



105人,一个人的工资也不能少!

□王晓婷 夏卫萍

四月初光,一树一花,都浸润着春的饱满与生机。

刚刚结束工作走出车间的小石,请工友为自己在园区中拍了一张照片,阳光透过枝丫的缝隙,在小石脸上洒下温暖的金色光泽。

“王法官,我现在入职了新的公司,其他人大部分也都找到了新工作。”小石将近况随同照片一起发送给了东台市人民法院法官王元元。一切要从一年前说起。

2024年春的某天,东台市劳动人事争议调解中心涌入了近百名某纺织企业的职工。据职工们反映,2023年开始,该企业资金链断裂,陆续拖欠职工们的工资,企业承诺待资金周转后,最迟年底前将工资发放到位。转过年来,大伙没有等到工资,却等来了企业停止经营的消息。

劳动争议调解中心受理后,企业负责人白某在工资发放表中进行了确认。然而没过多久,先前表现得十分配合的白某竟突然失踪了。

得知这个消息,职工们一下子“炸了锅”,工资该找谁要?最终,大家一致决定通过法律程序维权。

在东台法院立案大厅,王元元接待了包括小石在内的多名职工代表。

“公司拖欠我们工资,请法院替我们主持公道!”在纺织公司工作时间最长的老吕将起诉材料交到了王元元手中。

“他怎么能就这么躲了,而不顾别人呢?”人群中的一些小石有些激动,愤愤不平。3年前小石毕业后,从辽宁老家跨越千里到江苏工作,公司出现问题后,半年多没有拿到工资。

“请放心,法院一定会尽最大努力帮大家解决问题。”在职工代表们你一言我一语的描述中,王元元弄清了事情原委,努力安抚着大家的情绪。

涉及百余名职工的集体讨薪纠纷,如处置不当,极易激化矛盾。一边是消失的公司负责人,一边是翘首以盼的劳动者,如何“解题”?

王元元第一时间向院领导汇报了相关情况。

维护劳动者合法权益,事关人民群众急难愁盼,事关社会和谐稳定,在党委统筹领导下,东台法院启动劳动纠纷快速处置绿色通道,联合多部门开展多元化解工作。

征得职工同意后,该院明确调解优先方案,一个由法院、司法局、人社、信访等多部门组成的专门工作小组迅速成立,多方力量为了共同的关切而努力。

司法局法律援助中心为职工们提供全流程法律服务;人社局对职工身份信息、欠薪数额以及纺织公司经营、资金等情况进行核实;信访局派专人跟进突出问题解决进度;法院指派熟悉劳动争议处置的法官指导调解员开展调解工作。

经验丰富的王元元接下了这个重担。

“挡车工、落布工、印花调色工、会计、人事、保洁等各类工种都有,年龄最大的门卫老杨67岁,年龄最小的像小石这样的‘00后’有3人,欠薪数额从600元到7万元不等,共计140万余元。”那段日子,一份记录着105名职工身份、工种、欠薪数额信息的欠薪明细表不知被王元元翻了多少遍。

这些职工来自全国各地,除了本地人,还有许多像小石一样来自辽宁、福建、湖南等地的外来务工人员。

“105人,一个人的工资也不能少!”王元元暗下决心。

前期各个部门的配合为调解工作打下良好的基础,但现实困难亦无法回避:纺织公司歇业后,仅有的一些机器设备已被查封,暂无财产可供处置。无独有偶,负责人的突然消失,让职工们情绪更加激动。

解纷要快,才能避免矛盾和职工们的负面情绪如滚雪球般累积、放大。

在调解团队成员一番头脑风暴后,大家决定采取“递进式”矛盾调处方法。



图为示范调解后,职工们来到法院,在东台市人民法院法官王元元(左一)的主持下,现场签字确认。朱婷婷 摄

第一步,两名调解员与职工线上“键对键”、线下“面对面”沟通,详细剖析案件情况,及时告知进展,缓解职工负面情绪。

第二步,两名法官助理审核证据材料、固定相关事实并联络公司负责人白某。

“我们多方打探调查白某的行踪线索,最终在劳动监察大队的帮助下联系到了他。”王元元说道。

“躲避是无法从根本上解决问题的,拒不给付工人工资要承担相应的法律后果!”很快,针对白某的“思想攻坚”起了作用,他表示会跟几位股东商议筹钱计划,但需要时间。

一切就绪后,迎来了最为关键的“第三步”——“先1后N”分批次处置。即由王元元指导调解员先就1名职工的工资问题形成调解协议,后续调解方案均参照执行。

当天,欠薪明细表上的“1号”,亦

为职工代表的陈女士参与了这场示范调解,签订调解协议后,法院第一时间进行司法确认,赋予强制执行效力。

纠纷解决有了“标尺”,除陈女士外的第一批76名职工赶到法院签字,另有28名职工在外地,法院将调解方案、流程同步告知,这起105名职工追索劳动报酬纠纷在短时间内全部达成调解协议。

