

# 工会委员任期内被终止劳动合同 上级工会援助 用人单位赔钱

□本报记者 博雅

《工会法》和《劳动合同法》虽已颁布实施多年，但侵犯工会干部和职工权益的行为仍时有发生。值得一提的是，当基层工会干部和广大职工的合法权益受到侵犯时，找上级工会帮助维权是有保障的。四川籍职工陈明乐就经历了这样一起维权纠纷，虽然目前此事已经尘埃落定，但想想几个月遭遇的曲折，他还是感慨万千：“多亏有工会的帮助，为我讨回了个说法，要不这事我真不知咋办？”

## 事件经过 任期末满 竟被公司无故“炒”掉

2009年8月，四川成都籍职工陈明乐来到北京一家电力设备公司工作，双方签订了为期三年的劳动合同，2012年7月双方的劳动合同到期后，又续签了三年（合同终止日期为2015年8月）。2013年4月，陈明乐被选举为公司工会委员，任期三年。

说起工作时的情形，陈明乐对公司还是充满了感情。他说，因为很多同事都是外地来京的，在工作以外的大多数时间，这几年大家基本上都是吃住一起，产生了很深的感情，工作也是很快乐的。但没想到，今年7月初，他突然收到单位的“终止劳动合同”的通知，单位在他的劳动合同到期前一个月，提前向他发放了不再“续约”的告知书。

工作干的好好的，是什么原因让公司决定“炒”掉他？“如果非要找理由，估计就是我这人说话太直，为职工争取利益时没有顾及领导的感受，可能把领导给得罪了。”陈明乐猜测说，在他担任公司工会委员之前公司虽然有工会，但并没有实际发挥作用，后来在工作中也遇到一些劳资纠纷，针对实际情况他帮助职工说话了，后来通过这些情况，他多次和公司老板沟通，希望公司工会能真正运转起来，“其实让职工快乐工作，最大的受益者还是企业呀！这是促进劳资双方和谐的好事呀。”陈明乐作为工会委员，也希望能有所作为。

“不知道是不是这过程中触及到公司利益了，比如缴纳工会经费什么的，再加上之前也有些误会，可能这些因素综合起来导致老板对我有些不满吧？”陈明乐回忆，就在今年年初，公司老板曾经找到他，称公司效益不好，可能一些员工劳动合同到期后公司都不再续签了，但当时他也并没有多想，更没想到这个事指的是他自己。这事过去没几个月，陈明乐就收到了公司发给他的“终止劳动合同”的通知，而

此时，他工会委员的任职尚未到期。为此，陈明乐对此提出异议，在无法和公司沟通协商的情况下，向开发区职工帮扶中心申请法律帮助。“因我当时在公司任工会委员一职，任期将于2016年4月10日届满，公司在他任期内终止劳动合同的决定，违反我国《工会法》的相关规定。”陈明乐要求公司给予他经济补偿。

## 维权过程 帮扶中心伸出援手 职工拿到赔偿

在了解了陈明乐的情况后，职工服务中心的工作人员立即和该电力设备公司取得了联系，“我们一直都希望矛盾能通过协商获得解决，不要大动干戈，所以听说这件事后，我们马上就跟公司方面联系了，想先通过沟通协商看看。”开发区职工服务中心调解员王红璐向记者介绍说，但显然这次协商没有取得期望的结果，“我们跟公司普及了法律，明确了工会委员任期未满，在没有严重违纪的情况下，要顺延到他任期期满。但公司对这些似乎都不很在意，态度仍然十分强硬，“扔了几千元说是补偿，拿不拿都这个结果。”

协商这条路走不通，工会帮扶中心决定运用法律武器帮助这位工会委员维权到底。“其实这件事对我们来说很重要，如果工会委员因为履职被解除，而上级工会不出面，那以后还有谁愿意来做工会工作，区里的很多企业都在看着，所以上级工会一定要有所作为。”就在帮扶中心准备运用法律武器帮助陈明乐申请劳动人事争议仲裁委时，或许是看到了总工会有所行动，电力设备公司公司很快作出了应对：表示企业认为劳动合同到期不续订是企业方的权利，但未查询陈明乐的工会工作者身份，简单做出不予续订的决定，并发出书面通知的。

但此时，单位的“悔意”似乎为时已晚，因用人单位人事部门在员工陈明乐到职工帮扶中心前已知陈明乐是公司工会委员，陈明乐因解除合同一事心理上受

到了很大伤害。“企业方知错改正，已不能挽留住员工的心，这时主动权、决定权已不在企业，而在职工方。企业只能承认是违法解除。”调解员王红璐分析认为，所以，基于这种情况，电力设备公司表示愿意和职工陈明乐通过协商解决问题。于是，在开发区工会帮扶中心在劳资双方自愿的基础上，根据我国法律的相关规定，促使双方达成调解协议，双方协商一致于2015年8月8日解除劳动合同，改电力设备公司向陈明乐支付解除劳动合同赔偿金三万元整。

拿着这份调解书，陈明乐才感觉心里的一块大石头落了地。他说，“当基层工会干部的合法权益受到侵犯时，找工会帮助维权是有保障的，工会是值得信赖的！”

