

调酒师扯烂顾客衬衫 被单位劝退申请仲裁 调解员两天化解一场劳动争议

□本报记者 赵新政

在工作中遇到劳动纠纷怎么办?很多员工的选择是到劳动争议仲裁机构申请仲裁,然后到法院诉讼,胜诉后再申请法院执行。这样的选择无疑是正确的!但是,在特定情况下,如果员工选择调解解决争议,不但效果好,而且节约大量的时间。近日,记者从北京市劳动争议调处工作领导小组办公室获悉,王先生与其所在单位发生劳动争议申请了劳动仲裁,但经调解员调解,仅用两天时间化解了可能要持续一两年甚至更长时间的争议。

案件经过 调酒师强吻女顾客 被单位劝退提诉讼

2019年11月28日,某西餐厅调酒师王先生因克制不住自己,在当班期间对自己的服务对象示爱并强吻对方,导致对方男朋友与其互殴。餐厅领班担心影响企业声誉,没有报警,事后却扣发了王先生的工资,用以补偿客户损失。这还不算,餐厅领导经研究后决定,对王先生进行劝退。

“我不能既挨打又受罚,两头受气后还要被开除。这不公平!”王先生表示,餐厅扣了他10月份的工资,他打算向劳动争议仲裁机构申请仲裁,要求裁决确认公司的行为违法,同时,向他支付经济赔偿金、追回被克扣工资。

随后,案件转到劳动争议调解员手中。餐厅人事经理吴经理应约与调解员见面,并讲述了单位对此事的看法及处理意见。

“当天,王先生对自己服务的一个客人动手动脚,还强吻了人家,对方的男朋友为此与他打了起来。扣他的工资,也是为了赔偿对方。因为,他在打架时把对方衬衫扯坏了。”现在,王先生又把餐厅告到仲裁机构,吴经理觉得很委屈,认为餐厅并没有做错什么。

吴经理说,王先生在餐厅经常“一对一”服务那些经常光顾的包间客人。出事那天,王先生正好为一对情侣提供服务。

“可能是那个女孩长得漂亮,我听客人后来说,他时不时地偷瞄,故意碰女孩。后来,女孩独自去洗手间的时候,他就尾随过去,上去说喜欢人家,还强行亲吻人家。”吴经理说,后来,女孩把事情告诉了男朋友,男朋友就找王先生理论,最终两人打了起来。

听完吴经理的话,调解员又单独找王先生谈话。出乎意料的是,对于打架的经过,王先生并不否认,还拿出手机,让调解员看自己被打得鼻青脸肿的样子。

“我们确实打架了,不过是对方先动手,而且也不能因为这个扣我的工资呀!”王先生说,他并不觉得餐厅有理由因为他打架而开除他,并且扣着他的工资不发。

随后,调解员又跟吴经理询问打架是否有报警,以及餐厅是否有相关规章制度规定了职工严重违纪的具体细节。

吴经理说,那天餐厅当班的领班不希望把事情闹大,担心报警会给餐厅带来不好的影响。所以,没有报警,并劝王先生自行离职。由于客人说自己的衬衫价格上万元,所以,要扣除王先生的工资,用于赔偿客人。

争议焦点 劳动合同没有约定 能否扣除员工工资

理顺事情经过后,调解员就案件进行了如下分析:

首先,餐厅是否有权克扣王先生的工资。根据《北京市工资支付规定》第11条规定,用人单位不得随意扣除劳动者工资。除法律、法规、规章规定的事项外,用人单位扣除劳动者工资应当符合集体合同、劳动合同的约定或者本单位规章制度的规定。因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失,用人单位按照前款规定扣除劳动者工资的,扣除后的余额不得低于本市最低工资标准。

通过与吴经理的沟通,调解员认为,餐厅与王先生签署的劳动合同并未设置劳动者赔偿责任的前提条件,故餐厅在未与王先生达成一致意见的基础上,无权直接从王先生的工资中进行扣除。

其次,餐厅是否需要向王先生支付经济补偿金。根据《劳动合同法》第38条规定,用人单位未及时足额支付劳动报酬的,劳动者可以解除劳动合同。同时,根据《劳动合同法》第46条规定,劳动者依照本法第38条规定解除劳动合同的,用人单位应向劳动者支付经济补偿。因此,餐厅应当支付王先生经济补偿金。

调解过程 欠薪赔偿性质不同 谁的义务谁要履行

在听取调解员关于法律规定的详细讲解后,吴经理认可未发放王先生工资的事实,但是,认为不发工资的原因是王先生严重违反餐厅规章制度造成顾客损失在先,餐厅需要扣除王先生10月份工资赔偿客户,所以,餐厅扣发工资属于事出有因,不同意支付经济补偿金。

调解员进一步解释说,餐厅拖欠劳动者工资与劳动者当班期间给客户造成损失进行赔偿是两种不同的法律关系。前者涉及劳动法律关系,而后者涉及民事法律关系中的侵权。

如果劳动者确实给餐厅正常提供了劳动,那么,餐厅应当按照约定的标准向劳动者及时足额支付工资,而劳动者当班时间给客户造成损失的,客户可以劳动者侵权为由通过诉讼的方式要求劳动者赔偿损失,也可以通过报警方式追究劳动者的行政责任。如果构成犯罪的,还可追究其刑事责任。如果客户要求餐厅进行赔偿,餐厅赔偿后要留存相关支付凭证,可以向王先生进行追偿。

同时,调解员也给王先生做思想工作。告知他在当班时间的这种行为不仅严重违反餐厅的规章制度,也有违伦理道德,王先生在此事上存在重大过错,因而,调解不成功走到仲裁阶段也存在诉讼风险。