为打消职工们的顾虑,法院在调解后向纺织企业发送了《督促履行告知书》,并时时跟进履行进度。

最终,105名职工陆续拿到了被拖欠的工资。

“祝福你们,一切都会越来越好!”再度收到小石的消息,看着照片上的小伙子穿着崭新的工作服,精神饱满,与初次见面时的愁容满面截然不同,王元元按下了转发键,她把这份喜悦分享给为了这起案件共同努力过的法院内外的“战友”们。

全市法院迎五四青年节主题活动举行

本报讯(宋娜拉)为传承弘扬“五四”精神,激发青年干警勇立潮头的担当精神,筑牢纪律规矩的坚实堤坝,4月29日,市中院举行“清风相伴 对话青春”全市法院迎五四青年节主题活动。市中院党组书记、院长李江蓉出席活动并讲话。

在听取廉政教育微党课和青年干警交流发言后,李江蓉就青年干警成长成才提出三点期望:

要坚定信念,保持“风雨不动安如山”的定力。思想是行动的先导,青年时代是思想成型的“关键期”。青年干警要自觉加强政治理论学习,打牢思想根基,才能在乱云飞渡的复杂环境里保持政治定力,在名利得失的利益冲突前保持纪律定力,在歪风邪气的诱惑侵蚀中保持道德定力,在糖衣炮弹的侵袭干扰下保持砥柱定力。要干事担事,牢记“为官避事平生耻”的道理。刀要在石上磨,人要在事上练。青年干警要保持锐意创新的勇气和敢为人先的朝气,勇

于走出“舒适区”,啃“硬骨头”、挑“重担子”、碰“硬钉子”,敢于中流击水、破浪前行,见贤思齐,凭实干立身、靠实绩说话,在答好司法难题中彰显作为,以实际行动展现青春风采。要亲清有度,涵养“幽兰自芳志高洁”的境界。清正廉洁是干事创业的原则底线。青年干警要培养健康情趣、崇尚简朴生活,端正人生追求、涵养浩然正气,时时刻刻把道德的戒尺、纪律的戒尺、法律的戒尺牢记于心,把住第一次、守好第一关,自觉做到人前人后一个样、台上台下一个样。

活动中,青年干警代表紧扣主题,结合自身思想、工作、生活实际,分享自己在警示教育活动中的心得体会,并围绕理想信念、责任担当、清正廉洁等方面共话初心使命。

市中院党组副书记、副院长周宏出席活动,党组成员、政治部主任刘高山主持活动。市中院相关部门负责同志、全市法院青年干警代表参加活动。

建湖县人民法院

送法进企业 守护劳资关系



本报讯(施慧 戴韵清)“法官讲的法律‘盲点’正是我们需要的,这份节日礼物送到心坎上了!”为进一步优化法治化营商环境,构建和谐劳动关系,“五一”国际劳动节前夕,建湖县人民法院组织干警开展送法进企业活动。

干警们走进企业生产车间,实地查看企业的生产经营状况,从专业角度对企业现场提出的法律问题逐一细致解

答,并就合同签订与履行、销售合同纠纷等问题提出切实可行的建议,帮助企业筑牢法律“防火墙”。

活动中,干警还向企业职工发放了普法宣传读本,并通过以案释法的形式,用通俗易懂的语言为大家介绍了过失性辞退、竞业限制、工伤赔偿等法律知识,帮助大家更好地了解自身的法律权利与义务。

射阳县人民法院

一揽子化解21起商标侵权纠纷

本报讯(陈士村)“我们已经停止销售侵权商品,愿意承担合理赔偿责任。”在射阳县人民法院与市场监管部门的联合调解下,涉案商户诚恳表态。

近日,射阳法院联合滨海、阜宁、响水三县市场监管局,对涉及某知名母婴品牌的21起商标侵权案件开展集中调解。

调解过程中,法官与市场监管局工作人员结合具体案情,向商户详细讲解商标侵权行为的认定标准、合法来源抗

辩的适用条件,并指导商户在今后经营中要认真履行进货查验义务、妥善保管进货凭证。同时,法官与市场监管局工作人员也建议品牌方主动公开正规销售渠道,从源头减少侵权风险。

