

先因经营困难开会说明要裁员 后以旷工为由辞退告状员工

公司称员工争议期间旷工被判无理

□本报记者 赵新政

如果不是离开公司，刘伯言说“我们5人也不敢告单位”。既然老板已经在会上明确宣布裁撤其所在销售部门，他们认为从会后第二天起不再到单位上班就不构成旷工，而老板在仲裁及法院庭审阶段辩称因旷工才解除他们的劳动关系是强词夺理，想进一步损害员工的利益。

近日，法院以劳动争议期间不宜认定员工旷工为由，驳回了公司的主张，并判决其向员工支付违法解除劳动合同赔偿金及工资差额等12万元。

企业发展不景气 员工离职索赔偿

从2015年年初开始，刘伯言等5名员工即觉察到公司业绩欠佳、有裁员的意向。迟至今年2月，公司终于召开全体员工工作会议，老板以企业发展遇到不可抵御的困难为由，口头宣布裁撤一些部门和员工。刘伯言等人恰好在被裁员之列。

“离开公司前有8个月时间，我们的工资收入一路走低，平均每月少开近800元钱。”刘伯言说，因为重新找工作不容易就忍了下来。

今年2月15日，员工们过完春节刚上班，公司就召集大家开会。会上，老板徐某讲了很多企业无法克服的困难，并说为压缩开支、精简机构、提高工作效率，决定裁撤销售部并精简相关部室里的一些工作人员。

刘伯言等5人认为，员工响应公司号召离开工作岗位，单位应当给予相应的经济补偿才对，

具体补偿数额起码要比照《劳动合同法》等法律法规规定的标准来计算，即每工作一年给予一个月的工资。可是，公司不同意他们的要求。

5天后，他们向仲裁机构申请了劳动争议仲裁，要求公司向刘伯言等5人支付违法解除劳动合同经济补偿金、工资差额等费用。

仲裁庭上发通知 言称员工违了纪

仲裁委受理刘伯言等人的申请后，书面通知公司进行答辩。庭审中，公司承认刘伯言等5人与其存在劳动关系，对其工作年限不持异议，但对对方提出的违法解除劳动合同不予认可。

公司认为，其在员工会议上重点讲述的是公司遇到的困难，以及如何克服困难，摆脱困境的办法，没有与刘伯言等人解除劳动合同关系。既然对方提交劳动争议仲裁时还没有解除劳动关系，那么，公司就不存在所谓的违法解除劳动合同一事，当然也就没有经济赔偿一说。因此，不同意对方的任何请求事项。

在质证、辩论过程中，公司又突然提交5份解除劳动合同通知书，分别是给刘伯言等人的。在通知中，公司写明“因刘伯言等5人在公司会议后再未到公司上班，构成旷工，故决定解除其劳动合同。”

刘伯言等人不接受公司主张，并认为公司这一做法违法，其目的在于省下一笔钱，不给员工经济赔偿，故继续坚持自己的请求。

仲裁委审理认为，该公司采取在法庭上当庭递交辞退员工通知的做法不妥，不符合正常的下达辞退通知的形式，故该辞退通知无效。同时，裁决该公司应向刘伯言等人支付违法解除劳动合同赔偿金和工资差额等12万元。

双方争议已发生 不宜认定属旷工

公司不服裁决，向法院提起

诉讼。

法院经审理查明，该公司自述其在仲裁期间向仲裁机构提交了解除刘伯言等人劳动关系的通知，同时确认其未向刘伯言等人送达。法院还查明，该公司曾召开员工会议。关于会议内容，公司主张是商讨企业发展计划，不涉及裁减员工等事宜。刘伯言等人则主张，老板在会上明确提出裁撤其所在部门及部分工作人员。公认的事实是，刘伯言等人于会后未再到公司上班，并提出仲裁申请。

综上，法院认为在会议召开当天，双方已经发生劳动争议。有鉴于此，刘伯言等人此后未再到单位上班不宜认定为旷工。

最近，法院做出判决：鉴于公司不能提交充分证据证明其以旷工为由提出解除劳动合同，故应确认该公司解除刘伯言等人劳动合同的行为不当，该公司应依法向刘伯言等支付违法解除劳动合同赔偿金和工资差额等费用。

判决后，双方均未提起上诉，目前判决已发生法律效力。

广告用语没有依据 虚假宣传工商查处

近年来，为提高市场占有率，赢得更多的市场竞争机会，经营者不断推出吸引消费者的广告宣传用语，提高消费者消费欲望和购买力。一些经营者为获得市场竞争机会，利用没有依据的广告宣传用语进行虚假宣传，被工商部门依法予以查处。

【典型案例】

2016年5月，怀柔工商分局先后接到消费者举报称其在某公司网店购买保健食品时，发现公司宣传该保健食品为销往美国、日本等几十个国家的，怀疑不真实，涉嫌虚假宣传。怀柔工商分局执法人员接到举报后立即对该情形展开调查，经调查发现该公司网站广告宣传用语使用了“销往美国、日本等几十个国家”等用语，而经营者无法出具证明该保健食品销往美国、日本等几十个国家的有关认证文件，没有相应的依据，最终认定为虚假宣传行为。执法人员依据《中华人民共和国反不正当竞争法》相关规定，对当事人作出了罚款1万元的行政处罚。

【工商提醒】

怀柔工商分局在此提醒广大经营者，为获得市场竞争机会，发布形式多样、创意丰富的广告并非法律法规禁止的。但是，在宣传过程中应客观的、真实的表述所经营的商品或者服务，要确保广告宣传用语有出处、有依据，避免因夸大或者虚假宣传导致违法行为的发生。一旦违法，当被查处时往往得不偿失，并且会给企业信用造成不良影响。消费者在选购商品时，要增强辨别虚假宣传用语的能力，对于夸大的宣传内容要求商家提供相关依据材料，不要轻易相信商家不合实际的宣传用语。

