

2015年 北京劳动维权十大案例评析

12月28日,“2015年北京劳动维权十大案例”新鲜出炉。这十大案例,是在2015年全市各级工会和劳动争议调解组织受理的近2.4万件案件中,经过基层筛选初荐,最后由北京市总工会法律服务中心与《劳动午报》共同评选出10大案例。为了让广大职工读者更好地了解劳动维权知识,记者特请这十大案件的承办人赵紫安、王凌涵、李莹、葛磊、曹智勇、周枫、褚军花、安慧敏、鲁晶晶、杨雪峰等,对案件进行了评析。

□本报记者 王香阑 文/图

1

**工会主席遭辞退
法援为其索赔229万元**

推荐单位:

朝阳区总工会

基本案情:

岳某是某管理咨询(上海)公司北京分公司的区域销售总监。2011年9月,经民主选举成为北京分公司的工会主席,任职期为5年。2014年6月23日,单位以不胜任工作为由将他辞退。

岳某认为单位在管理中有悖《劳动法》规定,他代表工会与公司沟通时产生矛盾,领导对其进行打击报复,把可以放到北京的项目放到了上海,造成业绩下滑,随后与其解除了劳动关系。他不服,要求公司继续履行劳动合同。

为维护自己的合法权益,岳某以工会主席的身份申请法律援助,工会指派赵紫安律师担任此案的委托代理人。

处理结果:

一审法院判决单位继续履行与岳某的劳动合同,二审维持原判。后经法援律师与公司高层协商,双方当事人同意解除劳动关系,单位向岳某支付其年收入二倍的赔偿共计229万元。

案件评析:

《工会法》和《北京市实施〈中华人民共和国工会法〉办法》规定,用人单位违法解除工会主席的劳动合同,应给予本人年收入二倍的赔偿。法援律师据此制定了以用人单位违法解除劳动合同为认定基础,综合考虑维护工会主席合法权益的诉讼方案。

本案中,用人单位以工会主席不胜任工作为理由解除劳动合同,但公司既未告知岳某本人,也没按照《劳动合同法》的规定,对其进行调岗或者培训,且未经年底考核,就在2014年6月强行终止了劳动合同。

同时,单位作为对解除劳动合同负有举证责任的一方,在诉讼过程中未出示相关证据,所以公司与岳某解除劳动合同不符合法律规定。最后,法院采纳了工会法援律师的意见,作出用人单位违法解除劳动合同的认定和判决。

2

**调解员耐心释法
95位退休职工获取暖补贴**

推荐单位:

市总工会法律服务中心

基本案情:

王女士等95人均为某国有食品有限公司的退休职工,他们大多居住在单位分的平房内。单位一直依据北京市冬季取暖补贴标准向他们发放取暖补贴,但从2013年-2014年供暖季开始停发。争议职工多次向单位反映情况,但问题迟迟未得到解决。

95位职工认为单位有意规避自己的法律责任,于2015年1月15日向北京市劳动争议调解中心申请调解,要求用人单位补发2013年-2014年、2014年-2015年供暖季的取暖补贴800元,之后按照国家标准发放取暖补贴直至职工去世。市调解中心接到调解申请后,指派褚军花、安慧敏担任调解员。

经多次电话沟通,在了解双方分歧及可以让步的情况下,两位调解员组织双方现场调解。通过耐心释法、背靠背调解,最后双方达成调解协议。

处理结果:

单位同意向95位退休职工补发2013年-2015年取暖补贴800元,之后每个供暖季向他们发放400元取暖补贴,直至职工去世。

案件评析:

本案中,职工认为单位需按惯例向他们发放400元补贴,而单位则认为无任何企业内部文件和相关法律规定,且发放取暖补贴只限于在岗职工,因此双方存在认识上的分歧。

根据《国家劳动总局、民政部、财政部关于给退休职工发宿舍取暖补贴问题的通知》,退休职工与在职职工宿舍取暖补贴应当发放。工会调解员了解到,争议职工是居住在单位所建的平房中,根据《关于调整职工冬季取暖补贴标准的通知》的规定,单位应按照每年400元的标准支付取暖补贴。通过普法,单位与95位退休职工达成调解协议。

该案件调解不是和稀泥,而是给了双方先行有效的法律规定来作支持,使双方对结果均比较满意。

3

**未洗净猪大肠被解职
工会调解帮厨师讨公道**

推荐单位:

东城区总工会

基本案情:

周某于2015年9月26日入职北京某餐饮有限公司,岗位是后厨厨师,约定每月工资5000元,另有房补、车补700元。

2015年10月19日晚,因周某没把做菜用的猪大肠洗干净,老板说他败坏了公司的名声,周某不服,双方发生严重冲突,老板当场将他辞退。

因单位未给结账,周某申请维权,要求餐饮公司向自己支付2015年10月1日至10月19日期间的工资、加班费、房补和车补。经双方同意,工会调解员李莹为这起劳动争议进行调解。

