

强行辞退 漏缴社保 引发员工不满
开车堵门 讨要公道 公司遇上麻烦

工会调解帮10员工获赔24万

□本报记者 王香阑 文/摄

GQS食品公司是一家外商独资企业，在经营调整时撤销了其下运输部，欲与该部门10名老员工终止劳动合同。因单位曾漏缴社会保险费和住房公积金，在未就补偿达成一致的情况下，单位强行按“N+1”标准将经济补偿金转到职工的工资卡内，并禁止他们再进入工作场所。员工愤怒了，开车堵住公司大门，多次与单位发生冲突，多部门介入未果。经北京市总工会法律服务中心（以下简称“法服中心”）多次调解，截至10月26日，10位离职员工已获得单位支付的各种补偿款项共计24万余元。

公司撤销运输部 10名老员工丢工作

今年9月下旬的一天，在法服中心的咨询台前，10位职工正在你一言我一语地介绍情况。“从1994年5月开始我就在这儿上班，还差半年就退休了，单位现在却跟我终止劳动合同。您说说，像我这个年龄，到哪儿再去找工作啊？”说这话的是满头白发的汪师傅。

旁边的老张一脸怒气：“建厂时我就来了，还有两年办退休。按劳动法规定，连续工作满15年以上且离退休不足5年的，单位不能辞退。GQS食品公司与我们终止劳动合同，属于违法行为！”

四十多岁的老李补充道：“我们不同意终止劳动合同，单位就强行把经济补偿金转到我们的工资卡里，然后不让我们再进公司大门。他们太没人性了！”

法服中心工作人员问他们：“单位按什么标准支付的经济补偿？”“N+1。我们知道，按国家法律来说这个标准符合要求，可公司还欠我们社会保险费和住房公积金呢，得把这个补上啊。”一位职工答道。

“可不是嘛。我入职12年，独生子女费从来没发过，还有22个月没给我缴纳社会保险。”“你这算少的，公司10年没给我缴纳过住房公积金，还断缴了5个月社会保险。”“我们都是入职十几年、二十多年的老职工，几乎每个人都有这种情况。单位3年没给我缴社保费，还有1年半的手机费未给报销。”其他职工七嘴八舌地附和着。

原来，GQS食品公司与汪师傅等10名职工签订的三年固定期限劳动合同于2015年8月期满，7月底，公司人事部通知他们合同到期后不再续签。虽然职工不同意终止劳动合同，但从8月31日17点下班时间起，他们进出公司的门禁卡被注销了，9月1日，穿工作服也进不了单位。就这样，10名职工丢了工作。

协商未达成一致 单位强行支付补偿金

“8月31日我正上班时，人事部打电话找我，去之后说不续签劳动合同了。单位不签咱也没办法，我说那就欠两年的社保费给补齐了吧。对方说要向领导



汇报是补缴还是用现金补偿，我说怎么着都行。后来说计算出具体数额就给我补，可到现在也没算出来。”调度老梁说。

老梁是位农民工，2003年7月以派遣工的身份来企业上班，4年后被转为合同工。他说：“我每天早晨6点半到单位上班，下午6点半以后才走，天天如此。每天给全市30多个分店派单送货，其他人干完活就回家了，可我不行，当天工作干完了还得把第二天的计划安排出来。”

老汪替老梁鸣不平：“8月31日那天，他下班后被关在公司里出不来，因为单位把他的门禁卡销了。还上着班呢就把人家除名了，这么做太缺德了！”

运输部主管鲁江祎介绍，10名职工大都涉及社保费和住房公积金等漏缴问题，他们想让单位给补缴或补发，但单位只针对终止劳动合同经济补偿提出两个方案让大家选择。因双方差距较大，职工拒绝在补偿方案上签字。8月31日，GQS食品公司强行按照低于两个补偿方案的“N+1”标准，将经济补偿金转账给每个员工。

单位的做法激怒了职工，想找领导解决问题却进不去公司，他们便开车堵住公司大门。单位运送食品的货车无法进出，双方发生冲突，公司遂报警。多次堵门后，经公安部门调解，虽然单位答应给补偿却迟迟没有音信。走投无路时，10位职工想到了工会组织：“工会肯定是为咱职工说话的，所以我们就来了。”

职工求助工会 法服中心调解纠纷

法服中心接受了10位职工的调解申请，并指派本中心的安慧敏、鲁晶晶两位工作人员为他们

进行劳动争议调解。

根据法律规定，争议双方都同意才能调解，安慧敏和鲁晶晶赶紧联系GQS食品公司。该公司人事部郑经理听说工会要介入非常高兴：“我们正为此事发愁呢。跟职工协商了几次都无法达成一致，他们堵门严重影响了公司经营，单位希望能通过法律途径解决，可职工不去申请仲裁。我咨询过，单位是不能先申请仲裁或诉讼的。所以，公司完全同意工会帮我们双方进行调解。”

9月28日上午，10位职工来到法服中心调解室，安慧敏和鲁晶晶详细了解每一位职工的实际情况和诉求。终于有人能耐心听他们诉说委屈，所以大家讲起来都滔滔不绝。中午草草吃了几口饭，两位调解员又继续与职工们沟通。

