



工会公职律师胡芳(左)与李颖,一起研究怎样帮广州职工曾某在北京打赢官司。



北京市总工会法律服务中心的杨雪峰(右),在法庭上为职工进行辩护。



职工(右)到工会申请法律援助。

6 公司外迁拒补偿引争议 工会介入 百余职工与单位和解

推荐单位:

通州区总工会

基本案情:

2016年10月,100余名职工向通州区总工会劳动争议调解中心申请维权,主张某印刷公司在政策性搬迁过程中,未按照法律规定给他们进行补偿。

接案后,工会调解员详细了解案情,经介绍法律规定,单位同意对不愿随迁的职工进行补偿,但因经营困难,希望能降低补偿数额。

考虑到印刷公司的实际情况,调解员与职工积极沟通,告知调解是解决劳资双方争议最为快速的途径,能节省时间,又可避免企业因经营进一步恶化而无力支付补偿金。因职工方人数众多,一些职工担心达成协议后企业没能力履行,调解员就先为其中一部分职工制作了调解协议,并督促企业在约定期限内支付了经济补偿金。随后,有顾虑的职工也纷纷同意与单位和解。

处理结果:

双方签订调解协议。

案件评析:

为了加快推进城市副中心建设,疏解北京非首都功能,一些企业会迁至外地。但在外迁过程中,极易引发集体劳动争议,本案就是这样一个典型案例。

根据法律规定,劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,致使劳动合同无法履行,经用人单位与劳动者协商,未能就变更劳动合同内容达成协议的,用人单位应当提前30日书面通知劳动者或者额外支付一个月工资。解除劳动合同后,还应向劳动者支付经济补偿金。本案中,职工请求符合法律规定,应该得到支持。但考虑到企业经营状况恶化,从维护职工权益角度出发,工会调解员认为放弃一部分利益来换取争议的快速解决,对职工更为有利。

在本案调解过程中,通州区总工会充分发挥调解组织功能,提前介入了解双方的争议焦点,本着为职工尽快解决纠纷、帮助企业缓解生产经营困难的宗旨,及时化解了这起集体劳动争议。

7 毕业后离职被单位索赔 工会调解 劳动争议双方握手言和

推荐单位:

东城区总工会

基本案情:

某公司推荐刘某参加“首都农民工大学生助推计划”,并签订《专项培训服务协议》,约定刘某毕业后必须服务五年,中途离职需支付违约金。

刘某毕业后于2016年6月离职,单位要求其支付2万元违约金,被拒后扣押了其毕业证。

刘某申请工会调解,单位同意调解,但坚持刘某赔偿2万元后才能返还毕业证。工会调解员耐心做工作,向单位解释参加“首都农民工大学生助推计划”的员工,其全部学费均由工会负担,并向双方介绍了相关劳动法律法规。最后,双方当事人达成协议,握手言和。

处理结果:

刘某象征性向单位支付500元作为补偿,单位归还毕业证。

案件评析:

本案中,刘某参加“首都农民工大学生助推计划”属于培训的范畴,虽与单位签订了《专项培训服务协议》,但该协议有效的必备条件是用人单位支付专项培训费用。调解时,单位提出工会负担的学费是企业缴纳的工会经费,所以职工参加该计划的学费就是单位负担的,该说法明显不成立。工会经费是工会依法取得主要用于职工服务和工会活动的经费,是企业依法支持员工参加工会组织的法定义务,该经费依法拨缴后即归工会所有,不再属于缴费企业所有。另外工会的经费除了企业依法按比例拨缴之外,还有工会会员缴纳的会费、工会所属的企业事业单位上缴的收入、人民政府的补助及其他收入。所以,用人单位认为由工会负担的学费就是企业负担的,这个说法不成立。

另外,法律明确规定用人单位不得扣押劳动者的证件,本案中单位扣押刘某的毕业证属于违法,要求其支付赔偿没有事实依据且不符合法律规定。但鉴于刘某愿意给予单位象征性的补偿,也不违反法律强制性规定,因此,其调解内容符合法律规定。

8 怀孕女工旷工 工会支持单位 依法解除劳动合同

推荐单位:

西城区总工会

基本案情:

2016年1月,女工母某感觉身体不适,到医院检查发现已怀孕12周。因有孕期反应,医生建议她多休息。此后,她未向公司请假就在家休息了一周。期间,单位数次打电话要求她提供医院开具的《病假证明》及《诊断证明》,母某总是推脱。一周后,单位催其上班,母某以保胎为由申请休病假,单位未批准。但她继续在家休息,而且不接公司的电话。

单位无奈,将《要求母某立即上班的通知书》和《公司职工守则》、《员工请假制度》等文件通过快递发给母某。5个工作日后,母某既未回复也没上班,更没提供医院开具的《休病假证明》及《诊断证明》,单位就再次以快递形式给她发了《因重大违纪开除通知书》,并停发其工资。

