

将劳动争议化解在基层

衢州市总工会“工情直通车”开进工业园



调解会现场。

毛朝阳、姚磊报道 近日，衢州市总工会第18期“工情直通车”开进了龙游县湖镇镇沙田湖工业园区浙江龙游金龙纸业业有限公司。随“直通车”而来的“列车员”有该市人力社保局、经信委、中级人民法院、法律援助中心、律师协会等劳动争议调解相关部门的工作人员。本趟“直通车”还载有一批特殊的“乘客”，他们是全国人大代表、衢州市人大代表、市政协委员以及衢州各县(市、区)总工会干部和职工代表等。

本次“工情直通车”的主题是“劳动争议化解在基层”，活动围绕申请职工和被申请企业的劳动争议焦点问题，进行现场调解。

曾师傅是龙游金龙纸业业有限公司的一名职工，2016年12月，在操作机器时，不慎被机器夹伤，造成右手掌断离，经鉴定伤残等级为五级。但在赔偿金额上，他和公司产生了较大的分歧。

这次“工情直通车”，请来了当地劳动争议调解委员会的调解员进行现场调解。曾师傅的工伤事故调解焦点主要在三个方面，一是非医保部分的费用由谁承担？二是加班费算不算工资？三是经济补偿金是不是应该支付？

现场会上，调解双方针锋相对，各抒己见。申请职工的代理人详细阐述了曾师傅因工伤导致的经济损失以及其家庭存在的困难。由此向金龙公司提出了一系列的经济补偿诉求。而金龙公司的代理律师认为，公司在工伤事故发生后处理态度积极，为职工

提供了医疗看护，垫付了医疗费用等，已经尽到应尽的责任，职工提出的部分要求超出该公司应该承担的责任。调解一度陷入僵局。

调解员面对僵局，分别与双方进行了思想沟通。既照顾职工的困难，也考虑企业的顾虑，将解决问题作为最终目标。

经过调解员的努力，曾师傅和公司协商后达成了一致意见。金龙公司在法律法规框架下，本着人性化原则，愿意赔付曾师傅总计14.6万元。在现场所有人员的见证下，调解双方在调解书上郑重地签名盖章。

观看完现场调解过程，“工情直通车”的“列车员”纷纷表示，这样的调解方式值得各地借鉴。衢州市人大内司工委副主任王新湖说，现场会既是维权平台，也是交流平台。调解要合情、合理、合法，关注弱势群体，相关企业多承担社会责任。衢州市政协社法委主任锦丽也对劳动争议调解工作上的创新举措赞不绝口。

浙江省总工会法工部副部长吴进州说，今年是学习推广“枫桥经验”55周年，“小事不出村，大事不出镇，矛盾不上交”的“枫桥经验”在劳动争议化解中仍旧具有重要的借鉴意义。衢州市总工会党组成员、调研员詹瑾表示，今后，该市各级工会要多建立劳动争议化解基层示范点，多与相关职能部门联动搭台，做职工信任平台，努力构建企业和谐劳动关系，认真开好工会“服务列车”。

普通酸奶粉被吹成神药

消保委提醒：警惕“坑老”会议营销

本报讯 记者张浩呈 通讯员蒋慧报道 “口感好，可以调理肠胃、清宿便，还能改善糖尿病并发病、骨质疏松……”一款连保健品都算不上的普通酸奶粉，在销售员口中却变成了几乎可以包治百病的灵丹妙药。日前，宁波鄞州横溪市场监管所对一家食品店在促销过程中存在虚假宣传的行为进行查处，要求商家立即停止上述违法会议营销行为。

从6月份开始，鄞州区市场监管局开展夏季专项整治，打击专门坑骗老年人的会议营销。在整治活动中，执法人员发现，位于云龙镇甲村的一家“健康生活馆”内，促销员正向50名老人推销一款某品牌的牦牛酸奶粉，并吹嘘产品的功效。