处理结果:

经工会调解,周某主张的工资、加班费、房补和车补等三项诉求全部得到支持,共获补偿5000余元。

案件评析:

本案的申请人周某从入职到离职不足一个月,按《劳动法》来说单位甚至不用跟员工签订书面劳动合同。这就是说,所有与工作相关的内容全都是口头约定,薪资、岗位、房补和车补等福利都是可以随着争议双方当事人情绪变化及矛盾激化程度而发生变化的。加之餐饮公司还没来得及为周某发放工资(未足月),如何确定劳动关系就成了非常难以解决的问题。但如果劳动关系不能确定,周某的诉求便一项也不会得到支持。

在这种情况下,工会调解员首先对企业进行安抚引导,一方面树立调解机构的权威,使其不敢妄自否认劳动关系的存在;另一方面,及时告知案件调解结案后对企业的益处,使其更愿意朝着解决争议纠纷的思路上靠拢。

进行调解时,在员工没有异议的情况下,调解员先让企业陈述,接着把当事职工的薪资数额、入职时间、离职时间确定了下来,然后把法律中关于如何计算工作日及加班费的公式向企业和员工讲清楚,这样算出来的数额双方均无异议,最终使他们达成调解协议。

4

**部门撤销引争议
10位员工获24万元补偿**

推荐单位:

市总工会法律服务中心

基本案情:

谷某等10人为某港资饮品公司物流部员工。2015年10月,公司决定撤销物流部,于是到期终止了与谷某等10人的劳动关系。

单位强行通过转账支付职工经济补偿金,同时禁止他们进入办公区。因在职期间,部分职工的社会保险和公积金存在漏缴、加班工资未足额发放等情况,双方多次发生冲突后,职工于2015年9月15日到北京市劳动争议调解中心申请调解,中心指派安慧敏担任调解员,鲁晶晶担任记录员。

经多次电话沟通,用人单位同意调解。调解员于2015年9月28日、10月16日两次对双方进行现场调解,通过向单位普法,与每位职工分时段、背靠背做工作,最后双方自愿达成协议。

处理结果:

双方达成和解协议,10位职工获补偿24万元。

案件评析:

该案件涉及的内容比较复杂,因为双方对当年“转厂”的情形各持一词,职工可以提供证据证明前后两个用人单位的法定代表人为同一人。同时证明作品内容无任何变更,双方之前签订了无固定期限劳动合同,因此可以认为双方劳动关系视为连续。

部分职工临近退休,他们认为单位无权解除劳动关系。用人单位则认为双方属于终止劳动关系,不应受《劳动合同法》的限制,但同意按照职工的要求支付社会保险和公积金的经济补偿金。

对于用人单位来说,更多关注的是该劳动争议的性质;而对于职工来讲,更多关注的是终止(解除)劳动合同时所支付的补偿是否足够。针对这个特点,调解员在性质认定上尽量说服职工答应用人单位的要求,在数额给付方面尽量说服用人单位满足职工的要求。经积极沟通做思想工作,最后,双方达成和解,10位职工获得24万元补偿,使这起劳动争议得到圆满解决。

5

**工厂拆迁引发集体争议
459人获赔1360万元**

推荐单位:

顺义区总工会

基本案情:

2015年10月12日,近百名职工来到顺义区总工会劳动争议调解中心,情绪异常激动,称他们供职的服装厂要与职工解除劳动关系,且单位未缴社保费,他们从没休过年假,有部分职工面临退休。

由于涉及人数多、职工情绪激动,案件调解难度非常大。工会委托曹智勇律师担任调解员,为此案进行调解。

调解员先安抚职工的情绪,迅速了解相关情况,原来服装厂面临厂区拆迁和内部合并,职工未得到妥善安置而导致集体争议。

鉴于人数众多,调解员把争议职工都召集到服装厂内,然后向他们讲解了法律条款及劳动法的各项法律规定。本着平等、互让的原则,对企业未缴纳社会保险、未休年假以及双方协商解除劳动关系的职工,调解员说服企业通过补偿金的方式进行补偿。最后,经过耐心调解,企业和职工自愿签订了调解协议。

处理结果:

企业向459名职工支付各项补偿金共计1360万元。

案件评析:

享受带薪年休假,是职工的合法权益。而依据原北京市劳动局关于印发《劳动合同制职工参加北京市养老、失业保险暂行办法》的通知、关于印发《北京市农民工养老保险暂行办法》的通知、《北京市失业保险规定》的规定,单位于2011年7月1日前未缴纳养老保险的,职工请求单位支付补偿金应得到支持。

根据《劳动合同法》第47条规定,劳动合同解除或终止后,用人单位应当按照劳动者在本单位工作的年限,向劳动者支付经济补偿。

向单位释法后,调解员又做了大量思想工作,服装厂终于同意向职工支付补偿金。至此,这起人数多、情况复杂的集体劳动争议顺利得到了解决,从而维护了区域内劳动关系的和谐稳定。