

维权课堂

主办:江苏省高级人民法院 江苏省司法厅 江苏省总工会 承办:省高院民四庭 省法律援助中心 省总工会工法部 江苏工人报社

法官说法

用人单位擅自降低员工销售提成 未经民主程序 被法院认定无效

照双方一直采用的方法进行计算,支持了谢某的诉讼请求。

【法官评析】

用人单位与劳动者之间存在一定的“管理”与“被管理”的关系。用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时,应当经职工代表大会或者全体职工讨论,提出方案和意见,与工会或者职工代表平等协商确定。

根据《中华人民共和国劳动合同法》第四条的规定,用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时,应当经职工代表大会或者全体职工讨论,提出方案和意见,与工会或者职工代表平等协商确定。

或者告知劳动者。也就是说,即使用人单位与劳动者之间有“管理”与“被管理”的关系,用人单位也并不是掌握绝对的话语权的,规章制度也是劳动关系中权利义务的一部分,也是要经过民主程序与劳动者协商,并且要将结果通过合理的方式向劳动者公示。

本案中,某房地产公司将销售提成比例进行下调,提高获取提成的条件,实际上就是变更了劳动报酬获取的条件,直接涉及到了劳动者重大利益,故应当经过民主程序与劳动者进行协商。

不当对劳动者发生法律效力。

用人单位对于劳动者进行管理是生产经营的必须,但是这种管理不能突破劳动关系是平等自愿建立起来的民事关系的本质。因此,用人单位在采取管理措施时,亦应当与劳动者进行充分民主协商。

盐城市中级人民法院 王珩



在贵阳仁堂制药公司职工的印象里,无论谁家有困难,都能第一时间看见工会主席张发忠登门看望的身影。他为困难职工协调公租房、申请困难补助,疫情期间带头返岗,为职工创新搭建平台……在张发忠看来,工会主席就是要敢为职工说话、能为职工办事。(10月11日《工人日报》)

维护职工合法权益是工会组织的主责主业。衡量一级工会组织是不是职工群众自己的组织、一名工会干部是不是称职的工会干部,敢不敢为职工说话,是首要的区分标准。没有敢为职工说话的信心和勇气,工会的一切工作就失去了根基。

当下,多种经济成分并存、劳动关系更加复杂多元,对工会组织依法履职提出了新的更高的要求。对于职工的合法权益,不仅有一个敢于代表和维护的问题,而且还有一个善于代表和维护也就是要讲究方法策略的问题。只有注重维护的方法策略,把握好维护的时机火候,才能更好地为职工维权、办成事。

新时代,党对工会组织寄予厚望,职工群众对工会工作也充满新的期待。工会干部如何做到既敢于又善于代表和维护职工的合法权益呢?

首先是要加强学习。学习可以澄清思想上的模糊认识,学习可以解答工作中遇到的各种难题,学习可以坚定维护职工合法权益的信心,学习可以提高观察问题、分析问题、解决问题的能力。

其次要深入调查研究。工会要实现代表和维护职工合法权益的目的,必须对职工的“急难愁盼”、对需要解决的现实问题做到心中有数。未雨绸缪,才能变被动为主动。

第三要注重整合各方资源和力量。就工会组织自身而言,维权的资源手段毕竟有限。实践中,注重整合党政的资源手段、借助社会各方面的力量,为我所用,可以弥补工会组织维权手段的不足,使广大职工的合法权益得到全面有效地维护。

维护职工权益要讲方法策略

何应洋

法律援助

劳动合同遭解除 法律援助施援手

【案件概要】

2007年5月起,农民工尤某在扬州某公司从事机器组装工作。2021年5月17日,公司与尤某因调整工资发生争议,5月19日,公司以尤某严重违纪为由解除与尤某之间的劳动合同,尤某拒收。后尤某与公司协商未果,将公司生产用电断电,经派出所出警,公司以尤某不服从公司管理为由出具第二份解除劳动关系通知书,在前一份的基础上增加延长一个月的协商时间。尤某认为用人单位“以不存在的理由”违法解除与其劳动关系。

尤某与公司沟通无果后,无奈之下为维护自身合法权益,来到扬州市法律援助中心咨询求助并申请法律援助。

【援助经过】

扬州市法律援助中心接到申请后,迅速审查相关材料并决定给予法律援助,并指派专职法律援助律师蔡剑扬承办该案。法律援助律师接受指派后,积极了解尤某案件的基本情况,细致认真研究分析案情,承办律师认为,双方发生矛盾是公司调整工资数额导致,公司与尤某协商一致,公司以尤某违纪为由解除劳动合同,但并未说明是什么违纪且未提交相关违纪行为处罚的依据(规章制度),属于违法行为,应当支付经济赔偿金,经尤某认可后承办律师迅速制作相关文书。因本案属于劳动争议范畴,承办律师向扬州市劳动争议仲裁委员会申请劳动仲裁。市仲裁委进行立案,于2021年7月27日公开开庭审理了此案。

本案涉及三个争议焦点:一是公司是否违法解除劳动合同,是否应当支付违法解除劳动合同的经济赔偿金;二是尤某的人职时间;三是尤某解除劳动合同

前12个月平均工资是多少?