【法规链接】

《中华人民共和国反不正当竞争法》第九条规定：经营者不得利用广告或者其他方法，对商品的质量、制作成分、性能、用途、生产者、有效期限、产地等作引人误解的虚假宣传。广告的经营者不得在明知或者应知的情况下，代理、设计、制作、发布虚假广告。

《中华人民共和国反不正当竞争法》第二十四条规定：经营者利用广告或者其他方法，对商品作引人误解的虚假宣传的，监督检查部门应当责令停止违法行为，消除影响，可以根据情节处以一万元以上二十万元以下的罚款。广告的经营者在明知或者应知的情况下，代理、设计、制作、发布虚假广告，监督检查部门应当责令停止违法行为，没收违法所得，并依法处以罚款。

怀柔分局 孙荣秋



怀柔工商专栏

北京市调解仲裁3年调处劳动争议11万件

□杜宝慧

近年来，北京市调解仲裁工作积极应对经济下行和疏解非首都功能过程中劳动关系出现的新变化，在16个区及其街乡全部建立劳动争议调解中心，主导新建调解组织775家，仅3年间就调处劳动争议11万余件，为首都劳动关系和谐撑起了一片蓝天。

编织调解组织网络 夯实调解工作平台

据市人力资源和社会保障局调解仲裁处郑秀兰处长介绍，近年来，市仲裁先后下发10余份有关加强基层调解组织的文件，并在海淀区花园路街道调解中心召开现场会进行典型引路；针对非公企业劳动争议案件相对集中、比重高的状况，与市工商联联手推动非公企业及商会、行业协会建调解组织65家；与工会联手，用三年时间在16个区全部建立了劳动争议调解中心，并主抓了街乡调解组织的建立，实现了街、乡社保所调解组织全覆盖。

针对产业园区企业相对集中，人员流动频繁和易出现劳动争议的特点，在新浪·微博、同方股份有限公司等一批业务辐射面广、影响力大的公司建立了调解组织；今年6月，东城区借助体育场馆路街道，促使辖区内新成立包括商务楼宇、社区工作者、重点企业等7大类调解组织38家。

坚持积极主动预防 致力减少争议发生

面对劳动争议一直高位运行的严峻形势，各级仲裁部门自觉做到加强法律宣传提前防。市仲裁坚持每月通过政务微博和局门户网站，发布微案例和典型案例；去年6月、今年9月，分别从当年处理的劳动争议案件中筛选梳理了10个具有代表性的典型案例和10个争议防范风险点向社会发布，有针对性地宣传依法用工，理性维权；海淀、朝阳和顺义区仲裁院采取网上公布生效裁决书、编写发放案例宣传册、制作案例情景剧在电视台播放等形式，开展普法宣传；各区普遍采取流动仲裁庭的办法，以案说法，邀请辖区企业负责人旁听案件审理，做到审理一个案件，规范一批企业。

各级仲裁部门坚持对劳动争议苗头早发现、早解决。近两年亦庄开发区近50家规模以上企业裁员2万余人。仲裁委及时指导调解组织对企业裁员方案进行审查，帮助查找风险隐患，提

出修改建议，最终未出现一起集体争议。

盯住重点部位用力防。针对非公企业劳动争议多的特点，2013年8月市人社局与市工商联联合召开非公企业劳动争议预防调解工作会，提出了目标任务，明确了措施要求，并让东城区人社局、西城区工商联和市工商联清洗保洁业商会三个单位介绍了经验，为西城区总商会等16个劳动争议预防调解试点单位颁发了牌匾；怀柔、平谷等多个区，对劳动争议多发高发企业，都要及时找企业负责人约谈，指出存在问题，帮助分析原因，规范用工管理；今年西城区仲裁院还针对辖区金融类企业劳动争议案件增多的新情况，与区金融办搭建平台，并与金融街维权中心联合，给予金融企业相关政策与服务指导，有效遏制了金融类企业争议案件增多的势头。

创新调解方式方法 提高调解工作效能

今年5月中旬，某印刷公司127名职工到通州区仲裁院反映公司拖欠工资，因公司经营困难，无法在短期内补发。为尽快化解矛盾，防止形成群体性事件，通州仲裁院启动劳动纠纷联动化解机制，联系属地劳动争议调解中心，了解双方思想动态，及时约谈双方当事人。经过多番

努力，终使双方达成一致意见，并当即为127名员工立案和制发、送达调解书。

“约谈调解，这是通州区化解集体劳动争议的一大创新。”廖志国副处长还介绍了通州区在调解工作过程中探索形成的以区仲裁部门为主导、区总工会协同参与、乡镇劳动监察分队辅助调解的“三位一体”的调解模式。即在劳动争议萌芽阶段，由仲裁与工会、监察分队组成的专业调解团队及时介入，政策指导、法制宣传、检查督促三项工作齐头并进，积极引导当事人双方通过调解化解争议，调解成功的，现场制作调解书；调解不成的，及时引导进入仲裁程序。

“还有新浪集团采取的分公司直接调解——集团公司法律支持的‘两级互动调解模式’等，也很有特点，也很管用、很有效。”廖志国副处长说。

多年前，北京市已建立劳动争议调解先行机制和调解建议书制度，在尊重当事人自愿选择的基础上，积极引导其到就近的劳动争议调解中心先行调解，维护自己的合法权益。朝阳区仲裁院仅2015年就为区劳动争议调解中心引导当事人调解争议3643件，为劳动者挽回经济损失640余万元。为方便当事人，海淀、通州等多个区仲裁院在立案大厅为区劳动争议调解中心设立了专用调解室。