

员工待岗一年多后,公司以“运营生产情况发生重大变化”为由,解除与其的劳动合同

一年多前的理由能算数吗?

阅读提示

当前,受疫情影响,一些用人单位出于经济效益的考虑,对职工进行调岗、降薪,甚至解除劳动关系,以减少损失,其中不乏个别用人单位采取一些“方法”,恶意压低赔偿系数,间接规避法律义务。

律师提醒,从用人单位长远利益考虑,建议依法履行劳动关系、依法与工会或职工协商工资支付等问题;广大职工在遇到类似情形时,一定要注意留心保存解除劳动关系相应证据材料,以便为维权做准备。

营完全停止。

一年多里,公司为张女士以缴费下限为基数缴纳社会保险费,发放最低的生活保障费用。

2022年1月4日,张女士收到公司发来的解除劳动关系通知书。

无奈之下,张女士向劳动人事争议委员会提出仲裁申请,要求公司支付工资差额、未休年休假工资、违法解除劳动关系的赔偿金等。

公司有恶意压低赔偿系数之嫌

打官司谈何容易,本来就没什么文化的张女士整天愁眉苦脸,“自己本来就不认识多少字,对相关法律知识更是不懂。”正当她一筹莫展的时候,有朋友告诉她可以找工会试一试。

张女士就近来到北京市顺义区总工会寻求法律帮助。顺义区总工会在了解了张女士的情况后,第一时间上报北京市总工会法律服务中心,按照规定受理了张女士的法律援助申请,并指派援助律师韦志阳协助其进行劳动维权。

韦志阳律师结合张女士的案情陈述,在翻阅公司单方给她下发的解除劳动关系通知书中发现,虽然公司正式出具解除劳动关系文书的时间是在2022年初,且公司主张的解

除理由是“公司运营生产情况发生重大变化”,但事实上早在一年多之前公司的生产情况就已经几乎“停摆”。

在长达一年多的时间里,张女士每月到手的生活费用仅为国家规定的“待岗工资”,即上年度北京市最低工资标准的70%,公司的做法明显有恶意压低赔偿系数、间接规避法律义务的嫌疑。

仲裁庭审中,针对案件的争议焦点“劳动关系解除情况”,双方进行了激烈地博弈。公司方坚持称,因为客观情况发生重大变化,公司的运营情况已经无法维持张女士原有的工作,所以才不得已解除劳动关系,因此同意按照劳动合同法的规定支付对应年限的经济补偿金。

应支付违法解除劳动关系赔偿金

对此,韦志阳律师进行了反驳,认为公司在庭审中明确提到,工厂早在一年多之前就将生产的主要工作逐渐转移至外省市,已在慢慢缩小职工的工作范围,该事由并非客观不可抗力,而是其公司内部运营调整,且由于职工从入职起即在北京市某区工作,且家庭日常生活均在某区,所以对于当时公司协调的调岗安排是明确表示不接受的,即便被公司转为“待岗状态”也没有任何的正

式调令。

同时,张女士“待岗”一年多,之后公司方提出的解除劳动关系时间距离职工的待岗起点时间明显超出了合理必要限度,有恶意降低补偿标准之嫌。

韦志阳律师表示,劳动合同法第四十条规定,“有下列情形之一的,用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后,可以解除劳动合同:劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,致使劳动合同无法履行,经用人单位与劳动者协商,未能就变更劳动合同内容达成协议的”;同时第四十六条规定“有下列情形之一的,用人单位应当向劳动者支付经济补偿:用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同的”;第八十七条规定“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的,应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金”。

本案中公司解除劳动关系的行为不管从时间跨度还是工作区域调整上均有明显不符合常理之处,仲裁委员会最终采纳了援助律师的意见,认定公司的解除劳动关系行为并不属于客观情况发生重大变化的情形,且行为明显超出公众认知的正常必要限度,应支付职工违法解除劳动关系赔偿金等费用4.3万多元。

北京市总工会法律服务中心工会劳模法律服务团成员曹智勇律师说,当前,受疫情影响,许多用人单位出于经济效益的考虑,对职工进行调岗、降薪,甚至解除劳动关系,以弥补损失。从用人单位长远利益考虑,建议依法履行劳动关系、依法与工会或职工协商工资支付等问题。

他同时提醒广大职工,在遇到类似情形时,一定要注意留心保存解除劳动关系相应证据材料,以便为维权做准备。



工学合作输送高技能人才

图为广东珠海技师学院帮扶教师潘敏钊(中)在指导学生开展实训。

“来到‘珠海班’学习已经1年了,再过1年就要去珠海实习,相信在接下来的实训中,我的能力将得到更大提升,这对就业有很大帮助。”贵州省正安县中等职业学校2021级学生叶浩说。该校推动党建工作与教育深度融合,探索拓宽学生就业渠道,通过校企合作、工学结合,为产业发展输送了大量高技能人才。