争议焦点一:公司认为,双方因工资结算方式发生矛盾。2021年5月17日尤某发生打砸行为,后尤某将公司生产用电拉闸属于违反基本劳动纪律,公司解除劳动合同合法。承办律师认为,公司未与申请人协商一致单方调整申请人工资数额,导致双方矛盾的发生,申请人不存在违反基本劳动纪律的事实,公司以违纪为由解除劳动合同,该违纪的行为应当在公司规章制度中应当有明确规定,但公司未能提供经民主程序制定的规章制度,公司单方解除劳动合同的行为属于违法解除。仲裁委认为,公司无论是调整工资结算方式还是工资数额,都未与尤某协商达成一致,后续的补偿方案,也未取得尤某同意,另外,公司主张是尤某违反劳动纪律而解除劳动合同,但公司未能举证证明尤某不服从管理的具体行为,并当庭表示公司生产规模小,没有制定相关的规章制度。因此,公司单方面以尤某不服从管理为由解除劳动合同行为属于违法解除劳动合同,根据《劳动合同法》第八十七条规定,应支付经济赔偿金。

争议焦点二:承办律师认为,尤其是2007年5月左右到公司工作的,并提供了送货、维修收据等证据。公司认为尤某是2010年3月到公司入职上班,同时提供了为其缴纳社保的证明材料。经查,尤某仅有部分收据有工作时间,该收据并无尤某经手的相关痕迹,且通过尤某陈述以及民警出警视频,可证明尤某在入职前用自己面包车帮公司送货,送货时也要收钱出收据的情况。仲裁委认为:申请人提供的证据无法证明其入职时间为2007年5月,仲裁委认可公司2010年3月起为申请人缴纳社会保险



的时间为人职时间。解除劳动合同的期限为公司决定的2021年6月14日。根据《劳动合同法》第四十七条规定,公司应支付尤某经济补偿金时间为11.5个月。

争议焦点三:承办律师认为,工资是由公司的实际负责人曹某每月通过微信转账方式支付,其中一笔8000元是年终奖。根据法律规定,经济补偿金计算,应以解除劳动合同前12个月的工资平均基数作为计算依据,2021年6月已经解除劳动合同,不应作为经济补偿金计算基数。公司认为8000元不应计入工资,同时认为应以解除劳动合同前12个月平均工资(2020年7月-2021年6月)为标准支付经济补偿金。仲裁委认为,通过微信转账记录可以看出,公司实际负责人2021年2月7日微信转账的8000元说明为奖金,根据《劳动合同法实施条例》第二十七条规定,计算经济补偿金的基数应当包括8000元奖金;2021年6月工资(280元)无法反映尤某的正常工作,将此工资计算为一个月工资显失公平,故以2020年6月至2021年5月期间

工资计算解除劳动合同前12个月平均工资。

经承办律师据理力争,扬州市劳动人事争议仲裁庭庭后作出仲裁裁决:裁决用人单位向受援人尤某支付经济赔偿金合计14.06万元。用人单位及时履行了仲裁裁决,并向尤某如数支付。至此本案法律援助案件圆满办结,承办律师得到受援人尤某的真诚感谢并赠送一面“业务精湛,法律卫士,为民服务,为民解忧”的锦旗。

【法律援助点评】

用人单位肆意认定劳动者违纪并解除劳动合同的情况时有发生。劳动者在遇到用人单位以违纪为由解除劳动合同的情况下,一般不具有自我维权的能力。法律援助律师在案情不明且劳动者提供较少证据的情况下,运用扎实的专业能力和丰富维权经验,在用人单位举证的证据中寻找对劳动者有利的证据,充分证明上述用人单位以违纪为由解除劳动合同不具有合法性。

扬州市法律援助中心 李晓华

提个醒

企业不合理调整工作地点,赔!

