



经过工会法律援助律师的努力，11位员工与单位达成调解协议，成功拿到29万元补偿。



劳动争议职工到工会申请法律援助。

(上接第10版)

## 6 法律援助作调解 11位职工 获补偿29万元

推荐单位：  
北京市总工会法律服务中心  
案件代理人：褚军花 鲁晶晶

### 基本案情：

某汽车驾驶培训公司的11名职工长期每天工作8-12小时，双休日和法定节假日也要照常上班，但公司一直未支付加班费。职工申请劳动仲裁追索加班工资，在路边找了个律师作代理，庭审时律师未发表意见，结果败诉。

职工到法院起诉，并申请工会法律援助。工会律师与法官沟通时，因职工一方证据不足，而双方又矛盾激烈，为防止进一步激化，法院建议工会法律援助律师能给予调解。11位职工同意调解，提出近百万元的调解方案，单位不同意支付。

法援律师把单位代理人请到工会来，让其了解工会法律援助律师与职工之前的代理律师不一样。经过努力，最终使双方签订调解协议。

### 处理结果：

11位职工与公司签订调解协议，并获29万元补偿。

### 案件评析：

工会法援，是工会为合法权益受到侵害的职工、工会工作者和工会组织提供的一种无偿法律服务。而调解，是争议当事人在第三方的主持下，自愿进行协商解决纠纷的一种办法。一般来说，调解员不能担任任何一方当事人的代理人。

但在本案中，因职工证据不足，判决无法使其合法权益得到维护，有可能会激化矛盾，工会法律援助律师在庭审法官的建议下，积极主动联系公司代理人。在职工与单位分歧较大的情况下，工会律师利用“背靠背”的调解技巧，分别向双方当事人宣传相关法律知识，依据事实和法律的规定，耐心劝说和疏导。经过多次面谈和电话沟通，反复做思想工作，终于打动了单位代理人，使其大幅度提高了补偿标准，最终促成11位职工与公司达成调解协议，并获得29万元补偿，其中三位职工得到了其主张的全部诉求金额。

## 7 将单位证据为职工所用 工会律师帮17位厨师 获赔58万元

推荐单位：  
北京市总工会法律服务中心  
案件代理人：胡芳 杨玉竹

### 基本案情：

2017年春节后，某餐饮公司17位后厨员工被集体辞退。他们申请仲裁，要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金和加班费，并申请工会法律援助。

仲裁两次开庭审理此案，分别持续5小时和3小时，最后裁决支持了员工的主张。其中11人属于终局裁决，公司对另外6人提起诉讼。一审败诉后又上诉至中院，经审理，诉求被驳回。

### 处理结果：

17位厨师胜诉，单位被判支付58万元赔偿。

### 案件评析：

在追索加班费的劳动争议案件中，劳动者能胜诉的案件很少，主要原因是劳动者无法提供能证明其加班的有效证据。

本案中的17位厨师也不例外，他们掌握的出勤表、排班表、刷卡记录表，上面没有单位公章，而签字的店长早已离职，单位律师对这些证据的真实性、关联性、合法性均不认可。

同时，单位又出示照片和证人证言，证明17位厨师在职期间存在聚众赌博、未经领导同意擅自做高档食材聚餐、浪费高价原材料等严重违反公司规章制度和员工手册的行为，故解除劳动合同属于合法解除。

一切证据均对劳动者不利，但工会法律援助律师沉着应对，在仲裁庭审质证时，巧妙向公司的两位证人提问，使之回答有利于员工。然后又运用诉讼技巧，将公司出示的工资单等证据变成员工加班的证据，使17位厨师的主张得到了仲裁支持。

尽管公司不服裁决又提起诉讼、上诉，但最终败诉：须支付违法解除劳动合同赔偿金和加班费共计58万元。

经过一裁两审，工会法律援助律师三次提供法律援助，17位厨师最终维权成功。

## 8 与员工签订竞业禁止协议 单位解除劳动关系 须付竞业限制补偿

推荐单位：朝阳区总工会  
调解员：王伟娜

### 基本案情：

2013年4月，温某入职某教育公司任销售总监，双方签订劳动合同及《保密和竞业禁止协议》，约定员工在公司任职期间及离职后的24个月内，都不能直接或间接地从事以竞争性地位提供服务、从事损害或与公司或其任何关联方的利益相反的行为等。

同时约定，公司支付给员工竞业限制补偿金的标准，按照劳动合同中规定的员工月工资的20%作为补偿金，支付期限自劳动合同终止之日起至24个月的竞业禁止期限届满为止。

2015年2月12日，温某因怀孕身体状况出现不适反应，医院诊断为先兆性流产，她向公司请长期病假。双方因工资待遇发生劳动争议，温某申请仲裁，要求单位支付工资差额、奖金。2017年7月19日，仲裁委裁决双方劳动关系于2016年10月20日解除。

