

劳动者维权要注意几个细节

劳动
仲裁

因在朋友圈发文,羡慕别家公司工资按时发放,张女士和同事均被公司辞退。当地劳动保障部门表示,已向涉事公司下发调查询问通知书并责令整改赔偿,且予以行政处罚……这是近期引发网友关注热议的关于劳动者维权的一则新闻。

劳动者的合法权益应该受到保护,但一些企业为减员增效,裁减员工时违法解除劳动合同,不按法律和政策规定来处理劳动关系,引发劳动争议甚至是群体性劳动争议。还有一些企业的用人机制不尽规范,重效益轻权益,无视劳动保障的法律、法规,随意拖欠、扣发劳动者的报酬,或者不与劳动者签订劳动合同等问题也逐渐显露。

以下几个真实案例,希望能给大家在维权路上提供一点参考和帮助。

查明第三方债权,为217位快递员讨回350万

【案例】:北京某快递公司拖欠217位员工350万元,被员工诉至北京丰台区劳动争议仲裁委员会。劳动仲裁作出后,部分员工诉至法院,法院依法作出生效判决,判令公司尽快支付。

北京丰台法院执行局法官常萌介绍,因被执行人拒不履行生效法律文书确定的义务,217位员工向法院申请强制执行。法院陆续冻结被执行人10余个银行账户,查封42辆大型车辆档案,对法定代表人采取限制消费措施。法院扣押了公司205台笔记本电脑。可这笔钱不够支付欠款,法院调查发现,被执行人有应收账款已到期但仍未收回。于是法官又向第三方债务人某银行送达履行到期债权通知书,银行将该笔应收账款如数打入法院账户。

法官提示,一个企业如果连工资都发不出来,通常意味着还存在其他经济纠纷。这次案件的被执行人除了拖欠劳动报酬外,还与其他公司、个人存在经济纠纷,法院执行到位的应收账款仅能支付劳动报酬,无法偿还全部债务。考虑到追索劳动报酬为涉民生案件,劳动者的利益应当予以倾斜保护,该笔案款优先发还给217名员工。

【法官说法】:法官表示,根据《民事诉讼法》的相关规定,法院对下列案件,根据当事人的申请可以裁定先予执行:(一)追索赡养费、扶养费、抚养费、抚恤金、医疗费用的;(二)追索劳动报酬的;(三)因情况紧急需要先予执行的。法院裁定先予执行的,应当符合下列条件:(一)当事人之间权利义务关系明确,不先予执行将严重影响申请人的生活或者生产经营的;(二)被申请人有履行能力。《劳动争议调解仲裁法》规定,仲裁庭对追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金的案件,根据当事人的申请,可以裁决先予执行,移送法院执行。仲裁庭裁决先予执行的,应当符合下列条件:(一)当事人之间权利义务关系明确;(二)不先予执行将严重影响申请人的生活。

法官提示,劳动者符合上述法定条件时,可以申请先予执行。劳动者应注意留存劳动合同及劳动合同履行中的相关证据,以满足先予执行的申请条件。另外,当事人申请强制执行后,法院会向被执行人发出执行通知书,报告财产令,督促公司履行,并通过系统查询公司名下的财产。申请执行人可向执行法官提供公司的经营地、联系方式,可供执行的财产比如银行存款、房产、车辆、股权、到期债权等,便于执行法官开展强制执行工作,也能更快地实现自身的权益。

遭遇车祸致截瘫,公司被“活封”分期给付赔偿

【案例】:某物流公司司机胡永在超市地库货运通道处驾驶厢式货车停车后,车辆溜车造成四车损害。其中一辆车侧翻,车内的肖力受伤,诊断为截瘫,鉴定为一级伤残。肖力诉至法院,法院判决某物流公司赔偿残疾赔偿金80余万元。因某物流公司未履行生效法律文书确定的义务,肖力向法院申请强制执行。法院查明,被执行人仍在正常经营,有运输货车、机械等固定资产,以此查封公司动产并对被执行人采取限制消费措施。被执行人法定代表人、股东王城表示愿意履行给付义务,但因公司规模不大,无法一次性履行,希望在不影响正常经营的前提下分期履行。

肖力同意分期履行方案,但为防止公司后续不按照方案履行,对公司进行了“活封”,并要求提供相应担保,最终双方达成执行和解协议:被执行人每月支付案款10万元,王城作为保证人自愿承担连带保证责任,保障公司的正常经营;暂不对公司的固定资产进行司法处置,解除对公司的限制消费措施。后续双方按照该和解协议履行。

【法官说法】:法官解释,“活封”是指虽然该财物已被法院查封,但应能实际使用,或者法院不能直接使其使用价值暂时冻结,只是限制转移等作用。此案活封的主要目的,是为自愿履行但因履行能力不足无法一次性给付完毕的被执行人争取时间,尽量降低对其正常生活和经营所产生的不良影响,更利于实现执行效果。可以由被执行人提供财产担保,或他人提供财产担保或者保证,在给被执行人充分履行时间的同时也给申请执行人保障。法官提醒,企业只要积极配合,有心偿还,向法院明确提出企业生存需求并提供担保,法院可通过其他方式,力争既保证企业经营,又维护申请人权益。