最终,21家涉案商户当场签署调解协议并支付赔偿款项,系列纠纷得到妥善化解。

调解结束后,该院干警还向商户发放知识产权普法资料,现场解答法律咨询。

异地攻坚+审执联动

本报讯(仇军 张生龙)近日,市中院通过异地协助执行和审执联动机制,在诉讼保全中成功一揽子化解了某科技公司与某材料公司的合同纠纷案,既有力维护了当事人的合法权益,也实现了案结事了人和。

江苏某科技公司与宜宾某材料公司买卖合同纠纷案,经大丰区人民法院一审判决某材料公司向某科技公司支付700万余元货款。某材料公司不服,上诉至市中院。二审审理期间,某科技公司得知其向某材料公司出售的石英砂绝大部分尚未使用,遂向市中院申请财产保全。

受理财产保全申请后,因石英砂存放在外省仓库,市中院执行干警迅速通过异地协助执行机制向某材料公司经营地的宜宾兴文法院发起协助执行申请,并千里奔赴宜宾兴文开展财

产保全工作。4月23日上午,市中院执行干警在抵达兴文后,联合兴文法院执行干警共同赶赴某材料公司。经调查,某材料公司因市场价格波动,生产已停滞,原租赁厂房租期亦届满。由于当地政府已引入新公司进驻该厂区,因此,某材料公司堆放在厂房内的石英砂已由某投资公司挪至其他仓库存放。经兴文法院对接,市中院执行干警成功找到属于某材料公司的石英砂,并在各方当事人在场见证的情况下清点查封,顺利完成财产保全。

虽成功保全,但市中院干警并未就案办案。在保全过程中,执行干警发现某科技公司有意将石英砂拖回,而某材料公司因生产停滞,亦无意留下该批石英砂。经询问,执行干警了解到双方对由某科技公司拖回石英砂并无异议,争议在于该批石英砂抵扣

货款金额以及剩余履行金额。为化解矛盾争议,4月23日下午,市中院执行干警立即与该案二审承办法官联系,远程联动与双方当事人进行多轮沟通协调,最终促成双方达成由某科技公司将剩余石英砂拖回,某材料公司另行支付部分款项的调解协议。随后,该案二审承办法官依法向双方当事人电子送达民事调解书。

4月24日,市中院依某科技公司申请,解除了对石英砂的保全。同时,为避免调解协议履行中发生后续矛盾,市中院执行干警积极督促双方按照调解协议交接石英砂。某材料公司积极配合提供叉车等搬运机械设备,某科技公司顺利将剩余石英砂装车拖回。至此,纠纷画上圆满句号。



全市法院2024年度劳动人事争议典型案例(选登)

□张文达

构建和谐劳动关系,牵涉千家万户,关乎企业发展。近日,市中院发布全市法院2024年度劳动人事争议典型案例,充分彰显司法保障劳动者合法权益,助力企业健康发展的责任担当,努力在全社会营造更加和谐稳定的劳资关系和就业环境。现选登部分案例如下。

裁审衔接协同化解群体性纠纷

裁判要旨:人民法院在办理劳动争议案件时,应坚持“抓前端,治未病”,整合法院、仲裁机构、工会、劳动监察等资源,完善以调解为基础的调、裁、审相结合的工作机制,为用人单位、劳动者提供优质高效的司法服务,努力将劳动人事争议纠纷化解在诉前,化解在源头。

简要案情:某公司因经营困难,于2018年年底停止经营。之后,某公司陆续与部分职工解除劳动合同关系并赔偿相应款项,但仍有37名员工

因对工资数额有异议而未能解决。2024年,37名职工因工资问题多次信访投诉。法院获悉后,主动联系当地劳动仲裁委,并通过“融合微法庭”,组织用人单位和37名职工进行调解。最终,37名职工的工资问题妥善解决,法院和劳动仲裁委的联合协调工作获得了用人单位和劳动者的一致好评。

典型意义:本案中,法院积极联合劳动仲裁委,并充分发挥“融合微法庭”作用,以“衡平保护”为理念,充分考虑劳动者的基本权利和用人单位的实际经营状况、支付能力,组织双方共同调解,以此寻求矛盾纠纷化解的“最优解”,最终实现了案结事了人和。