下午一上班，GQS食品公司人事部郑经理与法务人员一起走进调解室。10位职工向他们发泄怨气：“以前我们签的都是无固定期限劳动合同，2012年8月单位搬到新址，企业由原来的GQS饮用水公司转为GQS食品公司。当时领导让我们签了两份合同，一份是与GQS饮用水公司终止劳动合同补偿协议，一份是与GQS食品公司的劳动合同。除了终止劳动合同协议中有具体的补偿数额外，两个合同中很多内容都是空白的。签合同同时大家正在上班，催我们写上名字和联系方式就赶紧出来，根本没时间看内容，后来才知道与GQS食品公司的劳动合同期限只有三年。你们这不是骗人吗？”

“转厂时领导说GQS饮用水公司不存在了，可我们这几天在工商局网站上查到它还在正常运营，而且注册和办公地址就在GQS食品公司。单位之所以废了我们的无固定期限劳动合同而重

签一个三年合同，目的就是想把咱们这些工作十几年、二十几年的老职工一脚踢出去。”

“签转厂合同时，单位给我们做工作，说签吧没事，只是变个公司名称而已，其他什么都不变，职工个人利益也不会受影响，所以我们才签了字。你们现在做的与当初说的不一样，所以我们不同意解除劳动合同。”

“对，合同有连续性，要继续履行。欠缴的社保费和住房公积金也得给补齐了。”……

听大家说完，郑经理摆了摆手，诚恳地说：“我才来两个月，2012年8月转厂时我不在。当时是政府征地，企业提前清算给了职工补偿，对于您几位说的欺骗情况我不了解。经核查，GQS饮用水公司确实有漏缴社保费和住房公积金的事实，我们也希望能给大家补缴。但我去社保部门咨询过，要有工资台账才行，可现在单位无法提供当初的工资台账，所以无法补缴，但单位愿意以现金方式补偿给大家。”

安慧敏向单位说道：“单位积极配合解决争议值得提倡，但在处理这件事时比较生硬。这些人都是入职十多年、二十几年的老职工，单位在劳动合同一到期就注销了他们的门禁卡，让大家觉得冷冰冰的，这也是引起争议的一个诱因。”郑经理点头表示赞同。

分解集体争议 化成个案单独调解

因每位职工的情况不同，在征得双方同意后，安慧敏和鲁晶晶决定在小调解室内为每位职工单独调解。与此同时，还需有人对其他职工进行疏导和沟通，法服中心工作人员少，全国总工会

在此挂职的中心副主任刘富厚担起了这个任务。

第一个接受调解的职工是老汪，进来后还没坐稳就说道：“还差6个月退休却被踢出来了，我心里不是滋味啊！”

郑经理拿出一个档案袋，向他解释：“运输部撤销了，确实没有岗位安排。您的社保没问题，只欠住房公积金。”老汪点点头。郑经理接着说：“您的事我跟老板提过了，同意补给您，只要是法律要求的我们都会去做。但怎么计算这个数额，我们一直没找到相关的文件作依据。”

安慧敏说：“国家规定从2006年1月开始缴纳住房公积金。”说着，她去办公室拿来了一份相关文件递给郑经理，然后向双方说：“现在你们之间的争议就是补偿数额的多少，这样吧，单位先按规定计算出具体数字，然后咱们再协商，行吗？”双方表示同意。

接着进来的是鲁江祎。没等职工说话，郑经理先开了口：“您是农业户口，欠您32个月的社保费，但无法补缴。”

安慧敏说：“漏缴社保费是企业造成的，如果无法补缴，应当向职工给予补偿。”“好的。”郑经理答应道。

鲁江祎说：“2012年转厂时职工都不签合同，我给每个人做工作他们才签的。这次终止劳动合同，我又给大家做思想工作，结果我本来要签第一个补偿方案却被单位收走了。”

郑经理有些不好意思：“您在公司上班18年，长期做基层管理工作，这次对您的处理确实存在问题，单位忽略了这一点，我向您道歉。我已经把您的情况写成书面报告交上去了，应该让领导们反省一下。”

“我心里舒服多了。”鲁江祎脸上露出了笑容。

双方达成协议 职工获24万余元补偿

当天晚上6点多，安慧敏、鲁晶晶、刘富厚送走了最后一位职工，调解室里只剩下他们和GQS食品公司的人员。针对补偿计算标准、法律依据，他们与郑经理又进行了细致沟通，对方答应回去后请示领导并尽快制定出每位职工的补偿方案。

10月15日一早，郑经理发来一份向10位职工总计补偿20万元的方案。安慧敏和鲁晶晶赶紧打电话与每位职工联系，告诉他们方案内容，征求大家的意见，然后约双方再次进行调解。

第二天早晨7点多，职工和郑经理陆续来到法服中心调解室。经过一天的耐心劝说和思想工作，职工作出让步，单位也将补偿数额增加到24万余元。晚上7点多，双方当事人拿着签字的和解协议高兴地走出调解室。

几天后，汪师傅等10位离职员工给安慧敏、鲁晶晶和刘富厚送来一面锦旗：“心系百姓工作事，废寝忘食不图名”。