在实际情况下,确实有许多诚信单位是由于市场不景气而被拖欠薪。所以在执行过程中,也要考虑到企业的难处,不能用简单粗暴的强制方式,将可能盘活的企业扼杀。

企业“狡兔三窟”恶意欠薪,法院强制执行在网上进行司法拍卖

【案例】:某航空集团公司长期拖欠多名高管、员工的工资,还违法解除与多名员工的劳动关系,员工提起劳动仲裁。仲裁案件审理过程中,公司不断变更注册地,导致部分员工在北京多地向劳动仲裁部门提出申请。法官在丰台区找到了该企业的经营地。西城区劳动人事部门作出仲裁裁决后,申请人因经营地变更就在丰台法院申请强制执行。

法官查询公司的工商登记信息,发现这家公司不仅经营地址被多次变更,被执行人名下房产、车辆、银行账户存款中没有任何可供执行的财产,且因拖欠工资已被其他法院将公司法定代表人纳入限制消费名单。法官多次到被执行人当时的经营地向被执行人还有公司幕后实际负责人施加压力,扣押了公司的办公用品在网上进行司法拍卖。被执行人迫于压力把员工工资还上了。

【法官说法】:劳动者在被公司解除劳动合同时,应该如何维护自己的权益,或者应当保留哪些证据?

丰台法院执行局法官助理郑莉表示,解除劳动合同分为单方解除和双方协商解除,双方协商解除产生的纠纷比较少,如果企业单方解除劳动合同就需要符合一定的条件和程序,比如对于患病或者非因工受伤,在规定的医疗期内的;在孕期、产期、哺乳期的员工,是不得提出解除劳动合同的。对于符合解除条件的案件,公司也应当满足一定的程序和条件,比如支付赔偿金。劳动者应当保存好这个书面的解除通知书、离职交接表等材料,如果单位仅仅是口头通知的解除劳动关系,可以提交一些相关的录音录像等证据材料。

给曾讨薪员工的离职证明里夹杂不利评价,法官要求重新出具

【案例】:某建筑公司与一名员工解除劳动合同关系,

支付了部分经济补偿。但双方就解除劳动合同的一些事项没有达成一致,比如是否需要支付未签订劳动合同二倍工资、未休年假工资、开具离职证明等等。这名员工通过劳动仲裁程序、诉讼程序来主张权利。法院作出生效判决,确定公司应当支付这个员工的未休年假工资、违法解除劳动合同赔偿金差额大概共计3万块钱,并要求公司于本判决生效后5日内为这名员工出具离职证明。公司履行了金钱方面的义务,但不给员工开具离职证明。这名员工到丰台法院申请强制执行。法官发现离职证明的内容包含大量对申请执行人不利的言语,要求公司重新依据法律规定出具证明。企业重新出具了符合条件的离职证明。

【法官说法】:离职证明是员工入职新公司所必需的材料,因为员工离职时与前东家产生纠纷、矛盾,部分企业拒绝出具离职证明或在所出具的证明中对员工进行一些不客观描述,会对员工入职新公司产生影响。法官表示,劳动合同法将用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明作为用人单位的法定义务。《劳动合同法实施条例》第二十四条规定,“用人单位出具的解除、终止劳动合同的证明,应当写明劳动合同期限、解除或者终止劳动合同的日期、工作岗位、在本单位的工作年限。”

法律明确规定了证明“应当载明”的内容,对于超出“应当载明”的内容,如果双方认可且达成一致,也可以写上;如果双方未达成一致,劳动者可以要求重新出具,用人单位拒不重新出具的,在执行阶段可能会被视为“未履行完毕”并承担拒不履行的法律责任。此外,用人单位出具的证明如果损害了劳动者再就业权利,或者造成了其他损失,劳动者可以通过法律途径维护自身权益。

法官表示,很多人不清楚这些行为都违反了劳动法的相关规定,劳动者有权向劳动仲裁部门和法院寻求帮助。

一般劳动者维权通常有5种途径。第一种途径是,劳动争议发生后,劳动者可与用人单位自行协商。第二种途径是调解。发生劳动争议后,劳动者可以向本单位的劳动争议调解委员会提出申请,请求调解。调解申请是有期限的,劳动者应当自知道或应当知道权利被侵害之日起30日内提出。第三种途径是仲裁。劳动者申请劳动争议仲裁,应在劳动争议发生之日起60日内向劳动争议仲裁委员会提出书面申请。劳动争议仲裁委员会受理的劳动争议范围包括:因企业开除、除名、辞退职工和职工辞职、自动离职发生的争议;因执行国家有关工资、保险、福利、培训、劳动保护规定发生的争议;因履行劳动合同发生的争议;因法律、法规规定的其他劳动争议等。第四是诉讼。劳动争议当事人对仲裁裁决不服的,可在收到仲裁裁决书之日起15日内向法院起诉。但需注意,未经劳动争议仲裁委员会仲裁的劳动争议案件,法院不予受理。最后一种途径是监察举报投诉。《劳动法》第八十五条规定,“县级以上各级人民政府劳动行政部门依法对用人单位遵守劳动法律法规的情况进行监督检查,对违反劳动法律法规的行为有权制止,并责令改正。”第八十八条规定,“任何组织和个人对于违反劳动法律、法规的行为有权检举和控告。”据此,劳动者发现自己的劳动权益受到侵害时,可及时向劳动保障监察部门举报。

文图来源:北京青年报