

工会送法上门 构筑和谐劳资关系第一道防线

□本报记者 王香阑 刘欣欣 赵新政 周美玉/文 王香阑/图

“如果您今天与职工发生劳动争议，明天又被员工告上法庭，您的企业还能安生立命吗？”面对着一群来自街乡的小微企业主，工会律师侃侃而谈，“所以，懂法知法，依法办企业，才能保证劳动关系和谐，企业才有安心日子过。”

在北京市工会系统里，活跃着400多位于工会签约服务的大牌律师，他们每个月至少两次要到基层去普法传法。同时，各街乡工会还经常组织工会干部上门为企业送法普法，甚至为企业主开小灶，专题讲解劳动法中的敏感话题。

通过工会送法上门，让企业主和劳动者都知晓法律的权利和义务，大大减少了基层的劳资矛盾隐患，筑牢了和谐劳动关系的第一道防线。

工会律师送法上门： 助力企业和谐发展

做了7年法律工作的刘仁午，不仅是位出入法庭的执业律师、企业的法律顾问，还是北京市总工会购买服务的一名工会律师。除了定期参加劳动争议调解外，他还固定到一些街道社区和企业去送法上门。

去年，一家新型材料公司的业务员在休了两个月的病假后打来电话，说自己的病需要长期休养，不上班还拿工资觉得过意不去，主动申请解除劳动合同。领导一再挽留，但对方坚持离职，最后单位同意了，让他来办手续。业务员称身体有病不方便，公司妥协了，把工资转到他银行卡里，以为这事就此结束了。

10个月后，这名业务员申请仲裁，要求公司支付拖欠的10个月工资、违法解除劳动合同赔偿金等6万多元。收到仲裁委发来的仲裁受理通知书时，公司负责人愣住了，不知该如何处理。

刘仁午到这家企业上门普法时听说了此事，详细了解事情经过后对负责人说：“无论是单位辞退职工，还是员工主动离职，你们都应该依法与职工办理解除劳动合同的手续。现在被业务员告了你们觉得冤，可这是当初单位没与他办离职手续留下的后遗症啊。”

公司领导一个劲儿的点头，后悔没早点请工会律师来。看几位管理人员愁眉不展的样子，刘仁午积极帮他们想办法：寻找各种证据材料、分析案件焦点、联系业务员跳槽的企业……

在刘仁午帮助下，新型材料公司赢了官司，避免了数十万元的损失。单位负责人握着他的手说：“工会律师免费送法上门，送的不仅是法律知识，还给我们送来了财富。您告诉我们怎样合法用工，这以后跟职工的关系就会更融洽，无形中就提高了我们企业在行业里、在社会上的竞争力，您这是给我们单位的发展加了油啊！”

面对一个个企业的感谢，刘仁午告诉记者，最近几年，劳动方面的法律法规不断出台、修



订，司法解释、意见、条例也是一个接一个，用人单位尤其是那些没有聘用法务人员的中小型企业，在用工过程中就可能出现违规现象，有的甚至违法了还不知道，最终导致劳动争议的发生。所以，我们这些专业法律工作者要经常深入基层，给企业送法上门，它可以有效地减少或者避免劳动纠纷的发生。

工会调解员普法断案： 单位与职工达成和解

在劳动争议案件中，权益受到侵害的往往都是职工，但调解员葛磊接到的一起案件，受害方却是企业。在双方剑拔弩张的情况下，身为北京市总工会特聘工资集体协商专业指导员的他，边调解边普法，使双方当事人终于冰释前嫌，签订和解协议。

2010年8月，小李持某大学毕业证到一家网络公司应聘到一份网络高级工程师的工作，双方签订5年劳动合同。两年后，公司与小李协议解除劳动合同，单位支付6万元补偿。

半年后，公司偶然发现小李入职时提交的学历证书均系伪造，遂向劳动仲裁申请确认劳动合同无效，要求小李返还补偿金、多支付的工资、赔偿等共计10万元。

葛磊接到这起劳动争议后，第二天便为他们进行调解。公司

认为，小李应聘时提供了虚假学历，属欺诈行为，单位与其签订的劳动合同以及解除劳动合同的协议应属无效。因此，小李应当返还补偿金、工资，并赔偿公司的损失。

小李并不否认学历是假的，但主张公司看重的是工作经历及人脉资源，并没有要求相应的学历。公司立即反驳，表示学历是公司与小李建立劳动关系的重要参考，这也符合公司录用员工的常理。

在调解现场，双方各执一词，矛盾不断上升，情绪越来越激动。看到这种情况，葛磊不紧不慢地对小李说：依据《劳动合同法》第26条规定，你向公司提供虚假的学历证明，构成欺诈，在此基础上双方订立的劳动合同应属无效。由于劳动合同的无效，解除劳动合同协议也应为无效合同，你理应退还收取的补偿金。

接着，葛磊转头对企业负责人说：尽管他的学历是假的，但根据《劳动合同法》第27条、第28条的规定，你们单位也应当支付小李工作期间的工资。他付出了劳动，就应该得到报酬。

