

劳动人事争议调解为劳动关系“舒筋活络”

劳动人事争议调解,是指具有劳动人事争议调解职能的组织通过说服、规劝、疏导等方法,促使争议双方当事人平等协商基础上自愿达成合意,化解矛盾纠纷的活动。发生争议职工可以到哪些组织申请调解?当事人可以通过哪些方式提出调解?调解不成功,当事人能否申请仲裁?本篇为您详细解读。

本市行政区域内的劳动人事争议调解组织可以调解哪些争议?
劳动人事争议调解组织可以调解以下争议:

(一)企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织与劳动者之间,以及机关、事业单位、社会团体与其建立劳动关系的劳动者之间,因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同,工作时间、休息休假、福利、培训以及劳动保护、劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等发生的争议;

(二)事业单位、社会团体之间因终止人事关系以及履行聘用合同发生的争议;

(三)军队文职人员用人单位与聘用制文职人员之间因履行聘用合同发生的争议;

(四)法律、法规、规章等规定由劳动人事争议调解组织调解的其他争议。

发生劳动人事争议,可以到哪些调解组织申请调解?

发生劳动人事争议,当事人可以向下列调解组织提出申请:

(一)用人单位设立的劳动人事争议调解组织,其应由职工方代表和用

人单位代表组成,人数由双方协商确定且应当对等;

(二)行业商会(协会)设立的具有劳动人事争议调解职能的组织,人员由行业工会和行业商会(协会)代表组成,负责人由双方推举的人员担任;

(三)市、区、街道(乡镇)设立的劳动人事争议调解组织,调解组织的人员,可采取调剂编制、政府购买服务等方式予以保障;

(四)其他依法设立的具有劳动人事争议调解职能的组织,各区人力资源和社会保障行政部门结合实际设立的调解组织,调解组织的人员由各部门协商确定。

当事人如果选择调解,可以通过哪些方式提出申请?

当事人自愿申请调解,应当以口头或书面形式向调解组织提出,也可以通过具备相应调解功能的互联网平台在线提出申请。当事人书面申请的,应递交调解申请书。当事人口头申请的,调解组织应当当场记录申请人基本情况、申请调解的争议事项、事实与理由,并由申请人签名或盖章。当事人在线申请的,应当按照平台的相关要求填写内容。调解组织收到调解申请后,应当审查是否符合受理范围、有明确的请求及事实根据等,在3个工作日内作出是否受理决定。

发生下列情形时,调解组织不再受理调解申请?

属于下列情形的,调解组织不再受理调解:劳动人事争议仲裁委员会、人民法院正在受理或已经结案的

劳动人事争议;人力资源社会保障行政部门已经受理或解决的事项;其他依法设立的具有劳动人事争议调解职能的组织已经受理或达成调解协议的劳动人事争议。

调解争议的时限有多长?是否可以延期?

调解劳动人事争议,应当自收到调解申请之日起15日内结束,但双方当事人或经特别授权的代理人同意延期的可以延长。延期申请应当以书面形式提出,相关事项应当作书面记录。

调解不成功,当事人能否申请仲裁?

经调解,双方当事人未达成协议的,任何一方当事人均可以向有管辖权的劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。

出现下列情形之一的,调解程序终止?

(一)双方当事人已自行和解;

(二)一方或者双方当事人不同意继续调解或者无正当理由不参加调解;

(三)一方或者双方当事人已向仲裁委员会申请仲裁;

(四)自调解组织收到调解申请之日起15日内未达成调解协议,且双方当事人未同意延期,或者双方当事人同意延期但在期限内仍未达成调解协议;

(五)存在无法继续调解的其他情形。

当事人达成的调解协议效力如何?

经调解,双方当事人达成一致意见后,调解组织应当及时制作调解

协议书,由双方当事人签名或者盖章,经调解员签名并加盖调解组织印章后生效,对双方当事人具有约束力。调解组织未刻制印章的,可由调解组织负责人在调解协议书上签字。

当事人达成调解协议后如何置換仲裁调解书?

双方当事人可以自调解协议生效之日起15日内,共同向有管辖权的劳动人事争议仲裁委员会提出仲裁审查申请。

调解员可以通过哪些方式进行调解?

调解员可以采取面谈、视频、电话等多种方式与争议双方当事人进行沟通,促成当事人和解或者自愿达成调解协议。调解员在调解过程中应当保持中立,全面听取争议双方当事人对事实和理由的陈述,不得对有关案情进行预测或者提出倾向性意见。调解过程应当如实、详细记录在案。

劳动人事争议调解组织履行哪些职责?

