责任编辑/万　森　版面编辑/晓　强　校对/李小香　2025年7月7日
工会新闻部电话：025-83279179　投稿邮箱：164274389@QQ.com
江苏工人报

■2024年度江苏省劳动人事争议典型案例八

联合化解群体性欠薪纠纷，调裁诉一体化机制显成效

【基本案情】

某钢管公司拖欠工人数月工资未发，工人了解到有供应商要到厂内强行搬运成品和原料抵作货款后万分着急。法院劳动争议调裁中心在2024年5月11日获悉后第一时间介入，立即启动“法院+”联动机制，当天即联合当地劳动关系联合调处中心和相关部门开展调解工作，引导135名工人向仲裁委申请仲裁，要求某钢管公司支付工资，并通过仲裁委向法院申请财产保全。

【处理结果】

法院于2024年5月11日16时10分前往某钢管公司采取保全措施，于当晚21时06分成功查封500余吨成品和原料，迅捷高效地完成对工人工资优先保全的工作。案件处理过程中，法院依托劳动关系联合调处中心推动辖区镇政府及各职能部门共同参与协调，最终促成119名工人与某钢管公司在仲裁阶段达成调解协议。未达成调解协议的16名工人仲裁后诉至法院，法院开通“绿色通道”审理，该批案件于当年7月全部以调撤方式结案。9月29日，135名工人在法院执行指挥中心如愿领取了350余万元的工资。

【典型意义】

《最高人民法院关于深化人民法院一站式多元解纷机制建设推动矛盾纠纷源头化解的实施意见》明确将劳动争议纳入重点领域，要求加强调解、仲裁与诉讼衔接，建立调裁诉一体化在线解纷机制。本案中，法院积极探索调裁诉一体化解纷新路径，第一时间介入，并对欠薪企业的资产进行保全，防止可供执行的财产流失，发挥多部门联动合力及司法效能共同解决好群体性欠薪纠纷，实现政治效果、法律效果和社会效果的统一，彰显了人民法院主动创新机制、积极回应群体性维权需求的司法担当，推动劳动争议治理体系向高效化、规范化迈进，为有效化解此类纠纷提供了司法范本。

报送单位：江阴市人民法院

维权课堂
主办：江苏省高级人民法院 江苏省人民检察院 江苏省司法厅 江苏省总工会
承办：省高院少年家事审判庭 省检察院宣教处 省法律援助中心 省总工会法工部 江苏工人报

■法官说法

劳动者离职后在竞业限制约定地域范围外工作 法院：不属于违约

【案情简介】

苗某原系常州市某职业培训机构的教师。在职期间，苗某与常州市某培训机构分别签订了保密协议和竞业限制协议，约定苗某不得在江浙沪皖地区从事同类工作，且不得使用常州市某职业培训机构的商业秘密，期限为三年，如果苗某违约，则赔偿违约金10万元。2023年7月，苗某因个人原因辞职。辞职后，苗某入职四川省成都市某职业培训机构，从事工作与前工作基本一致。2023年8月，苗某两次在其自营的抖音账户上发布招生广告，为成都市某职业培训机构进行招生宣传。常州市某职业培训机构发现后，于2023年9月4日申请劳动仲裁，仲裁委决定不予受理。常州市某职业培训机构遂提起诉讼，请求判决苗某支付违约金10万元。

法院审理后认为，苗某与常州市某职业培训机构签订的保密协议和竞业限制协议均系双方当事人的真实意思表示，且不违反法律、行政法规的强制性规定，合法有效。竞业限制协议约定苗某不得在江浙沪皖地区从事同类工作，苗某离职后至成都某职业培训机构工作，虽其在抖音上发布招生视频，但并未违反竞业限制协议的约定。因此，苗某未违反竞业限制协议约定，也未侵犯常州市某职业培训机构的商业秘密，法院遂判决驳回了常州市某职业培训机构的全部诉讼请求。