2016年5月,母某申请仲裁。仲裁委委托西城区总工会劳动争议调解中心进行调解。

处理结果:

双方达成调解协议,母某撤诉。

案件评析:

本案争议焦点,是单位能否以怀孕女工严重违反公司规章制度为由与其解除劳动合同。

从《劳动合同法》第三十九条来看,在孕期、产期、哺乳期的女职工,存在该条款规定的情形的,单位可以与其解除劳动合同。本案中,母某没有证据证明其休假是经过公司批准的,也没有提供医生开具的病假单和诊断证明,所以其擅自自休的行为构成了旷工。另外,单位将有关规章制度快递给她,她本人应该知晓其行为的性质和法律后果,故公司以旷工为由与其解除劳动合同是有法律依据的。

该案给我们一个启示:工会在调解劳动争议过程中,既要保护职工的合法权益,也应注意保护用人单位的合法权益。只有在合法的基础上讲理、讲情,才能化解双方的矛盾,推动整个社会建立和谐稳定的劳动关系。

9 单位拒付项目兑现奖 工会调解 助离职员工领3.4万美元

推荐单位:

朝阳区总工会

基本案情:

曹某是某大型国有企业海外公司的员工,2014年入职。2015年12月离职,但单位未向其支付2014年的项目兑现奖。

2016年,曹某拨打12351职工服务热线,希望能解决2014年项目兑现奖的问题。朝阳区总工会接到调解申请后,指派工会律师为双方进行调解。

经过工会调解员耐心做思想工作,双方当事人于2016年2月26日自愿达成调解协议。

处理结果:

单位支付项目兑现奖3.4万美元。

案件评析:

这起劳动争议的焦点,是项目兑现奖金是否属于工资?公司如何发放项目兑现奖?单位是否应向曹某支付2014年的项目兑现奖?

《国家统计局关于工资总额组成的规定》第四条规定:工资总额由下列六个部分组成:(一)计时工资;(二)计件工资;(三)奖金;(四)津贴和补贴;(五)加班加点工资。第七条规定:奖金是指支付给职工的超额劳动报酬和增收节支的劳动报酬。包括:(一)生产奖;(二)节约奖;(三)劳动竞赛奖;(四)机关、事业单位的奖励工资;(五)其他奖金。因此,项目兑现奖是奖金的一种形式,属于劳动报酬。

我国法律对企业是否应该发放项目兑现奖没有做出规定,所以是否发放项目兑现奖由企业自主决定。具体到本案中,用人单位对项目兑现奖制定了绩效考核办法,经工会调解员对该绩效考核办法进行查阅,发现对发放对象、发放条件都作了明确约定。曹某于2014年在公司海外项目部依约完成了工作,且项目完成了公司下达的指标,符合绩效考核办法中项目奖兑现条件,因此,公司应当按照绩效考核办法对曹某予以发放项目兑现奖。最终,单位出具了对曹某的考核结果,曹某顺利拿到了项目兑现奖。

10 与领导吵架被辞退 工会出面 员工获8.4万元赔偿

推荐单位:

海淀区总工会

基本案情:

2015年10月1日,赵先生入职某科技公司担任程序员职务,单位未与他签订书面劳动合同。2016年5月20日,赵先生与领导因上月薪资发放问题发生口角冲突,之后赵先生未到单位上班。

5月24日,科技公司以赵先生连续旷工3天严重违反公司纪律为由,与他解除了劳动合同。6月1日,赵先生申请仲裁,要求单位支付未签劳动合同二倍工资差额及解除劳动合同经济补偿金。

随后,海淀区总工会对这起劳动争议进行调解,最后双方达成调解协议。

处理结果:

单位支付未签劳动合同二倍工资差额及解除劳动合同经济补偿金共计84000元。

案件评析:

调解时,科技公司称未签劳动合同是由于双方就劳动合同约定内容未达成一致意见,赵先生拒绝签订所造成的。而赵先生表示自己从未见过劳动合同,更未拒签过。因双方所描述的事实不一致,而科技公司未能拿出充分证据来说明未签劳动合同是由于赵先生拒签所致,所以科技公司应当支付赵先生未签劳动合同的双倍工资差额。

对于经济补偿金,工会调解员发现,科技公司在《员工手册》中规定无故旷工三天及以上构成严重违纪,可以解除劳动合同,而赵先生称是由于领导口头说辞退自己才未去公司工作。根据《劳动法》第四条的规定,通过民主程序制定的规章制度,不违反国家法律、行政法规及政策规定,并已向劳动者公示的,可以作为人民法院审理劳动争议案件的依据。但也不是说只要规章制度明列了“旷工”达到多少天构成严重违纪,一旦员工符合条件就肯定能据此认定严重违纪,如果规章制度中的条款不合理,或者员工的违纪情节轻微,照样不能认定员工严重违纪。所以,科技公司应向赵先生支付解除劳动合同的经济补偿金。