

资方调解方案被拒 沃尔玛常德店劳资纠纷三月未决

经过 5 月 26 日、27 日两次劳动争议仲裁开庭审理之后,跨国连锁零售商沃尔玛在湖南常德关店引发的劳资纠纷有了最新进展:劳方全票否决沃尔玛方面提出的向每名工人支付 3000 元诉讼成本的调解方案。

3 月 5 日,沃尔玛(湖南)百货有限公司常德水星楼分店负责人向全体员工宣布,因该店经营效益不佳,决定于 3 月 19 日关店,同时为员工提供了转岗安置和领取相关经济补偿终止劳动合同两种安置方案。

对于安置方案,沃尔玛常德水星楼分店工会和部分员工提出了质疑,认为店方未履行提前 30 天通知全体员工或工会的法定义务,事先也未就安置方案和员工或工会进行沟通,系违法解除劳动合同,双方形成劳动纠纷。

据分店工会主席黄兴国介绍,3 个月来,数十名员工自发分成 3 班,24 小时守在门店外,阻止资方转移物资。

在此期间,常德有关部门多次组织协调会,但各方未能协商达成一致。4 月 25 日,沃尔玛常德水星楼分店 69 名员工和分店工会分别向常德市劳动人事争议和仲裁委员会提起劳动争议仲裁申请。

5 月 26 日、27 日,常德市劳动人事争议仲裁委员会对两起争议案件进行开庭审理。黄兴国在庭审中提出三点诉求:要求确认资方的安置方案无效;要求确认资方的决定违反集体合同,需承担赔偿责任;要求资方就闭店安置与工会进行协商。劳资双方在两天的庭审中均同意进行庭外调解。

黄兴国 6 月 1 日告诉记者,分店工会收到常德市劳动争议仲裁部门转达的资方调解方案,资方向 69 名员工以诉讼成本的名



义每人支付 3000 元。这一调解方案已被员工全票否决,工会将于端午节后正式将否决结果通知仲裁部门。

“现在沃尔玛常德店经营都停止了,我们作为员工可以理解公司的难处,愿意与公司协商解决此事。但是,公司提出每人支付 3000 元作为诉讼成本,员工们感觉没有受到尊重。”黄兴国说。

沃尔玛区域公共关系总监李呈舫此前就仲裁一事回复记者:“对于常德店的员工安置问题,我们始终严格遵照劳动法的相关规定处理此事。由于此案目前已进入法律流程,我们不便对该案细节进行评论。在此过程中,我们会积极参与并将充分尊重员工的权利。”截至记者发稿时,沃尔玛方面暂未就

调解方案被劳方否决一事作进一步回复。
(谭畅)

▼ 相关链接

沃尔玛为何接连出现水土不服?

去年 10 月起,沃尔玛开始在中国市场启动门店调整计划;在未来 18 个月,计划在中国市场关闭 15~30 家门店。今年 3 月份,沃尔玛关停了全国 6 家店,关停的城市分别在湖南、江苏、重庆、安徽、上海等省市。

去年沃尔玛全球对中国和巴西市场提出缩水计划,要求关闭两大市场约 50 家业绩欠佳店,中国市场预计关闭 25 家店。而沃

尔玛数年前疯狂扩张时所选的一些地理位置不佳、营业额低的门店因此成为关店的重灾区。

沃尔玛中国区方面表示,其是根据市场评估关闭一些业绩不好的门店,这些被关闭的门店虽然占沃尔玛中国门店数量的近 9%,但预计对去年至今年销售额的贡献仅占 2%~3%。为使沃尔玛在中国市场更有质量地发展,因此采取这样的举措。

在美国本土,沃尔玛每开一家店,就会形成一个“5 公里死亡圈”,即有沃尔玛门店存在的方圆 5 公里内,其他零售业卖场都无生存空间。然而,沃尔玛中国市场的悄然退场,却让这“死亡圈神话”有了“裂纹”。

据业内人士分析,虽然外资超市在华已走过 18 年,但无论是早期进入中国的企业,还是入驻的企业,都一定程度上面临“水土不服”等问题。“很多外资零售企业来华后,对国内的情况并不很了解,往往会在很多城市进行扩张,导致后来有很多店经营不佳而被迫撤出,沃尔玛就是一个典型例子。”