杨媛媛 路飞 摄

清欠动态

新疆为9万余名劳动者追发工资

本报讯(记者吴锋忠)记者日前从新疆维吾尔自治区人力资源和社会保障厅获悉,2022年新疆持续加大拖欠农民工工资整治力度,全年为9.42万名劳动者追发工资。目前全区共有3996个工程建设项目建立工资专用账户,通过专用账户总包代发工资243亿元。

2022年,自治区人社厅联合相关部门相继出台农民工工资专用账户、工资保证金等制度实施细则,形成全周期保障工资支付的制度闭环,做到农民工进场有登记、工资有来源、发放有渠道、欠薪有兜底,从源头上保障农民工及时拿到工资,为根治欠薪工作提供了坚实的制度保障。

同时,自治区通过开展全面清查欠薪隐患专项行动、“制度全覆盖”夏季专项行动等,排查解决欠薪未决疑难复杂案件,加强欠薪源头治理,广泛宣传保障农民工工资支付政策,公布维权信息、畅通投诉渠道;在开展集中整治拖欠农民工工资问题专项行动中,突出政府、国企项目和社会投资的房地产项目,制定《自治区根治拖欠农民工工资“十条措施”》,要求问题线索接诉即办、动态清零、案结事了,全力解决群众困难诉求。建设运行了新疆农民工工资支付监控预警平台,通过大数据智能分析,研判预警欠薪风险隐患,实现对工程建设领域在建项目劳动用工和工资发放全过程实时动态监管。目前,全区共有4754个工程项目、40.57万农民工纳入平台监控。

青海多部门合力化解欠薪难题

本报讯(记者邢生祥)近日,青海省促进就业和根治欠薪工作领导小组办公室印发关于进一步做好根治欠薪有关工作的通知,要求全省各级根治拖欠农民工工资工作议事协调机构、省促进就业和根治欠薪工作领导小组各成员单位着力解决好劳动者急难愁盼问题。

严格落实市州政府负总责、县区政府具体负责的工作体制,加大对建设单位的监管力度,因建设单位导致拖欠农民工工资的,将依法予以处置,督促建设单位按期支付劳务费用,按月监督发放农民工工资,从源头遏制欠薪问题产生。

各级工程建设领域行业主管部门切实履行监管责任,依法规范本领域建设市场秩序。国资及其他履行出资人职责部门督促国企加强劳动用工管理,严格履行总包先行清偿责任,妥善解决欠薪问题。加强行政和司法联动,公安机关对移送的涉嫌拒不支付劳动报酬犯罪案件,及时受理、及时审查,对符合立案条件的,及时立案侦办。

各级人民检察院进一步畅通支持农民工起诉“绿色通道”,对涉嫌拒不支付劳动报酬犯罪的依法提起公诉。人民法院将依法公正审判,提高案件办理效率,组织集中执行涉欠薪案件,及时兑现胜诉当事人劳动报酬权益。

加强行政和仲裁联动,建立劳动保障监察行政执法和劳动争议调解仲裁协调联动机制,合力化解欠薪问题。

湖南法院多措并举根治欠薪

本报讯(记者王鑫 方大丰 通讯员李果 胡翔俊)1月6日,湖南高院通报2022年度全省法院根治农民工欠薪工作情况,并发布10起典型案例。2022年以来,全省法院共受理涉农民工工资案件12708件,结案14065件;执行涉农民工工资案15458件,执行到位金额4.2亿元;以拒不支付劳动报酬罪判处欠薪犯罪分子40人。

2022年以来,受新冠疫情等因素影响,部分行业企业欠薪问题有所抬头。全省法院调整工作重点,优化根治欠薪举措,将常态化工作措施与集中专项行动相结合,先后组织开展了“第五次涉农民工工资案件审判执行专项活动”“涉农民工工资案件和其他涉民生案件执行专项活动”“根治欠薪冬季专项行动”三大专项行动,集中排查、解决了一批涉及工程建设、校外培训、新就业形态等重点领域的疑难复杂案件。

进一步畅通欠薪维权绿色通道,在诉讼服务中心设立农民工优先立案窗口,降低农民工维权时间成本,确保欠薪案件快立快审快执,涉农民工工资案件的审理周期平均仅29.3天。建立健全以诉讼服务中心为主体、人民法庭为支撑、诉源治理工作站为触角,覆盖区县、乡村、社区的立体解纷服务体系,推进涉农民工矛盾纠纷源头化解,在涉农民工纠纷多发区域和行业领域成立诉源治理工作站1237个。“严惩恶意欠薪,审结拒不支付劳动报酬罪40件,拒不执行判决、裁定罪案件88件。”

“全省法院将进一步履行好审判职能,最大限度维护农民工劳动报酬权益;完善涉农民工案件甄别机制;继续加强与政府有关部门、工会等的衔接配合,共同健全完善涉农民工纠纷的多元处理机制,合力推进完善农民工专户、工伤保险、安全保障等机制。”湖南高院副院长杨翔表示。

春运洗涤忙

1月11日,在中国铁路上海局有限公司合肥客运段洗涤厂,工作人员将熨烫过的床单叠放整齐。

春运期间,中国铁路上海局有限公司合肥客运段洗涤厂为列车卧具设立多项新的洗涤和消毒标准,对中途上下车旅客的卧具三件套实行一客一换,保证每位旅客都能获得干净的列车卧具。