经查证，现场推介的所谓能“治病”的牦牛酸奶粉，只是一款普

通的食品，根本没有推销中介绍的疗效功能，而这个名为“健康生活馆”的销售场所，注册的也只是一家食品经营店。像这样的健康推介会，该店一天有四场。

因涉嫌虚假宣传，执法人员勒令该店停止违法会议营销活动，但让人没想到的是，现场的大爷大妈竟然着急起来，不同意停止营销活动。目前，市场监管部门已对该食品店的上述涉嫌违法行为立案调查，店家将面临经济处罚。

“无论是年轻人还是老年人，理性消费很关键，消费时心细点，千万不要被商家的各类优惠和赠品所蛊惑，对无良的商家产生信任。”鄞州区消保委提醒，特别是老年人，在遇会议推介的促销时，面对商家提供的各式各样的免费小礼品与温情关怀，更要提高警惕，毕竟“天下没有免费的午餐”。

好端端的路面又挖开了



近日，在位于杭州上城区的一个老小区里，一位满头大汗的工人在用风钻开挖还很新的地面。现场施工的工人说，这次破地，是为了分离雨水管和污水

管。对此，有居民质疑，此前，该小区进行过综合整治，地面已经挖开施工过一回，“为什么又把好端端的路面挖开了？”

记者周金友 摄影报道

权益面对面

员工长期缺勤被辞反要单位赔偿 两审法院先后依法驳回无理诉求

■盛凌

【基本案情】

刘某系杭州某国企员工，于2009年入职，起初工作表现尚佳。但自2014年起严重违反用人单位规章制度，长期不参与公司考勤，也不服从公司相关制度安排。在此期间，其未参与考勤天数多达200多天，单位工会对该情况开展调查。2016年7月8日，单位以刘某严重违反用人单位规章制度为由，作出予以辞退的书面处理决定。

刘某认为单位的解除决定系违法解除，其未参与考勤是由于其手指脱皮导致无法考勤。此外，刘某还认为公司有关考勤、请假及加班管理的规章制度，其本人并未收悉，因此，他认为用人单位依照该规章制度作出的解除决

定缺乏事实及法律依据，属违法解除。

【审理经过】

2016年7月底，刘某将本案诉至仲裁委，2016年11月22日仲裁裁决，由用人单位支付违法解除劳动合同的赔偿金83454.75元。单位不服该仲裁裁决起诉至临安区人民法院，一审法院按简易程序独任审理，三个月审限到期后发现本案案情复杂，遂转为普通程序审理。

本案历时近一年，2017年12月5日，一审法院作出驳回刘某要求支付赔偿金的相关诉讼请求。刘某不服，上诉至杭州市中级人民法院，终审法院意见与一审法院基本一致，驳回刘某的上诉请求。本案经法院一审、二审，最终于2018年7月6日结案。

本案中，仲裁委意见与一审

法院意见截然不同。

仲裁观点认为：相关考勤证据不足，刘某的工资发放记录中，也没有出现对刘某旷工的扣款记录，单位系合法解除的相关证据不足。

法院认为：本案中单位提供了考勤记录、考核评定表、关于对刘某的调查及处理意见等证据，证明刘某违反了公司的相关规章制度，并且单位辞退刘某经公司工会同意。用人单位的规章制度可以在本案中对其予以适用，其未收悉主要是由于其自身原因导致的。

另外刘某所称因手指脱皮无法考勤，即使该事实存在，也可与公司协商以其他方式进行考勤。单位未严格按实际考勤情况扣除刘某工资，并不代表对其违纪行为予以认可。

【律师观点】

律师认为本案中首先用人单位的规章制度制定符合“民主+公示”的程序要求，刘某拒不认可公司规章制度，并不能阻止该规章制度对其产生相关法律效力。

根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第十三条规定，因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。本案中单位已经提供了相关证据予以充分说明(如考勤记录、考核评定表、调查处理结果等)，并经工会同意，符合解除的合法程序要求。