随后，温某再次申请仲裁，要求公司支付其自2016年10月20日劳动合同终止之日起至2017年10月18日止共计24个月的竞业限制补偿金。

### 处理结果：

经调解员耐心调解，双方最终达成一致：公司在签订调解书三日内按照月工资的20%支付其竞业限制经济补偿金44200元，同时温某放弃其他仲裁请求，双方再无争议。

### 案件评析：

本案中，温某任职销售总监，在工作中能接触到大量客户信息，了解到公司商业秘密，双方签订《保密和竞业限制协议》无可厚非。

但随着仲裁委裁决双方解除劳动合同、温某怀孕产子，公司应该能够预见到温某在“三期”一般不会违反竞业限制义务，因此应及时调整或者解除竞业限制约定，公司没有这么做，自然要承担相应的责任，所以支付竞业限制补偿金在所难免。

## 9 签解除协议单位不付款 135名员工经调解 获301万余元

推荐单位：平谷区总工会  
调解员：王雪娟

### 基本案情：

郑凯等135人是某汽车零部件公司的员工。自2017年7月起，公司因经营困难与这些员工签订解除劳动合同协议书，但未在约定时间内支付拖欠的工资、解除劳动合同经济补偿金等。郑凯等人多次找公司催要上述费用，对方却一直以经营困难、资金紧张为由推托。在追讨无望的情况下，135名职工于2017年8月、9月陆续申请劳动仲裁，要求公司支付工资、解除劳动合同经济补偿金等共计368万余元。

2017年9月，工会调解员与当事人沟通，双方均表示愿意调解解决该案。公司因经营困难，有可能面临倒闭。公司经过讨论，决定尽快支付员工工资及解除劳动合同经济补偿金，希望调解员将此提议告知郑凯等135位员工。经过两天的集中调解，调解员耐心讲解法律法规、比较调解与裁决的利弊，双方当事人终于达成一致调解意见。

### 处理结果：

公司向135位职工支付工资、解除劳动合同经济补偿金共计301万余元。

### 案件评析：

工会调解员通过了解得知某汽车零部件公司因经营不景气，现在基本处于停产状态，公司财务账户被人民法院冻结，使得135位职工的工资、解除劳动合同经济补偿金无钱可付。于是，工会调解员分别做劳动者和用人单位的工作，最终使双方自愿达成一致并签订调解协议书，当事人对此结果均表示满意。

集体劳动争议案件由于涉及劳动者人数多、案情复杂、社会影响大，处理不当，会直接影响社会稳定，因此，调解是妥善解决这类案件的一个有效途径，而由北京市总工会牵头，与市人力社保局、市司法局、市委市政府信访办公室、市企联、首都综治办、公安局内保局、市工商联等部门建立的首都劳动争议调解联动机制，在解决集体劳动争议、促进社会维稳方面发挥了重要作用，本案就是一个典型案例。

## 10 上班时 因病临时脱岗 员工不构成严重违纪

推荐单位：西城区总工会  
调解员：王天任

### 基本案情：

2012年4月，金某与某机械公司签订5年劳动合同，工作岗位为机加工。2017年3月14日上班时，金某不慎将腰扭伤，工友把他搀扶到更衣室，他想躺着缓一会儿可能就没事了，就没报告班长。当日，他在更衣室躺着时被经理发现。

第二天，金某到医院看病，被诊断为椎间盘突出、腰部扭伤。

2017年3月28日，公司以“金某在2017年3月14日当班睡觉，严重违反公司劳动纪律和规章制度”为由，与金某解除了劳动合同。

金某申请劳动仲裁，请求认定公司解除劳动关系的行为违法、支付违法解除劳动合同赔偿金。该案被转到西城区劳动争议调解中心。征得当事人的同意，工会调解员对双方进行调解，其后双方达成一致，签订调解协议书。

### 处理结果：

单位向金某支付84912.64元补偿款。

### 案件评析：

本案的焦点是金某行为是否属于严重违反公司的规章制度。

在本案中，金某在2017年3月14日上班时确有脱岗的事实，但根据其提交的诊断证明、事实经过等证据材料，其行为应不属于擅自脱岗，不属于故意违反公司劳动纪律等规章制度，其不具有主观上违反公司劳动纪律和规章制度的故意或者重大过失，所以公司以金某严重违反公司劳动纪律和规章制度而解除双方的劳动关系，是不能成立的。

本案的启示是：用人单位以劳动者严重违反规章制度为由行使劳动合同解除权，需要举证证明劳动者主观上存在故意或重大的过失，不能以客观推定的方式来认定劳动者行为违反了用人单位的规章制度，否则就会败诉。而劳动者，应当遵守单位的规章制度，服从领导合法的指挥，这是劳动者的义务。但遇到用人单位违法行使权利、侵害自己的合法权益时，劳动者要懂得拿起法律武器，来维护自身的合法利益。