠纷。2025年7月,深圳某科技公司毫无征兆地停止运营,员工薪资发放中断。421名员工心急如焚,纷纷通过劳动仲裁、信访等多种渠道奔走维权;与此同时,公司的债权人也因债权无法实现,在三省市五地法院提起诉讼,一时间,各类纠纷交织,案件进展陷入困局。

员工要工资、债权人要欠款、辖区要发

展空间,三重诉求交织,拧成困局。这些分散在仲裁、信访、综治渠道的维权信息,很快通过区民生诉求平台汇总梳理,转交到坪山法院。坪山法院经研判发现,该案涉及面广、地域跨度大,企业存在大量未清偿债务且已无清偿能力,符合破产法定条件。于是,坪山法院当即启动“立审执破信”一体化机制,由法官牵头跨部门一体化审判团队统筹处置。

针对员工年底薪资诉求迫切的首要民生难题,跨部门一体化审判团队迅速对接街道办、人社部门等职能部门,搭建起多元解纷平台,组织企业方、员工代表及债权人面对面沟通协商。跨部门一体化审判团队向各方算清“时间账、损失账、生计账”,精准提出“解封部分设备拍卖,拍卖款优先兑付员工工资”的解决方案。经多轮真诚沟通、反复释法明理,各方最终达成共识。跨

部门一体化审判团队随即全速推进拍卖流程,400万元工资款很快足额发放至员工账户,剩余经济补偿款也明确了后续处置路径,一场剑拔弩张的涉众纠纷圆满化解。

员工薪资难题解决了,但闲置的产业空间仍被多重查封。对此,跨部门一体化审判团队创新推行“深圳牵头腾退、各地法院全程监督、公证机构现场见证”的财产查控处置模式,主动对接三省市五地法院,通过多场线上协调会,清晰阐释“统一处置、公平受偿、盘活资源”的核心思路,逐一回应各方顾虑,最终促成五地法院达成协同处置共识。随后,跨部门一体化审判团队全程驻守腾退现场调度指挥,统筹多力量精准作业,仅用5天时间完成腾退。

如今,闲置已久的产业空间已彻底扫清障碍,新的科创企业很快就能进场装修。(刘斌)

亲哥去世,弟弟请假未获批去奔丧被辞

法院:公司做法有违公序良俗,属违法解除劳动合同

本报讯 请假未获批去奔丧,算不算“擅自离岗”?近日披露的一份民事判决书,引起关注。

2023年4月8日,乔某人入职某养老中心,岗位为厨师。同年8月19日,乔某亲哥哥病危,乔某在微信上向某养老中心后厨经理高某请假15天,高某表示批不了这么长时间的假,后乔某表示可以申请不带薪的假期。8月20日晚,乔某哥哥去世,乔某向高某发微信称:“高经理,我原来是想明天再干一天的,现在看来不及啦,准备明早坐火车走,所以向你请假。”8月25日下午,乔某再次向高某发微信称,“高经理,我现在正在回京的路上,明天上班。”高某回复称,“下周一找我,写辞职信,明天不用进公司。”

8月28日,某养老中心向乔某发送辞退信,载明:“乔某8月21日在未告知病危人员与乔某的亲属关系、未出具医疗卫生部门诊断结果、公司未做好相应工作安排且未获同意的情况下,擅自离岗至8月25日。公司综合上述因素经研究决定予以辞退乔某。”

乔某认为某养老中心构成违法解除,经劳动仲裁后诉至法院,请求某养老中心支付违法解除劳动合同赔偿金等。



资料配图

某养老中心辩称,丧假主要适用于直系亲属,乔某哥哥去世请假不在法定范围之内,且乔某未经同意请假,影响了工作的正常开展。

法院审理后认为,解除劳动关系是对劳动者最为严厉的惩戒措施,将使劳动者丧失现有的工作,故须综合用人单位的业务性质、劳动者违纪情形以及给单位可能造成的损失或影响、适用其他惩戒措施的行为等方面对解除行为的合理性予以审

查。乔某亲哥哥病危去世,向单位提出请假不带薪的事假,用人单位不予准假,事后以劳动者擅自离岗、严重违反规章制度为由径行解雇,有违公序良俗,在不存在其他合法解除劳动合同事由的前提下,某养老中心的行为构成违法解除劳动合同。

据此,法院对本案终审后判决某养老中心构成违法解除劳动合同,应向乔某支付违法解除劳动合同赔偿金7000余元。

(来源:法治日报)

劳动法律法规Q&A

Q:什么是停工留薪期?

A:停工留薪期是职工因工作遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的期限,一般不超过12个月。

停工留薪期的时间,由已签订服务协议的治疗工伤的医疗机构提出意见,经劳动能力鉴定委员会确认并通知有关用人单位和工伤职工。

Q:停工留薪期可以延长吗?

A:停工留薪期一般不超过12个月,伤情严重或者情况特殊,经设区的市级劳动能力鉴定委员会确认,可以适当延长,但延长不得超过12个月。生活不能自理的工伤职工在停工留薪期需要护理的,由所在单位负责。

Q:停工留薪期的时间如何确认?

A:停工留薪期一般以职工因工作遭受事故伤害时起算。

Q:停工留薪期只发基本工资吗?

A:《工伤保险条例》第三十三条第一款对此作了明确规定,职工因工作遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的,在停工留薪期内,原工资福利待遇不变,由所在单位按月支付。

Q:停工留薪期可享哪些待遇?

A:职工在停工留薪期内,除享受工伤医疗待遇外,原工资福利待遇不变,由所在单位按月支付。评定伤残等级后,停发原待遇,按规定享受伤残待遇。若该职工停工留薪期满后仍需治疗,可以继续享受工伤医疗待遇。

Q:工伤停工留薪期计入年休假吗?

A:《企业职工带薪年休假实施办法》第六条规定,职工依法享受的探亲假、婚丧假、产假等国家规定的假期,以及因工伤停工留薪期间,不计入年休假假期。

Q:停工留薪期内,用人单位可以单方解除劳动合同吗?

A:根据《劳动合同法》第四十二条第一款第二项规定,职工在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的,用人单位不得依照该法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同。因此,停工留薪期内,用人单位不得解除或终止劳动关系,把职工一丢了之。

(来源:人社部)