宣传人力资源社会保障法律、法规和政策;调解本行政区域、本行业或者本单位的劳动人事争议;聘任、解聘、管理调解员;引导督促当事人履行和解协议、调解协议;分析本行政区域、本行业或者本单位劳动关系状况,协助用人单位建立劳动人事争议预防预警机制,及时预防化解争议;配合人力资源和社会保障行政部门及仲裁机构开展劳动人事争议预防调解相关工作;法律、法规、规章规定的其他职责。

本报记者赵影 通讯员展雪娜

以案说法

年底前解除劳动合同年终奖可以不发吗?

2022年6月,刘某入职某公司,双方签订了一份期限为2022年6月至2025年7月的劳动合同,约定刘某担任客户代表,月工资包括底薪及提成。此外,劳动合同还规定刘某严格遵循公司制定的符合国家法律、法规和规章规定的各项管理制度,服从管理,并积极做好本职工作,如有违反,刘某同意依据公司奖惩规定所给予的相应惩处。

2023年8月,某公司向刘某发送《解除劳动合同通知书》,载明:“刘先生:……现因您在职期间表现:拒不签订销售目标责任书;拒不履行劳动合同规定;截至目前签订销售合同0个、战略客户入库和集采数量0个。现公司决定,即日起与您解除劳动合同,劳动关系同时解除……”

同年9月,刘某向当地劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁,要求判令某公司支付违法解除劳动合同赔偿金、2022年6月至次年8月提成差额合计25000余元。该

委做出裁决:对刘某的请求事项均不予支持。刘某不服仲裁裁决,提起诉讼。

一审法院审理期间,某公司表示,其拟将刘某岗位变更为华东大区经销商销售部商务代表,并根据该岗位确定刘某应完成的销售指标。后分别安排经销售主管及人事与刘某商谈销售责任书及劳动合同变更协议书签订事宜。但刘某拒绝签署上述两份材料。据此,某公司认为,刘某不服从公司安排,拒不签订销售目标责任书,且在职期间签订销售合同、战略客户入库和采集数量均为0,均构成严重违纪,故其公司依法解除与刘某的劳动合同。

对此,刘某表示,其并未收到劳动合同变更协议书,经销售主管仅让其手写一份调岗申请书,其同意公司调岗决定,并要求公司出具调岗通知书,但公司并未告知其需要签署销售目标责任书。

关于提成差额。双方确认公司销售提成支付惯例为将应发提

成的1/3自动转换成为年终奖。某公司认为,刘某基于负责销售回款事项享有销售提成,按上述惯例提成中有4000余元作为2022年度年终奖,有1000余元作为2023年度年终奖。因刘某所在部门不符合其公司2022年度年终奖发放条件,且刘某在2023年度年终奖发放前离职,故其不予支付上述两笔款项。

一审法院认为,本案争议焦点为,某公司解除劳动合同行为是否合法有据及是否支付赔偿金;是否支付刘某2022年及2023年年终奖。

一审法院认为,根据规定,因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议,用人单位负举证责任。法院认为,刘某作为销售人员,签署销售目标责任书涉及其对未来销售额目标、业绩考核指标及相关劳动关系项下权利义务的确认,刘某对此持慎重

态度并无不当。在某公司未向其提供该责任书文本或告知责任书具体内容的情况下,刘某拒绝签署具有合理性。因此,某公司解除行为缺乏事实与法律依据,构成违法解除,应当支付刘某违法解除劳动合同赔偿金20000余元。

至于年终奖,本案中,刘某主张的提成差额实际由2022年及2023年年终奖组成,关于2022年年终奖,因刘某所在办事处及其个人销售额、回款额确实均未达发放条件,故某公司决定不予发放该年年年终奖并无不当,关于2023年年终奖,某公司主张因该年年年终奖发放时刘某已离职,但因某公司构成违法解除,应当视为其恶意阻却刘某2023年年终奖发放条件的成就,因此,法院对刘某该部分诉请予以支持,某公司应支付刘某2023年年终奖1000余元。

某公司不服判决,提起上诉。二审法院经审理后作出判决:驳回上诉,维持原判。

李华(《河北工人报》)

拒绝公司出差安排算不算严重违纪?

