



民生关注

劳资纠纷，跟着案例学维权

本报记者 智慧 马照刚 陶涛

编者按

近年来，一些劳动者因为工资问题和用人单位发生劳动争议，部分劳动者由于对相关法律法规了解掌握得不够全面准确，导致在维护自身合法权益时处于被动。在发生劳资纠纷后，劳动者该如何维护自身合法权益？本期《读者来信》，我们结合具体案例，一起来聊一聊劳资纠纷那些事儿。

案例一

2015年6月，唐某到宁夏某能源化工公司从事维保工作，双方签订书面劳动合同，约定每月工资标准为基本工资4500元加绩效。后因该公司生产经营困难、融资不到位等原因，自2018年12月起，时有停产，2019年4月开始拖欠职工工资。2019年10月，公司彻底停产，职工无限期放假。因企业设备需要持续维保，该公司安排唐某在原岗位持续工作至2021年11月。当年12月，唐某离职，遂向劳动人事争议仲裁委员会提出仲裁申请，要求该公司支付其2019年4月至2021年11月期间被拖欠的工资。该公司相关负责人辩称，自2019年4月开始拖欠唐某工资属实，但每月均为唐某核算工资，并制作了工资表，期间的个别月份已发放了部分工资，唐某申请仲裁前一年即2020年12月以前的工资已超过一年仲裁时效，不应当得到支持。宁夏劳动人事争议仲裁委员会审理查明事实后，经调解，双方达成一致，该能源化工企业支付唐某2019年4月至2021年11月被拖欠工资及差额。

宁夏劳动人事争议仲裁院相关负责人介绍，原劳动部《对〈工资支付暂行规定〉有关问题的补充规定》第四条、第十八条所称：“无故拖欠”系指用人单位无正当理由超过规定付薪时间未支付劳动者工资。不包括：（1）用人单位遇到非人力所能抗拒的自然灾害、战争等原因，无法按时支付工资；（2）用人单位确因生产经营困难、资金周转受到影响，在征得本单位工会同意后，可暂时延期支付劳动者工资，延期时间的最长限制可由各省、自治区、直辖市劳动行政部门根据各地情况确定，其他情况下拖欠工资均属无故拖欠。”显然，本案中唐某的工资系拖欠工资。

2020年9月，王某到宁夏某物流公司从事长途货运车辆驾驶员工作。双方签订书面劳动合同，约定月工资包括基本工资、运输补助和话费补助，运输途中因维持车辆正常运转发生的费用凭票据实报实销。2021年12月，王某因当月工资被扣减3800元与该公司发生争议。双方协商无果后，王某向自治区劳动人事争议仲裁委员会提出仲裁申请，要求物流公司支付其被扣工资3800元。物流公司辩

称，之所以扣减3800元的原因系王某在运输途中存在偷油情况，造成油品损失，以及多次违规虚报车辆维修票据。经调查，该物流公司对于驾驶员油品损耗及报销票据等相关事项没有明确的规章制度，也没有证据证明王某存在偷油造成油品损失和虚报车辆维修票据的事实。宁夏劳动人事争议仲裁委员会审理查明事实后，依法裁决物流公司支付王某2021年12月被扣减的3800元工资。

2017年11月1日，周某与宁夏某人力资源服务有限公司签订三年期《劳动合同》，约定执行以年为周期的综合计算工时工作制。2020年3月3日，周某因身体不适送医治疗无效于次日死亡。该公司为周某发放3月份工资162元。由于2019年度、2020年度该公司均未安排周某休年休假，也没有支付未休年休假工资，2021年3月1日，周某妻子申请劳动争议仲裁，要求某人力资源服务有限公司支付周某2019年1月至2020年3月未休年休假的工资共计4500元。宁夏劳动人事争议仲裁委员会依法审理后，裁决某人力资源服

务有限公司支付周某2019年度应休未休年休假工资3932.20元，对2020年度应休未休年休假工资不予支持。宁夏劳动人事争议仲裁院主办该案的工作人员表示，《职工带薪年休假条例》第三条规定：“职工累计工作已满1年不满10年的，年休假5天；已满10年不满20年的，年休假10天；已满20年的，年休假15天。国家法定休假日、休息日不计入年休假的假期。”周某2017年11月1日入职，2020年3月4日终止劳动关系，2019年度应休年休假天数为5天。该条例第五条规定：“单位根据生产、工作的具体情况，并考虑职工本人意愿，统筹安排职工年休假。年休假在1个年度内可以集中安排，也可以分段安排，一般不跨年度安排。单位因生产、工作特点确有必要跨年度安排职工年休假的，可以跨1个年度安排。单位确因工作需要不能安排职工休年休假的，经职工本人同意，可以不安排职工休年休假。对职工应休未休的年休假天数，单位应当按照该职工日工资收入的300%支付年休假工资报酬。”某人力资源服务有限公司在2019年没有安排周某年休假，可以在2020年安排，跨年度仍未安排的，应支付周某2019

欠薪维权要注意时效和收集证据

对于涉工资争议，宁夏劳动人事争议仲裁院仲裁员提醒劳动者要把握好时效、收集好证据。

依据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条第四款特别规定：劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的，劳动者申请仲裁不受本条第一款规定的仲裁时效期间的限制；但是，劳动关系终止的，应当自劳动关系

终止之日起一年内提出。

除了拖欠劳动报酬争议外，其他劳动争议应在当事人知道或者应当知道自己权利被侵害之日起一年内及时提出。否则，该诉求将会因超过一年的仲裁时效而得不到实现。

同时，劳动者要明确“谁主张、谁举证”的原则，在发生争议后注意收集有关证据，比如工资发放凭证、加班记录、考勤凭证等，以确保在劳动仲裁中依法用证据来“说话”，证明自己所主张诉求的真实性、合法性和关联性，进而实现维权目的。否则，将会面临因举证不能而败诉的风险。当然，如果与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的，就应当由用人单位提供。



新闻热线

多部门合力当好“护薪员”

员知晓自身权益和维权方式，让用人单位特别是各类施工企业明确其劳动用工和工资支付法律义务。

自治区人力资源和社会保障厅相

关负责人表示，促进劳动关系“和谐同行”，切实保障劳动者合法权益，要推进劳动关系协调员队伍、协调劳动关系社会组织和劳动人事争议调解组织建设，全面推行电子劳动合同，加大对新业态劳动关系监管和用工服务指导，加强劳动关系形势分析研判，健全监测预警制度和应急处置机制。完善配套政策措施，健全工资支付保障各项制度，坚持源头治理，压紧压实地方政府属地责任、行业部门监管责任、用人单位主体责任。健全行政执法和刑事司法衔接工作机制，强化欠薪案件“快立、快审、快结、快执”。积极推进工资支付诚信体系建设，完善拖欠工资失信联合惩戒制度。依法公正及时处理劳动争议案件，健全完善劳动人事争议多元处理机制。加强劳动用工指导和争议化解，创新协商调解制度机制。试行劳动争议仲裁繁简分流、开庭快审、仲裁裁决制度改革，推进建立劳动人事争议“总对总”在线诉讼调解对接机制，跟进完善裁审程序法律适用衔接制度，提高争议处理效能。

手绘
谢鑫手绘
谢鑫