



公司连续十几年要求职工提前15分钟到岗

工会为被裁职工讨回“15分钟加班费”

□本报记者 博雅文/摄

俗话说店大欺客，一些用人单位仗着自己拥有的用人权利，制定不合理的制度约束职工，只为来满足企业的单方利益。殊不知，制定执行违反国家相关规定的用人制度，是要承担法律风险的。

最近，在北京经济开发区就上演了这样一场职工找企业“秋后算账”的劳资纠纷案——一家用人单位从建厂开始就有一霸道规定“员工必须提前15分钟到岗做准备，否则要被按迟到扣钱。”前不久该企业因经济亏损裁员，却不想支付多年来职工们为“15分钟”付出的加班费。幸运的是，在开发区总工会的积极介入下，在一周时间内矛盾迅速化解，工会通过工资集体协商，为256名职工十几年来被侵犯的合法权益讨回了说法。拿着企业的补偿金，职工们对工会诉说着满满的感激之情。

企业规定 上班须提前15分钟到岗 否则视为迟到依约扣钱

职工王晨晨（化名）是北京经济技术开发区某电子有限公司的一名员工，自从2002年进入公司以来，就被一条不合理的企业制度约束着，本来按照规定应该早9点上班，但单位却有制度规定：“所有员工必须提前15分钟到岗，否则就按迟到计算扣钱。”王晨晨说，这明显就是侵犯职工的合法权益，单位要求他们早来却不给加班费，但如果有人“迟到”却要扣钱，这些年来，所有员工都不满这条规定，但没有办法，因为大家需要这份工作，所以就一直这样“加着班”，忍受着明知并不合理的规矩，却从来没有拿过一分加班费，反而还要经常为没按照单位要求到岗而扣钱。

自从2010年以来，该电子有限公司连续亏损，于是经过公司董事会决定，于2015年5月29日和员工采取协商一致解除劳动合同的方式进行经济性裁员。涉及员工包括王晨晨在内的256人，在裁员协商过程中，员工们对以往的每个工作日要提前15分钟到岗，做岗前准备的事情提出不满，在和公司协商未果的情况

下，于6月24日职工们发生了全员集体抗议等行为。

采访中，职工王晨晨告诉记者，职工们就想为自己多年来所付出的劳动讨个说法，凭什么用人单位不合理的制度要让这么多职工来买单？为此，员工们要求一是，按照公司《员工细则》规定，提前15分钟上班按加班补偿计算，从2002年1月1日开始，公司按照每位员工的实际加班时间进行审核计算，并按照相关法律规定支付加班费，补偿标准按照当年公司的加班时数和个人的职务进行计算补偿。二是，第二次入厂的员工，提前15分钟加班补偿将第一次入厂时合并计算。

工会介入 发出紧急协商要约 依法为256名职工维权

面对劳资矛盾的激烈，为了尽快化解劳资矛盾，防止事态进一步扩大。开发区总工会主动介入、积极跟进。6月25日，在得知消息后，第一时间立即向某电子有限公司发出“集体协商要约书”争取达成友好共识。一方面，为企业提供工资集体协商全过程服务，指导和帮助企业工会收集职工意见、提出协商要约、拟定协商方案、研究协商策略、确定协商内容、起草专项协议草案等。另一方面，负责收集和整理与工会集体协商相关的企业生产经营情况、资料、数据和信息，极大解决了协商过程中信息不对称、素质不匹配问题，有效提升了工资集体协商的水平。

开发区总工会职工服务中心的调解员王红璐介绍说，在此次调解中，工会明确协商要求，规范工资集体协商。为此，开发区总工会始终坚持“基层工会主动要约，企业行政积极回应，上级工会指导建议，劳动部门监督把关”的完整程序。切实做到“三结合”，将工资集体协商与某电子有限公司连续亏损4年的企业实际结合起来；与相关政策和法律法规结合起来；与集体合同中有关条款结合起来。同时以规范和增效为出发点，立足于解决职工最为关注的突出问题，紧扣员工在每个工作日提前15分钟到岗班前准备工作的时间应计算为加

班费这个核心进行协商谈判，有效确保每一个职工的切身利益。

“同时，为了充分发挥工资集体协商专职指导员的作用。在工资集体协商工作实践中，开发区总工会打造了一支懂法律、能代表职工、会维护职工合法权益、善于协商协调工资集体协商专职指导员队伍，成为解决工资集体协商过程中职工方协商代表不敢谈、不会谈这一突出问题的有效手段。”王红璐介绍说，通过工资集体协商专职指导员的积极作为、有效推进，直接促使关于加班工资支付问题的工资集体协商专项协议谈判的议题、过程和结果更趋向理智、合理和公正。虽然在这个谈判调解的过程中也是曲折曲折，但通过依法调解，和情理并进的反复沟通，在最终达成的协议中，企业方承诺将加班费在此次裁员时同解除劳动合同经济补偿金一并向256名员工支付。“有了工资集体协商真好，感谢工会帮我们讨回了公道。”事后，不少职工称，“以前不知道什么叫工资协商，这次一下明白了。”