扬州人小李(化名)于2011年3月到一家连锁公司扬州分公司工作,双方签订劳动合同,其中约定小李在该公司“从事行政工作”,工作地点在“扬州或公司安排的其他地方”。

前不久,这家连锁公司向小李发出调令:“根据公司发展需要,现决定将员工小李调至云南平台公司工作,岗位、薪酬待遇不变,请于9月21日前到云南平台公司报到。”

接到调令后,小李对调令的内容表示异议,不同意变更工作地点,一直在原工作地点、工作岗位上班。9月25日,该公司向小李发出了拟解除劳动合同的通知书,理由为小李未在9月21日前到云南平台公司报到,构成旷工3天,违反公司规章制度。后来,该公司正式向小李发出解除劳动合同通知书。小李认为公司的行为侵犯其合法权益,申请劳动仲裁,要求公司支付违法解除劳动合同的赔偿金。

扬州市劳动人事争议仲裁部门接到小李的仲裁申请后入企进行了调查取证。根据双方签订的劳动合同和调查结果,劳动人事争议仲裁部门认为,工作地点属于劳动合同的必备条款,应当具体明确。虽然这家连锁公司与小李在劳动合同中约定的工作地点为“扬州或公司安排的其他地方”,但小李入职以来,一直相对固定地在扬州工作,应当认定双方在履行劳动合同的过程中选定扬州为工作地点。公司将小李调至云南平台公司,小李已经不具备日常往返原有住所的可能,应当认定公司单方变更小李的工作地点。此外,公司未提供证据证明其调整工作地点的行为在经营上实属必要。故认定公司对小李的调令不具备合理性。小李因此未能按时到岗报到,是公司导致,不构成旷工。公司基于旷工作出的解除劳动合同通知书,缺乏事实依据,属于违法解除,支持小李的赔偿请求。

有关劳动人事争议法律专家表



示,从理论上说,《劳动合同法》规定工作地点是劳动合同的必备条款,目的在于保护劳动者享受相对稳定和可预期的劳动报酬,并在相对稳定的岗位上从事自己愿意从事的工作。如果允许用人单位可以随意变更工作地点,将意味着劳动合同中有关工作地点的内容成了可有可无的条款。小李这一案例中,公司与小李约定的工作地点就是不明确的。更严重的是,有的用人单位利用这种条款来逼迫劳动者主动离职,从而达到用人单位所要达到的目的,这显然与《劳动合同法》的立法精神不符。

当然,也有特殊情况,主要结合订立合同时相关因素来判断。有些劳动者在订立劳动合同时可以预见工作地点不可能固定,如建筑工人、司机等,这类劳动者不愿意去新的工作地点,不应支持其主张;有的用人单位为劳动者提供了班车,或者支付了交通费,劳动者也依然处于每天可以正常往返的地域范围,通常可以认可用人单位的调整。

王槐艾

职场观察

上班时间回家哺乳发生交通事故,算工伤吗?

年轻妈妈上班回家哺乳发生交通事故,人社局认定是工伤,公司却说不属于工伤。近日,南京江北新区人民法院审结了这起案件。

用人单位:不认可人社局工伤认定

2019年6月,周某产下一女。12月初,尚处于哺乳期的周某在工作时间驾驶机动车回家哺乳,归程途中与案外人张某发生交通事故,后交警大队认定周某无责。2020年7月,周某向江宁区人社局(以下简称人社局)申请工伤认定。

2020年8月27日,周某任职的上海某服饰公司收到区人社局的工伤认定书,对此结果并不认可。10月19日,该公司将区人社局诉至南京江北新区人民法院,要求撤销工伤认定。

法院认为:区人社局在收到周某工伤认定申请后,经过调查并结合证据材料,认定周某从单位回家给小孩哺乳途中,受到非本人主要责任的交通事故伤害而受伤,属于因在上下班途中发生非本人主要责任的交通事故受伤的情形,属于工伤认定范围,符合法律规定。

法院判决:区人社局作出行政行为合法,驳回上海某服饰公司的诉讼请求。

回家哺乳是否是“上下班途中”?

本案的争议焦点是:周某上班时间返回家中哺乳是否属于工伤认定情形中的“上下班途中”。

《女职工劳动保护特别规定》中规定,对哺乳未满1周岁婴儿的女职工,用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动。用人单位应当在每天的劳动时间内为哺乳期女职工安排1小时哺乳时间。

本案中,周某2019年6月生下女儿,至事发时,仍处于哺乳期内。上海某服饰公司应当为周某安排1小时的哺乳时间,并及时

与周某沟通协商哺乳时间的安排。周某在上海某服饰公司未与其沟通明确哺乳时间的情况下,根据工作时间灵活安排每日的哺乳时间,往返途中发生的交通事故伤害应视为工伤认定的合理范畴。

《工伤保险条例》第十四条第六项规定,职工有下列情形之一的,应当认定为工伤:(六)在上下班途中,受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的。

《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》第六条规定,对社会保险行政部门认定下列情形为“上下班途中”的,人民法院应予支持:(一)在合理时间内往返于工作地与住所地、经常居住地、单位宿舍的合理路线的上下班途中;(二)在合理时间内往返于工作地与配偶、父母、子女居住地的合理路线的上下班途中;(三)从事属于日常工作生活所需要的活动,且在合理时间和合理路线的上下班途中;(四)在合理时间内其他合理路线的上下班途中。 周明

