

2023年同比下降31.94%，降幅列全省第一 绍兴劳动争议案件 “断崖式”下降

通讯员周梦琪、朱淑萍报道 日前,笔者从绍兴市中级人民法院了解到,2023年绍兴全市一审劳动争议案件同比下降31.94%,降幅列全省第一。案件数呈“断崖式”下降,缘于绍兴法院构建的“源头预防—前端化解—多元纠纷—诉讼断后—救助兜底”劳动争议全生命周期治理体系,这一体系正是绍兴坚持和发展新时代“枫桥经验”的生动实践。

防未病,探索前端化解机制

2023年12月,一起因欠薪引发的劳资纠纷经过绍兴市越城区人民法院袍江法庭工会工作室调解员的努力,双方最终化干戈为玉帛。

在拥有200多家规模以上企业的袍江,以往类似的劳动争议不胜枚举,但近几年,此类案件却大幅减少。原来,早在2019年,袍江法庭就试点设立工会工作室,组建工会劳动争议调解团队,一旦遇到重大或

突发的群体性劳动争议,就启动应急协调机制,开展联合调解,切实提高劳动争议调解率。同时,聚焦争议高发行业、企业、员工等关键数据,及时锁定纠纷源头,探索劳动争议纠纷前端化解机制,取得明显成效。

不仅仅是袍江法庭,近年来,绍兴两级法院依托镇街社会治理中心和共享法庭设立“工会劳动服务点”,由专人负责强化工会劳动争议调处职能,与劳动保障协调员、劳动保障督导员和劳动保障专员协同,避免更多劳动争议进入仲裁和诉讼程序。

在柯桥区马鞍街道,由200多家企业调委会组建的人民调解组织织成的调解网覆盖整个街道,在当地法庭专业力量的辅助下,每年成功调解小微劳资纠纷1000余起。

“抓前端、防未病”,绍兴法院还与多部门联合摸排,建立企业用工风险台账,助力打造

“无讼厂区”。去年以来,绍兴两级法院依托全市7家劳动争议共享法庭,开展精准普法100余次。同时,开展诉源治理,推动调解工作扎实有效开展,大量劳动争议化解在基层,解决于诉前。

大调解,构建全周期治理体系

2023年,嵊州一纺织公司5名劳动者以公司拖欠工资为由向嵊州市人民法院提起诉讼。在立案审查时,嵊州市人民法院发现该起案件可能存在涉众风险,遂及时约见双方当事人了解情况。

经了解,该公司已经濒临破产,但尚欠70余名劳动者工资30余万元。嵊州市人民法院第一时间向辖区街道办事处通报情况,最终,这起涉及70余名劳动者的群体纠纷在街道办事处、社会治理中心、工会、法院等部门的联合调解下得以圆满解决。

近年来,绍兴法院联合人

社、公安、住建等多方组织参与调处工作,实现60%以上劳动争议就近就地一次性、一站式解决。2023年初,绍兴法院联合司法、人社、工会等部门单位出台《开展劳动争议全生命周期治理助力优化营商环境专项行动的实施方案》,坚持党建引领、服务大局、人民主体、三治融合、数智赋能,构建矛盾纠纷全周期治理体系,努力实现“纠纷少发生、发生少诉讼、诉讼少对抗”。

“作为‘枫桥经验’发源地,我们还引入社会力量参与基层劳动争议治理,比如在柯桥、新昌等地,动用乡贤、老乡队伍,结合专业调解力量,在劳动争议纠纷调处中起到事半功倍的效果。”绍兴市中级人民法院民一庭相关负责人说。

新格局,完善裁审衔接机制

其实,早在2022年8月,绍兴市中级人民法院就推动市人社局、市财政局联合出台兼职

仲裁员、调解员待遇保障文件,择优从律师、法律服务工作者等从事法律职业的人员中选任兼职仲裁员,开展培训、管理、考核,持续充实兼职仲裁员队伍。

在劳动争议案件办理中,各级仲裁委积极推动裁审衔接,规范案卷流转工作,对劳动人事争议仲裁卷宗进行分类存档,建立仲裁与法院数据交换共享机制,共享案件处理信息,同时推动内部衔接,加强与监察、社保等相关部门科室的沟通协调,高效运用职能优势,根据案件具体情况,引导当事人选择最佳维权途径。

“加强裁审衔接是劳动争议全生命周期治理体系中的关键一环,可以使大量劳动争议纠纷在诉前的劳动仲裁阶段就得到有效化解,充分发挥劳动仲裁在优化营商环境中的作用。”绍兴市中级人民法院相关负责人表示。

筑牢安全“防火墙”



力,保障人民群众过一个欢乐祥和的春节。

图为企业员工在消防员的指导下进行灭火器材使用演练。

通讯员詹晨阳
记者邹伟锋 摄

法助共富

兰溪打响“14897” 公共法律服务品牌

本报讯 通讯员徐正达报道 “我们要在海外注册公司,你帮忙把把关,看看哪些地方需要改进。”近日,在兰溪市博远金属有限公司会议室,该公司副总经理何佩菲向律师请教在海外注册公司的相关法律知识。

