

东城区调解委全力推动劳动争议非诉化解

□本报记者 余翠平

记者近日了解到，东城区劳动争议调解委员会（以下简称“东城区调解委”）自2009年成立至今已受理劳动争议案件12156件，涉及职工13280人。其中，调解成功8873件，涉及职工9695人、金额1.42亿元。由于业绩突出，该调解委在2021年被评为北京市首批“金牌调解组织”。

线上线下调解同步推进，实现企业职工权益双维护

2020年初，新冠肺炎疫情来临。为避免人员聚集又能及时化解劳动争议，东城区调解委经过反复模拟演练，最终推出一种线上调解模式，即借助同时具备视频、录屏等多功能的软件，为职工和企业搭建体验感接近于“面对面”的场景，使调解程序更加流畅。

赵某等9名职工因欠薪与公司发生劳动争议。对于有调解意向的案件，东城区劳动争议仲裁院处理方式是先委托区调解委进行调解。调解委受理后会在第一时间安排调解员与争议双方进行沟通，了解到其对调解方案的意见。本案中，公司负责人称，疫情发生后，职工虽然一直在岗，但工作量大大缩减。如果按照原标准支付工资，企业无力负担。调解员认为，公司一次性全额支付拖欠的工资，可能存在困难，但确定一个支付周期缓解一下，问题应该能够解决。

经释法明理，公司同意全额、分批支付赵某等人的工资。接着，调解员与赵某等人逐一沟通，说明利害，希望他们理解公司的困难。

经反复协商，赵某等人与公司达成调解协议，公司同意支付欠薪63万元，并在约定时间内完成支付。在线上确认，签署调解协议之后，调解员又帮助双方方向区仲裁院申请置换了调解协议书，进一步强化了调解协议的法律效力。期间，调解员通过PC端录音录像进行记录，确保调解留痕和全程可追溯。

据东城区总工会党组书记、副主席刘文维介绍，疫情防控常态化后，区调解委不断优化工作思路，同步推进“线上+线下”调解，在维护劳动者合法权益的同时，保障企业平稳发展。截至目前，区调解委通过线上方式处理的案件涉及职工2800余人，涉案金额约5800万元。

调解仲裁无缝对接，4小时化解一起欠薪争议

东城区总工会不断加强与东

城区仲裁院的协调联动，推进调解、仲裁两大劳动纠纷调处机构的调解职能整合，实现“一窗受理、联合办公、快速解决”，既方便了劳动者又节省了维权时间，目前已成功置换调解书8639份。

张某系保安公司职工。因公司拖欠1个月工资，他向东城区劳动争议仲裁院申请立案。张某是农民工，文化水平不高，填写申请书非常吃力。仲裁立案庭工作人员对他进行耐心的指导和帮助，就连立案需要用人单位工商信息、张某本人的身份证照片等，都是由立案工作人员为他打印、复印的。与此同时，东城区调解委的调解员也注意到了张某。征得张某同意，调解员与保安公司取得了联系。保安公司认可欠发张某一个月工资的事实，但称资金比较紧张。

经调解员多次沟通，保安公司同意通过其他方式凑出张某的一个月工资，并同意与张某调解结案。在双方签署调解协议当天，调解员立即与仲裁员进行工作对接。按照工作程序，仲裁员也在当天为双方出具了调解协议

文书，并送达给双方当事人。

从立案、调解到签署送达调解协议，整个过程只用了4个小时。张某说，他不敢相信自己在申请当天就解决了困扰他多日的难题，对东城区调解委高效的工作深表感谢。

建立三方协同机制，妥善处理特殊疑难案件

东城区调解委秉承“调解优先”原则，努力发挥劳动争议处理“第一道防线”的作用。对于特殊或疑难案件，该区总工会与区仲裁院、区劳动监察大队协同化解，已经形成长效机制。

某企业因经济困难缓发了47名职工工资，从而引发集体劳动争议案件。由仲裁员、监察员、调解员组成的联合调解小组，本着“一企一议、一人一议、分批分散”的原则，利用7个工作日分批开展调解，最终47名职工均与用人单位达成调解意向，涉及金额达47.58万元。三方协同机制使调解快速、不伤和气、案结事了的优势充分发挥，妥善处理了一起重大劳动关系隐患。