为防止用人单位滥用关于违反劳动纪律或用人单位规章制度的单方解除权，《劳动合

法》在制定之初就对劳动者存在一定的倾斜保护，这意味着单位辞退劳动者有其严格的要求。在没有企业规章制度、规章制度违法、规章制度没有公示，或者劳动者违纪行为轻微的情况下，以劳动者严重违反劳动纪律或用人单位规章制度为由，解除与劳动者的劳动合同就属于违法解除。但这并不意味着劳动者就可以在工作当中行为散漫，在单位相应考勤管理制度完善的情况下，合法解除劳动者也并非如想象中的困难，如同本案一样。

(盛凌，浙江杭天信律师事务所合伙人、企业劳动人事部主任，杭州市中级人民法院特邀调解员，拱墅区总工会法律服务队志愿律师。)

不打招呼 防患未然

“拿到高温津贴了吗?”“是否建立防暑降温工作制度?”近日，杭州市余杭区闲林街道总工会联合街道安全生产监督管理科、劳动监察中队，特邀请杭州市党代表、余杭区人大代表、工会志愿者，不打招呼，深入辖区企业开展高温季节防暑降温和劳动保护专项检查。“通过专项检查，预防和减少各类生产安全事故、中暑事件的发生，切实维护劳动者的健康权益。”闲林街道总工会主席俞慧强说。

见习记者邹伟锋 摄影报道

医疗期满再请病假遭解雇

宁波工会倾力维权 女工获4.5万元补偿金

本报讯 记者张浩呈 通讯员程文雅、郁诗怡报道 最近，宁波女职工小芳遇上了一件糟心事。她产后突发重病，医疗期满后继续递交病假条，却被单位以旷工为由解除劳动合同。无奈之下，小芳找到了宁波职工服务中心，在工会的帮助下，最终拿到了4.5万元补偿金。

小芳于2012年12月进入宁波某机构担任店长，2016年8月进入该机构直营事业部任运营助理。去年4月，刚休完产假的小

芳被诊断为“胸7-9椎管内外肿瘤伴双下肢不全瘫”，需马上手术。3个月医疗期满后，小芳未回用人单位上班，并继续提交全休病假条。

然而，在小芳递交病假证明之后，用人单位却向她邮寄了解除劳动关系通知书。解除原因系“未经单位同意无故旷工，严重违反了国家法规政策和单位规章制度”。

单位认为，小芳的医疗期只有3个月，对其医疗期满后的请假

不予认可，认为医疗期满不回单位上班属于旷工。万般无奈下小芳找到宁波职工服务中心。中心主任了解情况后，立即安排为她提供法律援助。

本案争议焦点为，小芳医疗期满后未回用人单位上班，继续提交全休病假条的情况下，用人单位能否以旷工为由直接解除劳动合同?

根据《劳动合同法》规定，员

工在医疗期满后，如尚未痊愈，仍不能去工作，单位不能随便解除劳动合同，必须提前三十日以书面形式通知劳动者本人，或者额外支付员工一个月工资后才能解除，解除后还应支付员工经济补偿。

援助律师认为，本案中小芳于2012年12月进入用人单位，距纠纷发生时(2017年10月)工作年限未滿5年，医疗期为3个月。2017年8月22日小芳医疗期虽然已满，但其病情严重，确实处于病

假中，而且用人单位人事部门也已经收下了病假条，公司不应当以旷工为由解除劳动合同，而应当以医疗期满不能从事原工作，也不能从事用人单位另行安排的工作，支付经济补偿的形式予以解除，因此公司以旷工为由解除与小芳的劳动合同违反法律规定。

最终在工会援助律师的帮助下，小芳的请求得到了仲裁和法院的支持，她拿到了4.5万元的经济补偿金。

维权讲堂

企业搬迁产生劳动纠纷 员工如何维权?