【法官评析】

我国劳动合同法设置了竞业限制制度，赋予用人单位通过竞业限制协议维护自身核心竞争力的权利，主要目的是限制负有竞业限制义务劳动者的自主择业权，强化用人单位的商业秘密和知识产权保护。鉴于竞业限制义务属于约定义务，在用人单位与劳动者对竞业限制的权利和义务作出明确约定时，均应当按照约定履行，不得滥用竞业限制规定，随意扩大或变更竞业限制适用范围。本案依照竞业限制协议的约定，另外结合劳动者的工作特点，认定劳动者在竞业限制协议约定的地域范围外从事同类工作，且未使用用人单位的商业秘密，不属于违反竞业限制义务，防止用人单位滥用竞业限制，以保障劳动者自由择业和就业权。

常州市天宁区人民法院　朱加林

■提个醒

“上下班途中”的工伤认定不应死搬教条

日前，扬州市中级人民法院公布的一起职工个人诉某市人社局工伤保险资格认定案，具有很强的典型意义。案件审理过程告诫有关部门和相关当事方，有关工伤认定中“上下班途中”的界定不能机械地、局限地、教条地看问题，而要联系事实的前因后果，作出科学判断。

阚某是某合作社职工，2022年7月24日13时许，阚某从家中出发至镇卫生院换药，后于14时10分左右离开卫生院前往农田作业区，15时12分许，阚某因交通事故受伤。经交警部门勘查认定，阚某承担事故次要责任。于是，阚某向某市人社局提出工伤认定申请。2023年8月16日，某市人社局作出《不予认定工伤决定书》，认为不能认定为“上下班途中”，决定不予认定工伤或者视同工伤。阚某不服，提起行政诉讼，请求撤销案涉决定书。

扬州市中级人民法院经审理认为，对“上下班途中”的判断，不能机械地从最后一段路线来看，而应以上下班为目的、合理时间、合理路线为三个必要条件。首先，阚某当天下午受伤前是前往农田作业区工作途中，是以上班为目的。其次，阚某利用中午休息时间去卫生院换药后，以最合理的路线前往农田作业区，属于合理路线。最后，阚某为换取药物，当天13时许从家出发，当时正值夏季高温，时间上无明显不合理之处。据此，法院认为应当认定为“上下班途中”。本案经市中院与某市人社局充分沟通后，某市人社局主动撤销了《不予认定工伤决定书》，阚某也自愿撤回了起诉。

扬州市中级人民法院认为，本案是行政机关主动自我纠正后当事人撤回起诉，行政争议得到实质性化解的典型案例。行政机关主动自我纠正不仅有助于减轻当事人诉累，增强社会公众对行政机关的认同和信赖，也有利于实现行政争议的实质性化解，更好地保障人民群众合法权益。本案系工伤认定案件，实践中工伤案件因具体情况复杂多样，现有相关法律规定难以涵盖工伤认定的各种情形，使得工伤认定的争议日趋复杂化，导致工伤认定存在较大争议。本案中，人民法院从有利于统一法律适用的角度，为类案处理确立了具有指导意义的裁判规则。某市人社局针对案涉问题存在的实践争议，尊重人民法院的裁判意见，配合人民法院开展行政争议实质化解工作，主动对原行政行为进行自我撤销的行为，值得充分肯定。　木草

■法援律师信箱

公司以亏损为由不发年终奖是否合理？

律师您好：

我是某物业服务有限公司一名员工，2017年，包括我在内的7人先后入职公司，从事保洁工作，基本工资执行我们当地最低工资标准。日常工作中，我们每日都需通过“钉钉”进行考勤，并且均与公司签订了书面《劳动合同》，合同中载明，双方确认年终奖发放以公司完成对员工的年度考核为依据。在2022年的年终考核中，我们8人的考核等级均为B，年终奖发放系数为1.0倍，且公司内部的年终奖测算工作也已经完成。但直到今天，我们仍未收到这笔年终奖。后来，公司以营业利润下滑、亏损严重等理由，通知取消发放年终奖，并函告工会进行了公示。在此，想请教律师，我们考核已经达标，公司却不按照合同约定发放年终奖，这样的做法是否合法？　泗阳县　马先生

马先生您好！

首先，依据国家统计局《关于工资总额组成的规定》第四条：“工资总额由下列6个部分组成：计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、加班加点工资、特殊情况下支付的工资。”年终奖是用人单位对在岗职工一年来付出努力工作而给予的奖励，属工资总额组成部分。劳动者在用人单位提供劳动期间，用人单位应按照双方劳动合同约定和规章制度规定，依法支付劳动者工资。公司与你们8人签订的劳动合同约定，双方确认年终奖的发放以公司完成对8人的年度考核为依据，并未约定年终奖发放以公司盈利为前提，故公司应支付年终奖。