单位裁员须依法任性而为风险大

案例

2014年初，谭某入职一家地产开发公司从事营销工作。2022年2月，公司以房地产市场持续低迷、单位无新增业务为由，将包括谭某在内的多名员工裁减并解除劳动合同。

谭某经仲裁后诉至法院，认为公司未与职工充分协商即进行裁员，要求判令公司向其支付违法解除劳动合同赔偿金。公司辩称，其行为符合《劳动合同法》第40条第3项规定的“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”情形，属于无过失性辞退，不同意其请求。

经审理，法院认定公司的单方裁员行为构成违法解除劳动合同，并于近日判决公司向谭某支付赔偿金。

说法

用人单位在遇到破产重整、生产经营状况发生严重困难等情况时，可以对本单位人员进行裁减，这是法律赋予用人单位的一项基本权利。但是，裁员不能“随心所欲”、想裁就裁。

《劳动合同法》第40条第3项规定的“客观情况发生重大变化”，是指劳动合同订立后发生了用人单位和劳动者订立合同时无法预见的变化，一般包括以下情形：一是地震、火灾、水灾等自然灾害形成的不可抗力。二是受法律、法规、政策变化导致用人单位迁移、资产转移或者停

产、转产、转（改）制等重大变化。三是特许经营性质的用人单位经营范围等发生变化。本案中，公司所称“市场低迷”“无新增业务”并不属于上述情形，因此属于违法解除劳动合同。

现实中，企业裁员需具备哪些条件？违法裁员将面临怎样的风险？劳动者又该如何维权呢？

首先，企业裁员需满足法定条件。按照《劳动合同法》第41条规定，用人单位裁员需具备以下4个条件：一是用人单位依照《企业破产法》规定进行重整。二是用人单位生产经营发生严重困难。三是企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员。四是其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行。也就是说，如果企业想裁员必须举证证明其满足以上条件之一，而不是口头说明企业有这些情形就可实施人员裁减。

其次，经济性裁员应遵循法定程序。根据《劳动法》《劳动合同法》《企业经济性裁减人员规定》等法律法规规定，用人单位经济性裁员需经过下列步骤：

第一步，时间和人数要求。按照《劳动合同法》第41条规定，企业裁员应提前30日向工会或者全体职工说明情况，并提供有关生产经营状况的资料。裁减人员既非职工的过错也非职工本身的原因，且裁员总会给职工造成收入来源、生活质量等方面的负面影响。因此，裁员前应听取

工会或职工的意见，并对裁减人员方案进行修改和完善。

关于裁减人员的数量，需达到20人以上或者裁减不足20人但占企业职工总数10%以上时才可启动裁员程序。少于该人数的，应当按照解除劳动合同处理。

第二步，提出裁员方案，内容包括被裁减人员名单、裁减时间及实施步骤，符合法律、行政法规规定和集体合同约定的被裁减人员的经济补偿办法。

第三步，向当地人社部门报告裁减人员方案以及工会或者全体职工的意见，并听取人社部门的意见。

第四步，由用人单位正式公布裁减人员方案，与被裁减人员办理解除劳动合同手续，按照有关规定向被裁减人员本人支付经济补偿金，并出具裁减人员证明书。

第三，六类人员不得裁减。经济性裁员并非用人单位想裁谁就裁谁，按照《劳动合同法》第42条规定，企业在裁员时不得裁减“老、弱、病、残”员工，具体包括：（一）从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的；（二）在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；（三）患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；（四）女职工在孕期、产期、哺乳期的；（五）在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；（六）法