通过跟公司进一步沟通得知，小李因与一位领导有些摩擦，在网上及公司内部发表了一些不当言论，影响恶劣，所以公司才跟他解除了劳动合同。但小李离职后变本加厉，不但在网上

发帖子，还到公司大吵大闹。单位这次申请劳动仲裁，只是为了惩戒其行为，希望他能够改正。

了解到公司的真正意图后，葛磊找到小李，先从学历造假的法律后果谈起，并表示理解，告诉他公司对其工作能力也认可，劝他不要因为这些小事和原单位闹摩擦，否则他人职的新单位来调查时，只要拿出仲裁裁决，他肯定无法顺利入职。希望他不要一错再错，要勇于承担自己的责任。

经过葛磊一番耐心劝说，小李终于与单位签订调解协议，同意向公司返还经济补偿金4万元，而公司不再追究此事。

纠纷解决了，网络公司和小李表示通过葛磊在调解中的普法，他们学到了很多实用的法律知识，单位负责人说：“工会调解员这是在调解中送法上门，帮我们把好构建和谐劳动关系的第一道防线啊！”

工会集中送法： 小微企业开“小灶”

“以前光顾着低头干活，不知道工会能在劳资纠纷中起到这么重要的作用。”走出培训室，一位工会主席显然还沉浸在刚才的课程中，暗自沉吟道。

这是朝阳区建外街道总工会近日为辖区内25家企业开的“小灶”，他们邀请北京兰台律师事务所的资深律师，针对工会在企业发生劳资纠纷时能够起到的作用，以及如何处理群体性劳动争议重大事件进行讲解。律师通过众多经典案例的分析，让工会主席们了解到企业一旦出现劳资纠纷和群体性事件后，工会第一时间应该做什么。

“年初，我们制定了工会工作调查问卷，请辖区的会员作答，其中60%的职工都表示希望听到关于企业侵权与职工权益保障的相关知识讲座，所以才有了这次培训。我们送法律上门，让工会主席明确自己的工作职责，促进企业建立平等、稳定的劳动关系。”建外街道总工会工作人员刘洋告诉记者。

法律人员在上面讲，单位在下面听；讲的人口干舌燥，下面的人未必都听进去了。为了打破这种常规的普法形式，把非常专业的法律知识变成通俗的内容，丰台区总工会的干部们绞尽了脑汁。今年7月中旬，他们举办了一场别开生面的培训会：把劳动争议调解“现场”搬上讲台。通过对一起常见的劳动争议案件的调解，使大家明白了劳动合同里要约定工资数额、企业拖欠工资不仅违法还会受到劳动部门的处罚。

听说这次培训的形式不同以往，通知下发后吸引了近百家单位的负责人报名。一家餐馆的经理告诉记者：“我们是个只有二三十名员工的小企业，没有专门的法务人员。只知道要与职工签劳动合同，没想到里面还有这么多说道。这次‘现场’调解，等于帮我们企业消除了违法隐患啊。”

北京市丰台区职工服务中心主任刘瑾介绍，普法宣传不是目的，把专业的法律知识通过喜闻乐见的形式传达给企业，让他们消化吸收了，并运用到实际工作和管理中去，最终构建和谐的劳动关系，这才是我们采取多种形式送法的目的。

送专业人员上门： 五级调解机制化解矛盾

化解萌芽状态的矛盾时，朝阳区总工会送法上门；对于已经发生的劳动争议，他们也及时送专业人员上门，帮助企业解决困难。

“多亏了工会组织帮着协调，我们才能这么顺利拿到工钱。”今年年初，20名员工在朝阳区劳动争议调解中心调解员连续10天的努力下，终于拿到了被拖欠的工资。

一家国际知名珠宝公司在2012年1月到今年2月期间，迟发员工工资达21次，且有不时缴纳社会保险及住房公积金的行为。今年3月，该公司以出现经营问题为由，要求员工自愿接受自动降薪50%、加班等8项内容，引发员工集体争议。

朝阳区总工会和律师调解员迅速介入，多次登门拜访了解具体情况。经过调解员的反复沟通，最终企业和员工达成了解决方案。

今年上半年，朝阳区劳动争议调解中心接待职工来电来访近2000人次，调解中心共受理案子300件，调解成功案件189件，履行金额120万元；完成法律援助案件12个，涉及金额50余万元。

依托六方联动机制，朝阳区总工会建立了“企业—街乡（行业）—区”的五级调解机制。

第一级为企业内部调解委员会，主要处理企业内部矛盾已解决的劳资纠纷等，朝阳区80%以上的独立建会企业，都建立了劳动争议调解组织或配备了调解员。

第二级是街乡级调解室，主要处理区域范围内已建会企业的规模性争议案件，目前朝阳区40个街乡级工会服务站都建立了独立的调解室，接受工会会员的来电来访。

第三级是区级第一调解中心，由区总工会独立运作，主要受理企业、街乡工会处理不了的劳动争议案件，对接市总法律服务中心开展法律援助等工作。

第四级是区级第二调解中心，由区总工会和仲裁院合作推动，主要是仲裁立案前同意调解的案子，如调解成功可以置换仲裁院的调解书。

第五级是设在法院民五庭的第三调解中心，由区总工会和法院共同推动，主要负责处理诉前、诉中当事人同意调解的案子。

“随着五级调解机制不断完善，职工诉求表达的渠道越加畅通，有利于实现社会的和谐稳定。”朝阳区总工会相关负责人告诉记者。