其次，年终考核系公司单位内部管理行为，根据《江苏省工资支付条例》第六条、第七条的规定，公司应制定工资分配、支付制度，明确工资（年终奖）支付的时间标准，而公司未明确，应承担相应责任。公司虽已取消2022年以后的年终奖并在总部进行了公示，但未提供证据证明已告知你们8人在内的全体职工，亦未能证明你们不符合享受2022年年终奖的条件，故公司应支付你们8人2022年的年终奖金。

再次，你们主张年终奖按当年度12个月平均工资计算，公司不予认可，认为这一标准过高，会给公司带来较大经济压力。依据《江苏省工资支付条例》第十二条：“劳动者提供了正常劳动，用人单位应当按照劳动合同约定的工资标准支付劳动者工资。劳动合同约定的工资标准不得低于当地最低工资标准。”可以按你们月基本工资为年终奖计算标准，你们的基本工资为当地最低工资标准，根据2022年江苏省宿迁市泗阳县适用的最低工资标准为1840元/月，故按照当年度最低工资标准确认2022年年终奖标准为1840元/人。

综上所述，公司应该支付你们8人2022年度年终奖共计14720元（1840元/人×8人）。因此，建议马先生可以通过向劳动合同履行地或者用人单位所在地的劳动争议仲裁委员会申请劳动仲裁，依法维护自身合法权益。在申请仲裁时，需准备好仲裁申请书、身份证明、劳动合同、考勤记录、考核结果文件、公司取消年终奖的通知等相关证据材料。若对仲裁结果不服，还可在法定期限内向人民法院提起诉讼。

宿迁市泗阳县法律援助中心律师　张颖

图片新闻 邮箱：jsgrbphoto@163.com

近日，睢宁县检察院干警深入多家企业，主动问需于企，并开展安全生产法治宣讲活动，全力筑牢安全生产“生命线”。　张亚东　摄

■经验做法

瞄准争议普遍问题　破译争议化解密码

徐州市贾汪区总工会为做好劳动争议调解工作，瞄准劳动争议普遍性问题，不断探索破解快速化解劳动争议密码，切实解决职工群众的烦“薪”事、闹心事，实现劳企双方共赢。2024年以来，共办理劳动争议案件346件，涉及金额1065万元，调解成功率达93%。

区总工会通过一个个劳动争议案件的化解，发现薪资待遇、社会保险缴费是职工普遍关心的问题，也是劳动争议案件存在的普遍性问题。洪某是某数控装备科技有限公司的员工，与公司签订了劳动合同，按照合同约定，她主要从事产品组装，月工资5千余元。2021年2月入职以来，公司一直没有为她缴纳社保费，拖欠2024年10月和11月的工资，双方为此发生争议。洪某焦虑烦恼，既想尽快离职，又想获得赔偿，但因缺乏法律知识不知如何办理。

据悉，洪某多次与公司协商要求发放被拖欠的工资未予兑付，以公司未及时足额支付劳动报酬、未依法缴纳社保为由，与公司解除劳动关系。2025年3月，她申请工会法律援助，诉求公司为其支付被拖欠的工资、带薪年休假工资、离职经济补偿等费用2.85万元。

贾汪区总工会为快速化解纠纷，使员工诉求得到满足，职工服务中心受理洪某的申请后，指派法律援助律师徐宏伟和两名劳调员免费为她提供法律援助，快速行动，深入企业询问详细情况、了解相关案情。洪某希望尽快解决争议，别让这烦心事耽误她时间和精力。徐律师告诉她，调解是解决争议最高效最快捷的处理方式，相互理解和体贴就好解决问题。洪某表示，能拿到劳动报酬就行。

该公司得知洪某向工会寻求法律援助，于是主动联系洪某通过工会调解化解双方争议。2025年2月18日，双方在区总工会调解室进行了协商调解，分别作出让步，最终达成调解协议，于2025年2月28日前支付洪某工资及补偿金计1.85万元。洪某拿到工资后表示：“我的诉求实现了，是工会的贴心帮助，我感谢工会对我的关爱！”