另外,和一些内资企业尤其是本土超市相比,外资零售企业基本都是跨国零售连锁巨头,这些企业在决策上更讲求科学性和流程化,但也往往导致其灵活性和机动性不足。

据了解,沃尔玛是外资零售品牌中在华店数最多的,在华门店总数约 400 家。前几年,沃尔玛以每年开 40 多家门店的速度,迅速成为国内门店数量最多的外资品牌。随着快速扩张后遗症凸显,近年来沃尔玛放慢扩张步伐,在关掉部门效益较差门店的同时,开始进行门店升级改造。
(袁志丽)

企业用工不规范 职场“碰瓷”屡见不鲜

“碰瓷”常见于交通事故中,如今在职场上,也出现了“碰瓷”现象。据宁波日报报道,常见的做法是,先应聘一些制度不太健全的小企业,再通过种种途径索要赔偿。法官分析:职场“碰瓷”屡见不鲜,缘于个别劳动者“别有用心”,更与一些企业的不规范用工密不可分。

请人代签合同 只为索要双倍赔偿

班某今年 29 岁。2013 年 3 月,他应聘到宁波镇海某公司。签合同同时,班某趁工作人员上厕所之际让同事杜某帮其代签。一个月后,杜某辞职,别有用心的班某又让杜某帮其也写了一份辞职报告。2013 年 6 月,班某辞职。

不料,辞职后班某即向镇海劳动人事争议仲裁委员会提起申请,以未签劳动合同为由,要求公司支付其 2013 年 4 月至 6 月的双倍工资。

经过劳动仲裁程序后,2013 年 9 月,该公司向镇海法院提起诉讼。近日,法院经审理后认为,该公司并没有逃避签订劳动合同,杜某等人也证实班某未在劳动合同上签名是自己有意为之,因此判决企业无需支付双倍工资。

这样的职场“碰瓷”并不少见。中招的大多是小企业,“碰瓷”者具备一定法律知识。他们有的故意不签劳动合同,有的领工资有意逃避签字,有的特意不要社保,事后却高额索赔。

不规范用工 和违法成本低成主因

职场“碰瓷”趋多,法官分析,原因主要有两个:

首先,部分中小企业用工不规范的情况确实存在。一些用人单位在签订劳动合同、试用期、发放工资、安排劳动时间、缴纳社保等方面管理不足,才给“碰瓷”行为留下了生存空间。不少小企业主只是管理几个员工,经营着很小的生意,自身法律意识也比较淡薄。

其次,司法惩戒功能薄弱,违法成本低,一些人受利益驱使铤而走险。近年来陆续颁布的劳动法律法规及相关司法解释,加大了对劳动者的司法保护力度,同时劳动仲裁及诉讼案件受理费用也大幅减免。客观上让不少劳动者觉得即使官司打输了也没有什么损失,万一打赢了还有利可图。法院在发现企业或劳动者有恶意诉讼行为时,惩处手段也非常有限。

中小企业规范用工亟待加强

支付双倍工资具有惩罚的性质,旨在促使用人单位与劳动者签订书面的劳动合同,避免用人单位通过不签订劳动合同的方式逃避用工责任,以此保障劳动者的利益。但不能因此成为别有用心之人的工具。

法官提醒:要从根源上破解职场“碰瓷”现象,就要加强中小企业的规范用工管理。企业应当严格按照中华人民共和国劳动合同法的规定,在职工入职后及时签订书面劳动合同,防止部分别有用心的人利用法律谋求不正当利益。对以各种理由拒绝与企业签订劳动合同、甚至主动提出以书面形式保证未签劳动合同的后果由个人承担者,不予录用。

同时,工资单应该按照实际工作时间分明细项目明确计算,并标明加班工资、延时工资等。另外,不要轻易出具无关的证明,尤其是虚假的收入证明。
(曹东辉)



员工拒绝“被跳槽” 企业被判支付补偿金

合同尚未到期,单位却要求张先生到下属另一家公司工作,张先生没有接受,却发现自己的门禁卡失效,无法进入办公区域了。于是,张先生提出与用人单位解除劳动合同,支付经济补偿金 3.2 万余元的要求。近日,上海长宁区法院一审判决支持张先生的诉讼请求。

张先生在某置业公司工作了 8 年多。去年 7 月底,公司通知张先生从 8 月 5 日开始到下属物业公司工作。张先生收到通知后明确表示拒绝。8 月 5 日,张先生依旧到置业公司上班,但却发现门禁卡已被公司注销了。为了进入办公区域,张先生与公司保安发生冲突,还报了警。8 月 19 日,张先生再次去公司