## 法律解读 工会委员在职期间 合同应自动延长

“工会在推进法治中国建设中更是要担当起重任，做出应有的努力。我们必须采取多种形式，深入社区企业，加大普法力度，努力营造人人学法、懂法、守法的局面，推动和促进和谐劳动关系的建立。”采访中调解员王红璐表示，这次调解在沟通协商中主要的依据有以下几个方面，首先是违法解除按付双倍补偿金计算，企业是预知的、认账的、肯付的。其次是双倍补偿金的赔偿标准，是国家赋予劳动行政部门的权力而不是工会调解中心的判罚权，只能调解首先支付双倍补偿金，其次另付员工心理安慰费，作为额外补偿。另外，工会主席、副主席和全体委员要实行备案制。即在工会选举、增补后将名单和任期在人事部备案，以防止出现“生米煮成熟饭”，既伤害职工又伤害工会的现象再次发生。

而针对这起工会委员被“炒”案，相关法律人士解析认为，本案争议的焦点在于：工会委员任期内，用人单位能否依据《劳动合同法》第三十九条解除劳动合同？



首先，根据我国《工会法》第十八条之规定，基层工会专职主席、副主席或者委员自任职之日起，其劳动合同期限自动延长，延长期限相当于其任职期间；非专职主席、副主席或者委员自任职之日起，其尚未履行的劳动合同期限短于任期的，劳动合同期限自动延长至任期期满。但是，任职期间个人严重过失或者达到法定退休年龄的除外。

根据上述规定，在本案中，陈明乐的劳动合同到期是2015年8月，陈明乐在2013年4月被选举为工会委员，任期为三年，即其工会委员的任职期间至2016年4月。由于其尚未履行的劳动合同期限短于任期，故陈明乐生的劳动合同期限应该至2016年4月。

其次，关于赔偿金问题。根据《劳动合同法》第四十八条、第八十七条的规定，用人单位违法解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照经济补偿标准的两倍向劳动者支付赔偿金。至于经济补偿，按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

在本案中，公司以劳动合同期满为由与陈明乐终止劳动合同，而根据《工会法》的规定，非专职工会委员任职期间，其劳动合同期限短于任期的，劳动合同期限自动延长至任期期满。因此，该公司终止陈明乐劳动合同属于违法终止。陈明乐没有选择要求恢复与公司的劳动关系，而是选择要求公司依照经济补偿标准的两倍向其支付赔偿金，符合相关法律规定。

另外，根据陈明乐的维权案，有关法律人士提醒，工会主席、副主席或委员在任职期间，劳动合同期限应该自动延长；工会主席、副主席任期未届满时，不得随意调动其工作，因工作需要调动时，应当征得本级工会委员会和上一级工会的同意。

## 【法律咨询台】

## 利用微信指名骂人 侵犯他人名誉权利

□本报记者 博雅

### 案情

职工张先生和李女士二人因为工作关系发生矛盾，张先生为此对李女士怀恨在心。前不久，在微信朋友圈中多次指名道姓辱骂李女士，并公布李女士的相关信息，虽然经过李女士多次劝导，但张先生一直没有停止，因为朋友圈中很多都是同事，此事在单位也吵得沸沸扬扬，让李女士精神处于抑郁状态，导致她无法正常生活和工作。李女士问，张先生的这种行为是否已经侵犯了她的名誉权？

### 说法

“通过李女士的表述可以看出，张先生的行为已经侵犯了李女士的名誉权。”《民法通则》规定，公民、法人享有名誉权，公民的人格尊严受法律保护，禁止用侮辱、诽谤等方式损害公民、法人的名誉。相关司法解释规定，是否构成侵犯名誉权的责任，应当根据受害人确有名誉被损害的事实、行为人为违法、违法行为与损害后果之间有因果关系、行为人主观上有过错来认定。以书面或者口头形式侮辱或者诽谤他人，损害他人名誉的，应认定侵害他人名誉权。

从法律上来看，职工张先生的行为符合侵犯名誉权的四个构成要件：其一，李女士因为张先生的辱骂行为名誉已经受到损害，导致目前无法正常生活和工作；其二，张先生通过微信朋友圈信息传播的方式肆意报复的行为属于违法行为；其三，李女士受到的损害，与张先生的违法行为存在法律上的因果关系；其四，张先生主观上具有过错，系因双方工作纠纷而怀恨在心的报复心态，明知微信圈在信息传播和交流方面具有快捷、便利、覆盖面广的特点，极易造成贬损李女士的名誉，却一直放任该结果的发生，表明其具有主观上的故意。因此，职工张先生的行为属于侵犯他人名誉权行为，李女士可以要求停止侵害、赔礼道歉，甚至要求赔偿损失。

### 法条链接

《民法通则》第101条规定：公民、法人享有名誉权，公民的人格尊严受法律保护，禁止用侮辱、诽谤等方式损害公民、法人的名誉。

《最高人民法院关于审理名誉权案件若干问题的解答》第7条规定：是否构成侵害名誉权的责任，应当根据受害人确有名誉被损害的事实、行为人为违法、违法行为与损害后果之间有因果关系、行为人主观上有过错来认定。以书面或者口头形式侮辱或者诽谤他人，损害他人名誉的，应认定侵害他人名誉权。