博远金属是一家做金属铝锭的外贸型企业,也是专精特新“小巨人”企业。“公司的每一步发展都离不开法律方面的支持保障。”何佩菲说,目前,公司考虑在海外布局,想先征求一下律师的意见。

自2019年机构改革以来,兰溪一直致力于加强企业侧公共法律服务的供给。2023年,该市将公共法律服务力量再次向企业倾斜,提出更加明确的“14897”公共法律服务助企举措,整合法律服务资源,强化助企公共法律服务供给。

其中,1即“1个目标”,围绕打造一流法治化营商环境,完善助企公共法律服务机制;4即“4个维度”,从打造平安可期的安全环境、公正清朗的执法环境、诚信高效的政务环境、专业便捷的服务环境等4个维

度开展法律服务;8即“8项工作举措”,组建党员律师法律服务先锋团、成立企业家法治中心、设立公职律师中心、律所联商会、企业用工防患于未然、律师调解助企“三个一”行动、“企业扬帆 法治护航”专项法治宣传、公证便企等8项具体工作举措;97即“助企”谐音,重点组织律师为重大工程、重大项目招商引资和投产投运提供法律服务,对中小微企业进行公益“法治体检”,完善常态化服务体系,力求服务取得实效。

在“14897”公共法律服务基础上,2023年该市组建200多人的助企助商法律服务队伍,进企业开展法治体检超1000次,梳理合同违约、融资担保、债务追偿等法律风险1600余个,成功化解涉企矛盾纠纷900余起,涉及金额超8000万元;办理保全证据、现场监督、委托等公证135件,涉及标的金额达29亿元,减免公证费35万余元;编写发放《企业用工法律风险提示清单》,走访收集企业用工法律问题30多项,提供规范用工法律建议50多条,有效帮助企业减少用工纠纷。

朋友圈私自卖烟花? 涉嫌违法!

杭州萧山查处一起
非法经营烟花爆竹案



记者邹伟锋 通讯员盛振刚摄影报道 春节临近,烟花爆竹生产经营活动进入旺季。近日,杭州市萧山区应急管理局根据市民反映,第一时间联合瓜沥镇安监办赴现场进行调查核实,在该区瓜沥镇金某家中发现了25箱(件)烟花爆竹,其中一些儿童玩具烟花已通过微信群朋友圈售卖。

“这里是居住区,如果没有消防设施和相关安全措施是十分危险的,你知道吗?”在执法人员的批评教育下,当事人金某对违法行为供认不讳。执法人员当场查扣,并将扣押的25箱(件)烟花爆竹转移至安全地点。

按照《烟花爆竹安全管理条例》第三十六条规定:对未经

许可经营烟花爆竹的单位或者个人处2万元以上10万元以下的罚款,并没收非法经营所得;构成犯罪的,依法追究刑事责任。萧山区应急管理局固定有关证据后,将依法移交线索至萧山区综合行政执法局,萧山区综合行政执法局将依据《烟花爆竹安全管理条例》的规定对金某进行处罚。

“依据法律规定,任何单位和个人在未取得烟花爆竹经营许可证的情况下经营烟花爆竹,都属于违法行为。”萧山区应急管理局相关负责人表示,为了牟利,在网络上进行线上销售烟花爆竹也是绝对不允许的,都将严厉打击。

图为查获的烟花爆竹。

岁末寒冬 严查酒驾不放松

春节临近,为进一步筑牢岁末寒冬道路交通安全防线,有效遏制酒驾醉驾导致的交通事故,连日来,浦江县公安局交警大队采取设卡接力整治和流动巡逻管控相结合的方式,在重点时段、重点路段对辖区来往车辆进行“拉网式”盘查,对发现酒后驾驶违法行为,坚决做到发现一起、查处一起。

图为浦江交警在辖区内开展酒驾醉驾夜查行动。
通讯员杨晓东 摄



普法课堂

辞职能否“说走就走”?且慢! 这些法律规定,你应该了解

通讯员张兆利报道 俗语说,“树挪死,人挪活”,在职场中,因为种种原因,想要“挪一挪、动一动”是人之常情。不过,在离职的时候,是不是可以说“说走就走”呢?且慢,因为任性离职,会让企业生产经营陷入被动甚至造成经济损失,劳动者不仅不能使自己“跳得高”和“跑得远”,还可能招来赔偿责任。

案例简介

2022年8月,小李应聘入职某餐饮公司,负责酒店前台收银工作,双方约定的劳动合同期限为2年。2023年1月1日,酒店人事经理孙先生突然接到小李的电话,称其家中遇到急事,已赶回老家处理,不再来公司上班了。孙先生当即拒绝,因为元旦过后两个月是酒店最忙、最需要人手的时段,而前台收银员岗位更是不能断档。在电话催促小李返岗的同时,公司通过邮件、微信、短信等方式向她送达了返岗通知书,但均未奏效。当年春节后,在协商解决无果的情况下,餐饮公司向仲裁委提出仲裁申