近年来，徐州市贾汪区总工会为做好劳动争议化解工作，通过研判会等形式，分析劳动争议案件存在的普遍性和特殊性，寻求快速化解案件的可行办法，针对性地使劳动争议案件得以快速化解。

在强化“三级”组织联动方面，目前全区建立了区总工会、镇级工会、企业工会三级劳动争议调解组织，采取“工会＋”模式，建立联合调处机制，联合区人社局、法院、检察院、信访、住建等部门开展联合化解，提高效率、降低成本、维护劳企关系。

在强化“四种”形式调解方面，注重抓好企业内部调解、镇级工会调解、劳动仲裁调解、人民法院诉讼裁判前调解等多渠道的化解，充分利用工会为职工提供法律援助的优势，参与多方调解，为职工提供优质的法律服务，使劳动争议快速达到案结、事了、人和。

在强化“五快”行动维护方面，区镇企业三级工会组织对企业职工反映的信访和诉求做到“五快”，快速建立化解小组、快速研判、快速依法交流、快速协商调解、快速结案。不推诿、不瞒报、不“和稀泥”。劳调员在接受指派后第一时间介入，发挥工会监督维权服务职能，为职工提供法律咨询、案件代理、协商调解等全方位维权服务，快速高效地解决劳动争议，有力地维护劳动者合法权益。

在强化“六项”机制保障方面，区总工会建立完善劳动争议解决机制，完善及时沟通和调解、协商协议、劳动争议记录等机制，健全劳动争议委员会工作机制、制定劳动争议处理流程和程序、明确劳动争议调解职责和权限，保证调解工作的公正性和客观性，确保员工的权益得到保障。　久海　桑娟　阚颖

■权益视点

求职应聘多留意　职场生涯少烦忧

眼下，正值高校毕业生求职应聘高峰期。大学生们在从象牙塔走进职场的同时，也需要独自面对和处理更多的民事法律关系。以下案例解析及维权提示，旨在帮助广大求职者应聘前尽量多地了解相关劳动法律法规，注意识别求职过程中签约、试用等方面的“套路”，切实防范入职后可能出现的职场风险。

【案例回顾】

在2024年秋季招聘会上，小周应聘到一家小型酿造公司担任化验员。入职时，公司只和他口头约定了月薪10000元的工资待遇，工作时间为朝九晚六，双方未签订书面劳动合同。入职后，小周所在的岗位经常被公司安排加班加点，但一直没有支付加班费。过了半年，该公司以小周工作效率低下为由突然将他辞退。此时，还拖欠他一个月的工资没有发放。为此小周找公司负责人理论，对方却以没有书面合同为由，拒不承认之前的口头约定。

【法律分析】

劳动合同是劳动者和用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。《劳动合同法》第十条规定：“建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。”第八十二条第1款规定：“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。”本案中，酿造公司未与小李签订书面劳动合同，违反了上述法律规定，小周有权通过向劳动监察部门投诉、申请劳动争议仲裁以及提起诉讼等途径，要求公司补发欠薪并支付自用工第二个月起的双倍工资。

【维权提示】

劳动者如果在应聘过程中忽视相关法律规定及操作细节，就很容易为后续的入职埋下隐患。那么，在应聘和初入职场阶段，劳动者该提前注意哪些问题呢？

首先，通过正规职介机构求职。求职者应尽量到当地政府部门举办的公共就业和人才服务机构求职，免费获取就业信息、政策咨询、就业指导和职业介绍服务。如果到民办的人力资源服务机构求职，应当做到“四看”：一看有无明确的业务范围、机构章程和有关制度；二看有无固定的服务场所和办公场地；三看有无人力资源服务许可证和营业执照等证照；四看收费项目和标准是否符合省级物价、人社部门的规定。如果发现职业介绍机构和用人单位以招工为名，骗取自己的报名费和其他费用，应立即向公安或人社部门举报。