新华社记者 杜宇 摄



黑龙江省住建厅出台新规——

未实名注册人员不能进入施工现场

本报讯(记者张世光)黑龙江省住房和城乡建设厅日前出台新规,明确要求“未进行实名注册登记的施工现场管理人员和建筑工人(农民工)不得进入施工现场。”

据介绍,为进一步加强施工现场人员管理,规范施工现场人员在岗履职行为,根据《中华人民共和国建筑法》《保障农民工工资支付条例》《黑龙江省建筑市场管理条例》等有关法律法规,黑龙江省住房和城乡建设厅出台了《黑龙江省房屋建筑和市政基础设施

工程施工现场人员实名制管理办法(试行)》(下称《管理办法》)。

将于今年2月1日开始实施的《管理办法》共25条,其明确,建设单位应当在工程开工前,通过实名制管理系统设置电子考勤区域,施工总承包单位应当在施工准备阶段,在安全门设置闸机。施工现场管理人员可在手机APP上自行提出申请,通过手机APP人脸识别和GPS定位进行考勤,系统自动审核项目负责人和总监理工程师,建筑工人(农民

工)通过闸机或者手机扫码进行考勤。《管理办法》同时要求,“建筑工人(农民工)每天考勤频次不少于两次”,“未进行实名注册登记的施工现场管理人员和建筑工人(农民工)不得进入施工现场”。

《管理办法》遵循“谁主管、谁负责,谁录入、谁负责”的原则,对施工现场人员进行实名制管理,要求黑龙江全省统一应用黑龙江省房屋建筑和市政基础设施工程施工现场人员实名制管理系统,并与全国建筑工人管理

400多个回访电话温暖返乡农民工的心

本报记者 郭明强 本报通讯员 汪文涛

“您好,我是中交二航局青海同赛项目部的劳务管理专员王凯,我想跟您确认一下,您的应发工资是否已经到账了?”

“谢谢王工,还是你们项目部值得信任,要不是你一直帮我们盯着这事,我真担心自己走了以后就要不到钱了,你帮助我们解决了后顾之忧,让我们可以过好年。”

“应该的,我的职责就是督促施工队把工资足额发放到位,可不能欠咱们农民工兄弟的血汗钱。既然您的钱到账了,我也就安心了。”

通话完毕,王凯揉了揉微微发胀的脑袋,又从通讯录里翻找下一个电话号码,进行回访工作。他足足打了400多个回访电话,将

反馈的情况逐个记录,确保每个返乡农民工安心拿到工钱。

一根热线,让电话两头的心都暖暖的。2022年王凯来到青海同赛项目部,他很快适应了农民工劳务管理专员的角色,成了让协作队伍农民工兄弟们信服的“王工”。

这一天,十几名农民工相约来到项目部综合办公室找“王工”说事,原来随着近期全国疫情防控政策的放开,又临近冬休时期,不少农民工有了提前回家过年的打算,但他们的工资还没有结清。有些即将退场的农民工

担心自己走了以后拿不到工钱,于是希望项目部给他们想想办法。

王凯知道现在项目部正在跟施工协作队伍办理结算,按正常流程这些钱不可能一步到位,但农民工兄弟们正眼巴巴地等着拿钱回家过年,这怎么办?

项目党支部书记获悉这个情况后,严肃地说:“王凯,这事你要认真对待,马上找各个队伍负责人了解一下现在即将退场的人员工资结算情况,督促他们尽快结清工资。”

于是,王凯找到各个协作队伍,一一核查

服务信息平台数据共享,实现互联互通,从而切实维护企业和人员合法权益,保障工程质量安全,防范工程建设领域风险。

《管理办法》要求,黑龙江省各级住房和城乡建设主管部门应当加强实名制监督管理,对有“未按规定进行考勤”“未与实名制管理系统对接考勤记录”等行为的单位和人员要责令其改正,同时将其建筑市场列入重点监管对象。

对列入“重点监管对象”的单位和个人,黑龙江省各级住房和城乡建设主管部门将在1个月内重点核查其“是否存在违法发包”“施工总承包单位是否存在转包、违法分包、挂靠、借用资质”“监理单位是否存在转让监理业务”等违法违规行为。对查实的问题,将按照《保障农民工工资支付条例》《黑龙江省建筑市场管理条例》等法律法规予以处罚,并将处罚信息录入省建筑市场监管公共服务平台。

即将退场人员的工资发放情况,确认协作队伍跟农民工打的欠条金额,一边不断安抚农民工的情绪,一边通过多次协调,成功让协作队伍负责人作出及时发放工资的承诺。每一名退场的农民工在签订了退场承诺书后,都开开心心地拿上路费,踏上了返乡之旅。

几天后,王凯了解到项目部与工程队结算接近尾声,便在办公室拿着手机,对照着通信录一个个拨打回访电话,询问他们的工资到账情况。他足足打了400多个回访电话,确保每个返乡农民工安心拿到工钱。