【案情简介】

2021年12月,王某人职深圳A公司从事茶饮研发,月薪1万元。2022年11月底,A公司突然安排王某前往黑龙江省出差,但未明确告知王某出差期限及出差工作的内容。因临近年底,王某也正在筹备个人结婚事宜,考虑到公司并未明确是短期出差还是长期出差,故王某拒绝了公司安排的这次出差。两日后,王某收到《解除劳动合同通知书》,理由载明:“拒绝公司合理调派,拒不到任,视为严重违反公司规章制度,公司予以解除劳动合同……”

王某认为公司解除劳动关系的行为违法,遂申请劳动仲裁,劳动人事争议仲裁委员会裁决A公司需向王某支付违法解除劳动合同赔偿金3万元。A公司不服仲裁

裁决,向法院提起诉讼。

【法院判决】

本案的争议焦点为A公司解除与王某之间的劳动合同的行为是否合法。

首先,用人单位的工作安排需合理考虑劳动者的基本权益。长时间出差必会影响劳动者的休息时间和个人生活安排,故王某在得知出差安排后,要求明确出差期限,系出于对自身权利的合理关切,A公司有必要给予答复。其次,虽然王某此前接受过多次短期临时性出差,但既往配合行为不能视为对后续长期性、无明确期限外派工作的默认同意,反而说明此次长期出差系因特殊情况所担,且王某已明确告知拒绝此次出差系因临近过年且需筹备结婚事宜等理由,并非无故不接受工作安排。最

后,A公司在明知王某诉求的情况下,既未与王某沟通知知此次出差安排的必要性和不可替代性,也未尝试协商其他替代方案,直接以王某拒绝出差属于“拒绝公司合理调派”的严重违反公司规章制度的行为,单方解除与王某之间的劳动合同,其行为缺乏合法性和合理性。

综上,法院判决A公司支付王某违法解除劳动合同赔偿金3万元。该判决已生效。

【法官说法】

员工不服从企业安排的出差是否构成严重违反公司规章制度,企业以员工不服从出差安排为由对员工实施辞退是否合法,应从企业安排员工出差的合理性、员工拒绝出差的合理性及拒绝出差安排的后果等来判断。

首先,企业安排员工出差的合

理性,主要考察出差的期限、工作内容等是否合理。其次,员工拒绝出差安排的合理性,主要考察拒绝的理由是否系自身身体状况、生活状态可能会产生的不便等情况。再次,员工拒绝出差安排的后果,主要审查不服从出差安排导致的后果是否达到严重违法规章制度的程度。最后,还应综合考虑双方是否进行了积极善意的协商、是否可能提出平衡员工工作与生活方案、员工拒绝出差的次数与情节等因素。

法官提醒,用人单位在安排员工长期出差或调整工作地点时,应确保安排的合理性,并与员工协商一致。劳动者也应对合理工作安排予以积极配合,遇特殊情况及时沟通。双方应诚实互信,依法维护权益,共促劳动关系和谐。

据《南方工报》



小学生玩极限运动摔伤责任谁承担

【案情介绍】

小张(8岁)是某学校二年级学生。2023年五一放假期间,小张随家长前往某极限运动场馆游玩,对场馆内设置的高空跳伞项目心生兴趣报名参加,项目墙上贴有提示“该项目禁止10岁以下人员参加”。因设施高度超过3米,小张在参与过程中有些害怕,工作人员安抚其情绪并讲解动作后将小张抛下,后小张受伤,花费医疗费3万余元。小张将该运动场馆诉至法院,要求赔偿医疗费等各项损失费用。场馆辩称,场馆内设有安全标语,小张家长自愿签署了《风险同意书》,且在受伤后工作人员及时施救,故场馆尽到了相应的安全保障义务,不同意承担赔偿责任。

小张受伤的责任该有谁承担呢?

【律师解答】

《中华人民共和国民法典》第三十四条规定:“监护人的职责是代理被监护人实施民事法律行为,保护被监护人的人身权利、财产权利以及其他合法权益等。监护人依法履行监护职责产生的权利,受法律保护。监护人不履行监护职责或者侵害被监护人合法权益的,应当承担法律责任。因发生突发事件等紧急情况,监护人暂时无法履行监护职责,被监护人的生活处于无人照料状态的,被监护人住所地的居民委员会、村民委员会或者民政部门应当为被监护人安排必要的临时生活照料措施。”第一千一百九十八条规定:“宾馆、商场、银行、车站、机场、体育场馆、娱乐场所等经营场所、公共场所的经营者、管理者或者群众性活动的组织者,未尽到安全保障义务,造成他人损害的,应当承担侵权责任。因第三人的行为造成他人损害的,由第三人承担侵权责任;经营

者、管理者或者组织者未尽到安全保障义务的,承担相应的补充责任。经营者、管理者或者组织者承担补充责任后,可以向第三人追偿。”