律、行政法规规定的其他情形。

第四，部分劳动者应当优先留用。法律不仅规定了用人单位不得裁减的劳动者类型，还规定了应当优先留用的劳动者。按照《劳动合同法》第41条规定，裁员时应当优先留用下列人员：与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的人员；与本单位订立无固定期限劳动合同的；家庭无其他就业人员，有需要抚养的老人或者未成年人的人员，应当在裁员时优先留用。裁员后，用人单位在6个月内重新招用人员的，应当通知被裁减的人员，并在同等条件下优先招用被裁减人员。因经济性裁员而被用人单位裁减的职工，在6个月内又被原单位重新录用的，对职工裁减前和重新录用后的工作年限应当连续计算为本单位工作时间。如果员工想留下来继续工作的意见被单位拒绝，员工还可以申请劳动仲裁。

第五，违法解除劳动合同须支付赔偿金。当发生违法解除劳动合同的情况时，劳动者可以要求用人单位按照法律规定给予相应的赔偿金和经济补偿。其中，赔偿金适用于用人单位违法解除劳动合同，经济补偿金适用于依法解除劳动合同。《劳动合同法》第87条规定，用人单位违反规定解除或者终止劳动合同的，应当依照经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。获得赔偿金后，经济补偿金不重复支付。

张兆利 律师

抢救落水儿童时受伤能否要求对方赔偿？

编辑同志：

我在工作之余喜欢垂钓。一个休息日的下午，我和往常一样到自己经常去的河边钓鱼。架好鱼竿紧盯河面时，我突然发现水中有个黑影若隐若现。定睛一看，原来是一个落水儿童。我赶忙下水施救，救上岸后立即进行了心肺复苏。经医院检查，孩子各项生命体征平稳，只是肋骨骨折，医生说是我做心肺复苏不当造成的。同时，我也受了伤，脚底被河里的玻璃渣扎破，右小腿被河里的树枝划伤，共花去治疗费约5000元。

我的义举被政府认定为见义勇为。事后，我要求孩子的父母赔偿医疗费和误工费等相关费用。不料，对方不但不赔，反而要求我赔偿其医疗费，令我十分心寒。

请问，我应承担赔偿责任吗？我的损失又该如何填平？

读者：胡卫民

胡卫民读者：

为了培育见义勇为、乐于助人的良好社会风尚，让善行义举得到尊重和保护，让见义勇为者不再流血又流泪，《民法典》通过增设“好人条款”护航见义勇为。就你的情况而言：

一方面，你不用承担赔偿责任。见义勇为是彰显社会正能量的善举之举。《民法典》第一百八十四条规定：“因自愿实施紧急救助行为造成受助人损害的，救助人不承担民事责任。”紧急救助的构成要件包括：一是救助人自愿；二是情势紧迫；三是为了防止受助人损失的扩大或加重；四是造成了受助人损害。本案中，你的救助行为尽管造成了儿童的肋骨骨折，你也无需承担赔偿责任。

另一方面，你可以通过多种途径来填平自己的损失：

一是要求受助方给予补偿。《民法典》第一百八十三条规定：“因保护他人合法权益使自己受到损害的，由侵权人承担民事责任，受益人可以给予适当补偿。没有侵权人、侵权人逃逸或者无力承担民事责任，受害人请求补偿的，受益人应当给予适当补偿。”本案中，由于无加害人，故你只能根据自己的受损情况和对方受益情况等，要求受助孩子的父母给予适当的补偿。

二是申请工伤认定获得工伤赔偿。《工伤保险条例》第十五条规定，在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的，应当视同工伤。本案中，即使受助方同意补偿，但补偿仅是实际损失中的一部分，并非损失多少赔多少，这显然不足以填平你的实际损失，所以你应当及时申请工伤认定，以求从工伤保险基金或所在单位那里获得相应的工伤保险待遇。

三是可以根据当地印发的有关见义勇为奖励和保护条例的规定，向政府有关部门申请确认见义勇为，以获取相应的奖金。

潘家永 律师