劳动者泄露公司秘密,用人单位可依法解除劳动合同

裁判要旨:用人单位与劳动者签订保密协议的,双方均应根据约定履行各自的义务。劳动者违反协议约定向其他单位泄露单位经营秘密的,用人单位可依据单位规章制度以

及劳动合同约定,与劳动者解除劳动合同。

简要案情:2022年3月28日,杜某入职某生物公司,担任工程师,并签订劳动合同、保密及竞业限制协议。后经公司安排,杜某完成保密培训并通过考试。2022年12月13日,杜某通过微信将公司的工艺流程图发送给第三方公司。公司发现后,当即采取措施追回,并与第三方公司就保密制度签订协议。2023年3月20日,公司以杜某泄露公司保密信息、严重违反规章制度为由,与杜某解除劳动合同。杜某不服提起仲裁和诉讼。法院经审理认为,用人单位已通过签订保密协议、发放保密手册等方式向杜某告知案涉资料属于保密信息,并对其进行了培训考试。杜某擅自将工艺流程图发送给他人,属于泄露公司秘密的行为,违反劳动合同和保密协议约定,公司有权依法解除与杜某的劳动关系。

典型意义:公司机密信息承载着公司的核心竞争力、商业秘密以及客户信息等重要内容。掌握保密信息的员工务必清楚知晓保密的重要性的泄密的严重性,坚守职业道德

和法律底线,不私自对外传播公司保密资料。

外卖骑手被认定为工伤,用人单位未参保,应按照工伤保险待遇项目和标准支付费用

裁判要旨:用人单位在降低用工成本时,应当遵守劳动法律法规,不能以损害劳动者合法权益为代价。外卖骑手与所服务企业之间的法律关系应根据双方之间的实际权利义务内容予以认定,若骑手与所服务企业签署了合作、承揽协议,但主张双方存在劳动关系的,应当以劳动关系从属性作为内在核心评判基准。

简要案情:李某自2021年8月3日入职某公司担任专送全职骑手,双方签订《合作承运配送外卖协议书》,并对双方的责任以及考核标准、结算方式等进行了约定。2021年9月5日,李某在送餐途中不慎撞上护栏致伤,后被鉴定为致残程度九级。李某向某公司索要工伤保险待遇,但某公司认为双方不存在劳动关

系。李某遂申请劳动仲裁、提起诉讼。法院经审理后认为,某公司对李某的工作任务分派、日常管理、工资结算等均符合劳动关系的特征,因此在认定双方存在劳动关系的基础上,判决某公司向李某支付相应的工伤保险待遇。

典型意义:新业态劳动者的权益保障持续引发社会关切。该案中,法院立足审判职能,实质审查某公司和李某的权利义务内容,并依法确定双方存在劳动关系,既有效防止了公司以形式上的承揽或合作等协议规避实质上的用工主体责任,也有力保障了新业态劳动者的合法权益。

未经审批,但工作岗位符合特殊工时制特点的,应当根据实际工作时长、工作强度等计算加班费

裁判要旨:用人单位未依法履行综合工时制审批手续,但劳动者的工作岗位具有不定时工作制或综合工作制特点,且依据标准工时计算加班工

资明显不合理的,应按照劳动者的岗位特点、劳动强度、等待时长综合认定工作时长并计算加班费。

简要案情:唐某与某公交公司签订劳动合同,约定唐某驾车路线为市区至乡镇,每日两次来回,实行不定时工作制(但未经劳动行政部门审批)。根据车载GPS监控截屏显示,唐某每日行车时长为6.5小时至7小时,加上准备、等待、扫尾工作合计10.5小时至11.5小时。之后,唐某认为其实际工作时间每日达12小时,已明显超出法定工作时长,遂要求某公交公司支付加班费8万余元。法院经审理认为,唐某工作岗位为驾驶员,若将除驾车之外的时间全部算为正常工作时间,明显不合理,故在扣除午饭0.5小时后,将中途等待时间、加气等3.5小时按50%折算实际工作时间,支持其部分加班费。

典型意义:在用人单位未依法履行特殊工时制报批手续时,法院可以根据实际情况酌情计算劳动者加班工资。本案中,由于劳动者部分时段的工作强度明显下降,因此,法院结合岗位性质、辅助工作内容等综合认定其加班费,兼顾了劳资双方的利益。