请,要求小李赔偿单位损失。

仲裁委审理认为,劳动者因个人原因提出离职时,应当履行法定的“通知”义务程序,未履行或未及时履行通知义务的将承担不利后果。对用人单位造成损失的,应当承担赔偿责任。

法律评析

《劳动合同法》第十七条规定:“劳动合同依法订立即具有法律约束力,当事人必须履行劳动义务。”《劳动合同法》第三十七条规定:“劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位,可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位,可以解除劳动合同。”上述两款规定,统称为劳动者的即时辞职权。但是,通过比较这两款规定可知,除用人单位具有第二款情形劳动者有权“不辞而别”外,在该条第一款规定过错的项下,劳动者虽然享有即时辞职权,但亦应当履行事先通知用人单位的义务并说明理由,以便用人单位能够及时作出调整安排,避免因人员突然变动给经营管理带来不便和损失。

即使用人单位存在过错,劳动者也不能“说走就走”。《劳动合同法》第三十八条规定了用人单位有过错时劳动者辞职的程序,其中第一款规定:“用

人单位有下列情形之一的,劳动者可以解除劳动合同:(一)未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的;(二)未及时足额支付劳动报酬的;(三)未依法为劳动者缴纳社会保险费的;(四)用人单位的规章制度违反法律、法规的规定,损害劳动者权益的……”第二款规定:“用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的,或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的,劳动者可以立即解除劳动合同,不需事先告知用人单位。”上述两款规定,统称为劳动者的即时辞职权。但是,通过比较这两款规定可知,除用人单位具有第二款情形劳动者有权“不辞而别”外,在该条第一款规定过错的项下,劳动者虽然享有即时辞职权,但亦应当履行事先通知用人单位的义务并说明理由,以便用人单位能够及时作出调整安排,避免因人员突然变动给经营管理带来不便和损失。

劳动者擅自离职给用人单位造成损失的,需要承担赔偿责任。《劳动合同法》第九十条规定:“劳动者违反本法规定解除劳动合同,或者违反劳动合同中约定的保密义务或者竞业限制,给用人单位造成损失的,应当承担赔偿责任。”原劳动部《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》第四条规定:“劳动者违反规定或劳动合同的约定解除劳动合同,对用人单位造成损失的,劳动者应赔偿用人单位下列损失:(一)用人单位招收录用其所支付的费用;(二)用人单位为其支付的培训费用,双方另有约定的按约定办理;(三)对生产、经营和工作造成的直接经济损失;(四)劳动合同约定的其他赔偿费用。”

贴心提醒

劳动者辞职并非“说走就走”这么简单,如何规避不必要的风险和麻烦优雅地离开呢?

以下这些事项还需注意。

一是要确认是否与用人单位订有竞业限制约定。《劳动合同法》第二十三条、第二十四条规定,用人单位可以与劳动者约定竞业限制条款。在解除或终止劳动关系后,负有竞业限制

义务的劳动者,不得入职或自营与原用人单位存有同业竞争关系的企业。如果劳动者与用人单位签订有竞业限制协议的,须按协议履行,否则将承担相应的违约责任。

二是确认与用人单位是否订立保密协议。依据《劳动合同法》第九十条的规定,即使用人单位与劳动者没有竞业限制约定,劳动者也应遵守保密义务。保密约定可能存在于用人单位与劳动者签订的劳动合同文本中,也可能存在于双方单独订立的协议文本中,劳动者“跳槽”前应仔细核对。

三是在工作期间曾经参加过培训,离职时是否需要支付相关费用。《劳动合同法》第二十二条规定:“用人单位为劳动者提供专项培训费用,对其进行专业技术培训的,可以与该劳动者订立协议,约定服务期。劳动者违反服务期约定的,应当按照约定向用人单位支付违约金,违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用,用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。”

朋友圈私自卖烟花? 涉嫌违法!

杭州萧山查处一起
非法经营烟花爆竹案



记者邹伟锋 通讯员盛振刚摄影报道 春节临近,烟花爆竹生产经营活动进入旺季。近日,杭州市萧山区应急管理局根据市民反映,第一时间联合瓜沥镇安监办赴现场进行调查核实,在该区瓜沥镇金某家中发现了25箱(件)烟花爆竹,其中一些儿童玩具烟花已通过微信群朋友圈售卖。

“这里是居住区,如果没有消防设施和相关安全措施是十分危险的,你知道吗?”在执法人员的批评教育下,当事人金某对违法行为供认不讳。执法人员当场查扣,并将扣押的25箱(件)烟花爆竹转移至安全地点。

“依据法律规定,任何单位和个人在未取得烟花爆竹经营许可证的情况下经营烟花爆竹,都属于违法行为。”萧山区应急管理局相关负责人表示,为了牟利,在网络上进行线上销售烟花爆竹也是绝对不允许的,都将严厉打击。

图为查获的烟花爆竹。