本案中,场馆在案涉高风险项目处未作风险提示,项目的年龄限制要求仅在项目处墙布上张贴,并不突出醒目,工作人员未明确告知家长,且家长签署的《风险同意书》上也仅做笼统、原则性的提示,缺乏针对性。另外,案涉高风险项目虽明确禁止10岁以下未成年人参与,但现场工作人员并未制止未满足年龄要求的小张参加,存在明显过错。但同时,监护人有监护职责,小张家长未留意高风险项目的年龄要求,未尽到监护职责,对损害发生有过错,可以适当减轻场馆责任。据此,应依法认定运动场馆和小张监护人分别承担相应责任。

天津世川律师事务所
律师宫祥兰供稿

夫妻双方“假离婚”法律效力应如何认定

【案情介绍】

张某(男)与马某(女)原系夫妻关系,二人拟购买二套房,为享受购房贷款优惠政策,故二人商量“假离婚”,待购房后再复婚。2022年7月5日张某与马某在民政部门办理协议离婚手续,并在离婚协议中约定,二人婚内购买的房屋归张某所有。离婚后,二人共同购买房屋一套,登记于马某名下。后马某拒绝张某的复婚请求,并表示即将与他人再婚。张某认为,其向马某支付的购房款等费用共计200893元,均以二人复婚为前提,现马某拒绝了张某的复婚请求,且与他人再婚,马某收取前述款项的行为构成不当得利,应当返还,并依法向法院提起诉讼。最终法院经过审理支持了张某的诉讼请求。

【律师解答】

本案值得思考的法律问题主要有以下三点:第一,本案中,张某与马某办理离婚登记的行为的是否具有法律效力?第二,本案中,人民法院的判决结果是否符合法律规定?

第一,本案中,张某与马某办理离婚登记的行为是具有法律效力的。

根据《中华人民共和国民法典》第一千零八十条的规定,完成离婚登记,或者离婚判决书、调解书生效,即解除婚姻关系,故自离婚登记手续办理完成之日,双方当事人之间具有身份关系属性的婚姻关系,即宣告终止。因此,基于行政机关登记行为的公信力,应认定离婚登记行为具备终止婚姻关系的法律效力。二人在向婚姻登记机关申请离婚登记时,对于解除婚姻关系的意愿是真实的、自愿的,且在此后,二人依法规定办理了离婚手续、完成了离婚登记。即不论其意思表示动机,而就其意思表示内容来看,双方解除婚姻关系的意思表示不存在瑕疵,不能据此否认离婚登记行为的法律效力。

第二,本案中,人民法院

的判决结果是符合法律规定的。

张某与马某关于婚姻关系存续期间夫妻共同财产分割的约定,通常因意思表示虚伪而被认定为无效,但这并不意味着双方当事人之间的财产关系直接恢复至婚姻关系存续期间的状态。离婚登记完成后,双方当事人的婚姻关系已解除,二人虽未对婚姻关系存续期间的夫妻共同财产进行处理,但这并不影响离婚登记后所产生的财产,分别归二人各自所有。故本案中,张某在离婚后,将本属于自己所有的财产给予马某,张某的财产权益受损,马某获益,因此构成不当得利,故人民法院的判决结果是符合法律规定的。

结合本案为享受购房优惠政策,夫妻双方通谋虚假离婚,而在办理完离婚手续、购得房屋后,一方却与他人再婚,“被离婚”一方顿感被骗,于是或向婚姻登记机关申请撤销离婚登记,或向法院主张离婚登记无效,或要求离婚后财产重新分割。因此我们可以查看出婚姻不是儿戏,切不可因蝇头小利,追悔莫及!

天津相臣律师事务所
律师卢彦民供稿

工会知识小课堂

第一章 总则

第一条 为了实施《劳动保障监察条例》,规范劳动保障监察行为,制定本规定。

第二条 劳动保障行政部门及所属劳动保障监察机构对企业 and 个体工商户(以下称用人单位)遵守劳动保障法律、法规和规章(以下简称劳动保障法律)的情况进行监察,适用本规

定;对职业介绍机构、职业技能培训机构和职业技能考核鉴定机构进行劳动保障监察,依照本规定执行;对国家机关、事业单位、社会团体执行劳动保障法律情况进行劳动保障监察,根据劳动保障行政部门的职责,依照本规定执行。

第三条 劳动保障监察遵循公正、公开、高效、便民的原则。

实施劳动保障行政处罚坚持以事实为依

据,以法律为准绳,坚持教育与处罚相结合,接受社会监督。

第四条 劳动保障监察实行回避制度。

第五条 县级以上劳动保障行政部门设立的劳动保障监察行政机构和劳动保障行政部门依法委托实施劳动保障监察的组织(以下统称劳动保障监察机构)具体负责劳动保障监察管理工作。

(一)