法律点评： 单位制定制度 内容和程序都要合法

针对这起关于“15分钟”加班维权案的成功调解，负责此次调解工作的调解员王红璐表示，这是一起典型的因用人单位的规章制度不合理、不合法侵犯职工利益而引发的劳资纠纷。也是一起在用人单位进行经济性裁员的协商过程中，工会通过工资集体协商解决劳资矛盾的典型案例。

在本次协商中，主要依据《劳动法》第四十四条规定进行了调解。该法条规定，有下列情形之一的，用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间的工资报酬：（一）安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬；（二）休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的百分之二百的工资报酬；（三）法定休假日安排劳动者工作，支付不低于工资百分之三百的工资报酬。另外，针对本场纠纷是由企

业规章制度不合法所引发的，有关法律人士指出，《劳动合同法》第八十条：用人单位直接涉及劳动者切身利益的规章制度违反法律、法规规定的由劳动行政部门责令改正给予警告，给劳动者造成损害的应当承担赔偿责任。

法律人士认为，本条一方面是关于用人单位直接涉及劳动者切身利益的规章制度违反法律、法规规定的所应承担的法律责任的规定。“没有规矩，不成方圆。”每个用人单位都有自己的规章制度，用于明确本单位的各项管理制度，这既是用人单位的一项权利，也是一项义务。劳动合同法和其他相关的行政法规、地方性法规的规定不得与之相抵触。如劳动法规定，劳动者每天工作的时间不得超过八小时，如果某一企业制定的规章制度规定职工每天必须工作十小时，则这一规定就是违法的。

第二个方面是在程序方面，用人单位制定的直接涉及劳动者切身利益的规章制度，如劳动报酬、工作时间、休息休假、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等规章制度必须遵守法律规定的程序。根据《劳动合同法》第四条第二款、第三款、第四款的规定，用人单位的规章制度直接涉及劳动者切身利益的，应当遵守以下三个程序：一是，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定；二是，在规章制度和重大事项决定实施过程中，用人单位应当尊重工会和劳动者提出的意见，通过协商予以修改完善；三是，直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项，用人单位应当公示或者告知劳动者。

另外，需要说明的有两点：第一是程序守法是现代法制的一项重要原则，如果用人单位制定的规章制度实体内容是正确的、合法的，但如果没有经过法定的程序作出，则也是违法的。其次，本条规定的规章制度制定程序，只限于直接涉及劳动者切身利益的事项，有关其他事项的规章制度的制定，完全属于用人单位的经营自主权的范围，可以不必遵守。

【法律咨询台】

二手煤气灶伤人 消协调解获赔偿

生活中，有时候我们需要购买一些商品，正好别人有已经使用过的，现在不需要的，这种商品为二手商品，出于理财的考虑，许多人会购买状况良好的二手商品。近日，延庆消协成功调解一起由二手煤气灶烧伤人引起的纠纷，消费者杜先生获得商家经济补偿人民币25000元。

典型案例：

今年3月，家住延庆的消费者杜先生从延庆某市场购买了一台二手煤气灶，购买时商家介绍这台煤气灶使用没多久，比较新，杜先生看了看，也觉得价钱合适，就购买了。没想到，回家使用过程中，燃气灶突然发生了爆炸，将杜先生的脸和手部多处烧伤，杜先生被送到医院治疗，花了40000余元。等伤好后，杜先生多次找商家要求给个说法，商家说他们没有责任，卖的就是二手商品，不会对商品质量担保的，后来干脆避而不见了。无奈之下，杜先生来到延庆消协寻求帮助。消协工作人员接到投诉后，立刻找到商家了解情况，经过多次协商调解，考虑到双方的责任，在消协的主持下，最终商家一次性补偿杜先生25000元，杜先生对调解结果表示满意，并对消协的帮助表示感谢。

工商提醒：

延庆工商分局在此提示广大消费者，购买煤气灶时，应注意以下几点。

首先，选择正规的商场购买煤气灶。消费者在购买时，要选择证照齐全的正规商场、电器卖场。同时，要留存相应的票据，以备出现问题时，可以及时维权。

其次，在使用前一定要仔细阅读说明书，重点了解使用安全注意事项。花几分钟了解重要的安全内容是很有必要的，千万不要为了省几分钟而酿成大错。

最后，消费者应该让商家或者安装部的工作人员进行安装，并现场调试煤气灶，确认安全后，才可使用。消费者要注意，如果发现家中的燃气灶使用异常或者出现故障或问题时，应该及时联系专业维修人员进行检测和维修。

马延景



北京工商延庆分局协办