上班,公司仍然拒绝张先生进入。次日,张先生以公司注销他门禁卡,强行阻止他工作为由,书面通知公司解除双方劳动合同。

今年 2 月,张先生向长宁法院起诉,要求置业公司支付单方解除劳动合同经济补偿金 3.2 万余元。置业公司辩称,安排张先生去物业公司并不违法,张先生主动解除劳动合同,公司无需支付补偿金。

法庭上,围绕置业公司对张先生的工作调动是否构成变更劳动合同主体;置业公司注销张先生门禁卡的行为是否属于法律规定的劳动者可以解除劳动合同的情形之一为焦点,双方展开辩论。

张先生的律师认为,置业公司与物业公

司都是独立法人,置业公司未经张先生同意擅自安排原告到物业公司工作,属于变更劳动合同的用工主体。张先生拒绝这一安排后,置业公司强行阻止张先生进入办公区域,属于不提供劳动条件。因此,张先生书面通知被告解除劳动合同后,根据劳动合同法的相关规定,置业公司应当支付经济补偿金。

置业公司的律师则认为,置业公司是物业公司的控股股东,置业公司安排原告到物业公司工作,并不涉及劳动合同主体的变更。注销门禁卡仅仅是调整张先生的考勤授权,置业公司为张先生继续工作提供了相关的劳动条件。张先生书面通知解除劳动合同

属于主动辞职,公司没有义务支付经济补偿金。

长宁法院对此案作出一审判决,被告置业公司应支付原告张先生解除劳动合同经济补偿金 3.2 万余元。主审法官表示,该案原告、被告双方签订的劳动合同约定,原告张先生的工作岗位是公司行政部驾驶员。现被告通知张先生到物业公司工作,这一安排是对原劳动合同内容的变更。本案庭审中,被告对张先生拒绝接受工作调动的事实予以确认,没有异议,但被告称自己有权调动张先生到下属公司上班,法庭认为,被告这一抗辩意见没有法律依据。
(中工网)

老板和员工都要看到企业未来 留住核心员工的最根本方式

包括在企业各个方面如研发、市场等的投入,当然也包括在人上的投入。不敢、不舍得投入,一定是没有看清方向、或还没有下决心。

一旦老板看清方向、下定决心,企业家的本性会让他敢于冒险、敢于投入,他自然会知道核心员工在企业里的重要性,在他的布局里处在怎样的位置、有怎样的作用;老板也会去评估每个人的价值,分析其流失的风险;进而会与其沟通,给出合理的对价,作出适当的激励安排。

当然,老板、人力资源部是有分工的。根据员工在企业发展中重要性程度的不同,老板主要负责对少数最核心员工的激励,这些员工的激励和保留一定是“一把手”工程;而人力资源部则负责上述“一把手”工程的落地,以及建立和实施针对一般员工的激励体系,为各级管理者提供各种必要支持。

所以,在核心员工流失的时候,请老板先问一下自己:看清楚了吗、下决心了吗?也请人力资源部不要想当然地将此作为假设前提。

员工看不到方向会怎样

当然老板想明白、看清楚了,并不一定表明员工也明白、清楚了。如果员工不知道、怀疑企业发展方向会怎样呢?很简单,员工会陷入当一天和尚撞一天钟的状态,整天想的是骑驴找马;即使企业作了相当的努力,给出了具有一定竞争力的薪酬,但员工也会知道这份薪酬朝不保夕、且增长困难,因此权且骑驴,继续找马。

核心员工与大多数一般员工不同,他们会参与到企业核心业务之中、并且接触到大量外部信息,他们更加清楚企业的营收状况以及市场竞争格局。如果企业经营状况欠佳,他们会更早地知道、知道得更加清楚,因此,他们的离开往往更坚决,对于要攀的“高枝”也会更明确——当然,猎头们也会非常愿意帮助他们的。

除了能力更强、更加稀缺等这些因素之外,这也是核心员工为什么更容易流失的主

要原因。

怎么办?