“譬如,餐厅向仲裁庭提供你强吻女顾客的视频,或者邀请那对情侣出庭作证,以证明解除劳动合同的合法性,仲裁委也未必会支持你要求的经济补偿。另外,由于你把客户的衬衫撕烂,产生了客观损失,如果对方向法院提起赔偿之诉,你也应该支付相应的赔偿金。”因此,调解员建议王先生与餐厅友好协商解决劳动争议一事,然后,再跟顾客联系,确定赔偿数额。

经过两天沟通,餐厅与王先生均接受了调解员的方案。近日,餐厅支付了王先生10月份的

工资,王先生自愿离职,双方达成和解协议。

针对这起纠纷,建议餐厅一定要把道理放在第一位,人情放在后边。本案中,如果餐厅有完善的规章制度,列明劳动者在在职期间与顾客发生争吵或肢体接触属于严重违纪,且餐厅第一时间造势报警处理争端,让劳动者意识到事态的严重性,这场劳动争议是有可能避免的。

调解员说,几乎每起劳动争议案件,双方当事人均存在对法律规定一知半解的情形,在处理争议过程中或多或少存在过错或过失,因而也都存在一定的败诉风险。譬如,证据瑕疵、双方过错大小等,所以,调解时只要分别将各自的过错程度、诉讼风险进行有针对性地分析,相信他们是会积极主动参与调解、接受调解方案的。(本案例引自《劳动争议调解工作指引》)

北京市劳动争议 调解联动机制简介

为促进首都劳动关系和谐稳定,2009年,由北京市总工会牵头,与市人力社保局、司法局建立了北京市劳动争议调解“三方联动”机制。2010年,市信访办、市高级人民法院和市企联进入联动机制,形成劳动争议调解“六方联动”机制。之后,首都综治办、市公安局内保局、市工商联相继加入联动机制,形成北京市劳动争议调解“六方多家”联动机制。

北京市和各区、经济技术开发区已全部建立劳动争议调解中心,街道乡镇已全部建立了劳动争议调解室。截止2019年9月30日,全市各级劳动争议调解组织共受理劳动争议25.7万件,调解成功14.5万件,涉及金额17亿元。

·广告·

试用期离职应当赔偿公司的培训支出吗?

案情介绍:

2019年国庆节后,百善镇居民孙某经岗位招聘到某公司工作,试用期三个月。上班一段时间后,孙某发现这份工作与自己的预期相差很大,于11月22日向公司递交了辞职申请,公司答复孙某称需赔偿公司培训新员工的花销3000元后方能离职。孙某表示不解,他认为公司的培训就是入职培训,并没有实质性内容,且

3000元毫无依据,于是来到百善镇公共法律服务站咨询。

法律分析:

《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。专项培训一般是指用人单位在劳动合同存续期间出资聘请专家对劳动者进行专门的技术培训或者将劳动者送至其他专业机构等单位进行技术培训,而不包括单位内部的入职培训。因此,在没有竞业限制协议或其他保密约定的前提下,未约定服务期的孙某无需赔偿公司因入职培训导致的开支。

同时,工作人员表示,培训费用多少应当有相关证据予以证明,如培训支出的发票等相关书面证明,否则是无法得到支持的。



昌平区司法局

包工头所招农民工受伤 总承包单位负赔偿责任

编辑同志:

一家建筑公司将承建的项目肢解后,分别分包给他人。包工头郭某虽没有建造资质,但也分包到了外墙喷漆业务。五个月前,我受雇于郭某给外墙喷漆时,因不慎摔伤,花去22万余元医疗费用,并落下六级伤残。

由于我没有办理工伤保险,无法从工伤保险机构获得补偿,而郭某无力担责,我曾要求公司赔偿。而公司以我非其所雇,与公司不存在劳动关系为由拒绝。

请问:公司的理由成立吗?

读者:韩春光

韩春光读者:

公司的理由不能成立,其应当向你承担工伤赔偿责任。

一方面,公司与郭某之间的行为违法。

《建筑法》第二十八条、第二十九条第三款分别规定:“禁止承包单位将其承包的全部建筑工程转包给他人,禁止承包单位将其承包的全部建筑工程肢解以后以分包的名义分别转包给他人。”“禁止总承包单位将工程分包给不具备相应资质条件的单位。”而公司不仅将工程肢解分包,且分包的对象包括根本不具备相应资质的郭某个人,无疑与之相违。

另一方面,公司必须对你作出赔偿。

《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》第四条规定:“建筑施工、矿山企业等用人单位将工程(业务)或经营权发包给不具备用工主体资格的组织或自然人,对该组织或自然人招用的劳动者,由具备用工主体资格的发包方承担用工主体责任。”

《最高人民法院关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》第十一条第二款也指出:“雇员在从事雇佣活动中因安全生产事故遭受人身损害,发包人、分包人知道或者应当知道接受发包或者分包业务的雇主没有相应资质或者安全生产条件的,应当与雇主承担连带赔偿责任。”

《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》第三条第(四)项进一步明确:“用人单位违反法律、法规规定将承包业务转包给不具备用工主体资格的组织或者自然人,该组织或者自然人聘用的职工从事承包业务时因工伤亡的,用人单位为承担工伤保险责任的单位。”

正因为郭某不具备相应资质和用工主体资格,所以,你虽然不是公司所雇佣,甚至与公司不存在劳动关系,但公司同样具有按照《工伤保险条例》所规定项目和标准对你作出赔偿的法定义务。

颜东岳 法官