其次，深入了解用工主体情况。签约前，应通过企查查、天眼查等平台多渠道了解拟入职企业概况，查看企业的注册信息、经营状况以及是否存在法律纠纷等；浏览公司官网，了解其业务范围、企业文化等是否符合自身预期；参考社交媒体、职场论坛上员工对该企业的评价，全面掌握企业的真实情况。与此同时，要重点核实用人单位签约信息。仔细查看劳动合同中用人单位的名称、法定代表人、地址等信息，是否与实际入职的单位一致。若存在不一致的情况，往往导致后续维权困难。比如有的企业可能使用不规范的分支机构名称签订合同，一旦发生纠纷，会给劳动者确定责任主体带来麻烦。

再次，规范签订劳动合同。一份合法、规范、有效的劳动合同，是维护劳动者合法权益最基础、最核心的文件。签合同时需注意三个方面：首先，要采取书面形式签订合同，这样既是法律明确要求，又有利于合同履行和解决争议。二是劳动合同基本要素要齐全，做到主体、内容、形式、程序都合法，合同期限、工作内容、劳动报酬、劳动纪律、社会保险和福利、劳动保护和劳动条件以及终止劳动合同的条件等必备内容缺一不可。三是劳动合同中的用语应当准确、完整、规范，杜绝缩写、替代或者含糊的词、句出现，以免引发不必要的误解或曲解。以工作地点为例，该项约定务必精确，若企业有多个办公地点，要确定具体的工作地点。如果对此约定过于宽泛，如“全国范围”，企业可能随时要求劳动者前往其他城市工作。

从次，及时、足额缴纳各项社保。社会保险是国家为使劳动者在年老、患病、工伤、失业、生育等情况下能获得帮助和补偿而建立的一项社会保障制度。缴纳社会保险费既是劳动者的权利，也是用人单位必须依法履行的义务。劳动者入职并签订劳动合同后一个月内，用人单位应依法为劳动者参加社会保险（养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险和生育保险）登记并缴纳费用。现实中，有的企业可能以各种理由不缴纳社保或按最低标准缴纳，这些都是违法的。劳动者要对企业应当缴纳的基数和比例做到心中有数，刻意降低的应坚决予以抵制。另外，除了法定福利待遇外，劳动者还应了解企业是否有补充商业保险、住房补贴、交通和餐饮补贴等福利，最好在劳动合同中明确这些福利的发放标准和方式。

最后，依法理性维权。劳动者合法权益受到侵害时，法律赋予了多种维权途径，当事人可以根据自身情况和争议性质，选择合适的方法妥善化解纠纷。一是自行协商。这是最简单、最直接的方式，通常也是劳动争议发生后最有利于双方的纠纷解决方式。二是申请调解。自行协商难以形成一致意见的。可以寻求工会、企业内部设立的劳动争议调解委员会、基层人民调解组织等第三方协助双方进行调解。三是向监察部门投诉举报。劳动者认为用人单位存在违反劳动法律、法规、规章的行为，可以采用电话、信函、来访等方式向劳动保障监察机构进行举报或投诉。四是申请仲裁。劳动者可以不经协商、调解、投诉等途径直接向有管辖权的劳动争议仲裁委员会申请仲裁。五是提起诉讼。仲裁裁决后劳动者不服的，可向有管辖权的人民法院提起诉讼。

山东省昌乐县司法局　张兆利

工会新闻部：025-83279180
综合新闻部：025-83279175　83279178
记者通联部：025-83279187（含传真）
副刊评论部：025-83279183
编务出版部：025-83279189　83279190
网络新闻部：025-83279189
发行外联部：025-83279184（含传真）　83279185
理事会办公室：025-83279188（含传真）
广告信息部：025-83279186
专题专刊部：025-83279195
报社办公室：025-83279191（含传真）　83279192（含传真）
南京记者站：025-84551259
无锡记者站：0510-82710644
镇江记者站：0511-84413010
苏州记者站：0512-65232007
南通记者站：0513-85518389
扬州记者站：0514-87329339
盐城记者站：0515-88323997
徐州记者站：0516-80277966
淮安记者站：0517-83956961
连云港记者站：0518-85400641
常州记者站：0519-88117396
泰州记者站：0523-80818683
宿迁记者站：0527-84388197
张家港特派记者：0512-58226335
海安特派记者：0513-88869196
本报新闻网：025-83279186
本社地址：南京市中山北路202号
邮政编码：210003
广告经营许可证号：3200004110909
定价：216元（全年）/18元（每月）