讲到这里,问题的答案已经有了,也就是要让核心员工看到企业的未来,并且让员工清楚地知道自己能够在多大程度上分享到企业发展成果。由此看来,前面那个药方里第 6 条“老板给予更多的沟通,描绘公司愿景”是有效的,但还不够具体。

让核心员工参与到企业战略制定中。
战略制定主要是企业高层的事情,但绝非仅仅是老板天才的设想或者密室而谋,要充分地吸收企业核心员工参与其中、贡献聪明才智。而且这一参与过程也是统一思想的过程,更有利于降低战略实施中的沟通成本。当然,在何种时机、以何种形式、在多大程度上实现员工参与则需要根据情况具体确定。

不同层次的员工对战略的感知是不同的,核心员工会从企业愿景和使命、以及行业发展趋势的角度认知,而大量一般员工则需要从具体的阶段目标来感知。因此,战略还须转化为具体的阶段目标、行动计划、并用可衡量指标表达出来才具有可执行力,并能够为更多的员工所理解、感知。

让核心员工清楚地知道自己在战略中的定位和作用。

核心员工参与战略制定的结果之一,就是明确自身在战略中的定位和作用。在战略中找不到定位的,一定也不是核心员工;不相信集体智慧制定的发展战略的,一定也不是核心员工。反过来,在战略中找准了定位、明确了作用,且对战略充满信心,这种员工一定充满了干劲儿,不再骑驴找马。

这个过程中,需要老板逐一地与核心员工进行沟通。在中国的文化背景下,员工清楚了是一回事,老板亲自沟通则是另外一回事。这种老板直接沟通的形式会让员工更加明确和坚定、并感知到企业对其的认可和重视;当然,这时也往往会涉及到人事安排等敏感问题,更需要老板直接沟通。
建立和实施多层次的激励机制。

战略清晰了、自身定位和责任明确了,就需要明确激励机制。否则核心员工不知道自己将从企业的未来发展中得到何种回报,或者感到与自己的付出不相匹配,必然会早早结账走人。激励机制应当是与战略制定基本同步的,至少不可迟滞太多,否则当员工产生负面情绪之后,会认为激励机制不过是补救或收买而已,正所谓“人心散了”。

加薪是基本的激励手段,属于传统的薪酬激励范畴。

奖励车、房产等大额奖励,差不多属于利润分享计划,是企业在超额完成目标的情况下在核心员工之间进行利润分享。

给股权、给干股则属于股权激励的范畴。股权激励是激励的最高层次,只能针对那些核心的、与企业长期共同发展的员工。

而不管是利润分享计划,还是股权激励,都必然是与企业阶段发展目标紧密关联的,每个核心员工都有其激励计划相匹配的绩效目标和考核机制。

给予与责任相匹配的授权。

授权并不是简单的放权,将老板的权力分散开来。它包含着更深层的含义:一是责任,因为权力与责任是相匹配的,授权是以责任和目标为前提的;二是信任,表明企业对员工能力和品质的认可;三是资源分配,授予实现目标、履行责任所需人财物资源。

另外,老板不要害怕授权会导致失控,没有责任和目标、缺乏监督的授权才会。以责任和目标为前提的授权,首先避免了授权过大过滥,其次必然要有相应的绩效管理和沟通、反馈机制。

不放弃多种形式的沟通。

完成了上面这些工作,就可以大干一场了。但是在“干”的过程中,各种情况会随时变化,核心员工中也会产生这样那样的想法,这时,老板要及时地发现各种苗头,与核心员工进行点对点的沟通,当然这种沟通更多的是非正式的沟通。

另外,在“干”的过程中,核心员工在业绩压力、激励牵引之下会主动地学习;当然,老板是主教练。
(朱国成)



你越是想留住的,别的企业也想要,优秀人才从来都是稀缺品。

最近看到一条阅读量很大的微博这样写道:留住核心员工,什么方式最有效?1)升职;2)加薪;3)给股权;4)给“干股”;5)分配更多的管理和财务、人力资源;6)老板给予更多的沟通,描绘公司愿景;7)减少对员工的管理,给予更多自由;8)给予员工更多的培训机会;9)奖励车、房产、黄金等一次性物质奖励;10)委任他们开拓新业务等重任。

首先承认,这条微博对于各种留人方式概括得很全面,说得都不错,虽然有些凌乱;但是,很不幸,这个药方都是“站着说话不腰疼”而已。给钱、给位子、给前途,都是以企业发展为前提的;企业发展,自然会产生出明确的对人的需求,这些自然会都有;企业不发展,想给也给出不来。这时,可以回答前面的问题,如果一位 HR 按照这个药方给老板一份提案,得到的最好答案或许是置之不理,除非企业员工薪酬大低于市场水平。

归根结底一句话,还是企业的发展问题。但这句话太笼统了,下面作一些具体分析。

老板不知道方向会怎样

很多时候,员工大脑里总是存在一个事实上并不成立的前提,以为老板一定清楚地知道企业发展方向。可事实上,太多老板不知道,或者不完全清楚。判断这个方向是否明确的标准,就是老板是否敢于、是否舍得投入,