■韩全敏

企业在生产经营过程中，因产业改革、经营方式调整、政府拆迁等因素，常出现企业整体搬迁或部分搬迁的情况，尤其是劳动密集型企 业，搬迁情况较为多见。企业搬迁，可分为主动搬迁和被动搬迁两种。在搬迁过程中，常会对劳资双方劳动关系的履行带来重要影响，因此产生劳动纠纷也是屡有发生。面对不同的情况，员工应如何维权?

企业搬迁，对劳动关系处理主要分为三种方式，一是企业提出与现有员工协商解除劳动合同，并支付相应经济补偿，重新招用新员工。该处理方式，企业的用工成本比较高，因此鲜有企业采用此种方式。二是企业提出分类解决劳动关系的方式，对愿意跟随企业搬迁的员工，提供交通、住宿补贴，适当提高薪资；对不愿

意跟随企业搬迁的部分员工，协商解除劳动合同，并支付相应经济补偿。该处理方式，企业兼顾了员工的工作意愿，也适当降低了用工成本，属于比较常见的企业搬迁用工模式。三是企业搬迁不考虑员工的工作意愿，没有协商解除劳动合同的意思，强制要求员工到新工作地点上班。该方式对劳动关系的履行带来重大阻碍，劳资关系往往陷入僵局，纠纷比较多见。

企业搬迁必然涉及员工工作地点的变更。工作地点对员工而言，系基于同一工作地点形成的长期稳定的提供劳动并获取劳动报酬的场所，同时基于该工作地点，员工亦形成较为稳定的家庭生活环境。工作地点的变更，必然对员工的工作、家庭生活带来不利影响。从《劳动合同法》角度，工作地点亦是劳动合同必备约定条款，属于劳动关系履行过程中涉及员工切身身

益的内容，根据我国《劳动合同法》规定，变更劳动合同内容，应经劳资双方协商一致。在企业搬迁过程中，部分企业往往并未和员工协商的过程，强制采取搬迁措施，并发布搬迁公告，如员工拒不到岗，将按照旷工处理，致使员工采取对抗态度，引发劳动纠纷。

面对企业搬迁，员工切忌采取罢工、停工等不当方式，应合理分析当前劳动关系履行状态，避免陷入被动状态。第一种情况，如劳动合同约定的工作地点为某市，企业搬迁亦是在市区内，该情况通常并未违反劳动合同约定，员工应遵守企业的用工决定。员工如拒绝服从企业搬迁决定，拒不到岗上班，将面临旷工的风险，丧失劳动权益。

第二种情况，如劳动合同约定的工作地点为某市某区，企业搬迁同样在该市范围内，跨区搬迁，也就是我们通常说的企业同

城搬迁，该种情况从目前劳动争议仲裁、司法实践看，倾向于认为属于企业实际经营所需，系企业用工自主权的体现。该种情况，员工同样应避免不到岗上班，否则，面临旷工或违反用人单位工作安排的风险。一旦企业就此情况有与员工协商劳动关系履行情形，员工应积极与企业协商。根据我国《劳动合同法》第四十条第三款规定，双方可以就劳动合同订立时客观情况发生重大变化，就劳动合同的继续履行与变更进行协商，争取获得经济补偿的有利时机。

第三种情况，劳动合同对工作地点有具体约定，但是企业搬迁已跨整个行政区域，比如从某市到市，甚至跨省搬迁。该种情况一方面造成劳动合同订立时客观情况发生重大变化，劳动合同无法继续履行，但是企业拒不主动提出协商履行或变更劳动合同。另一方面，面对企业拒不主动协

商的情况，从《劳动合同法》关于企业提供劳动条件角度看，该种情况对员工工作地点的变更，已经致使员工切身利益严重受损，员工根本无法继续履行劳动合同。企业搬迁行为属于未按劳动合同约定向员工提供劳动条件行为。员工可以依据我国《劳动合同法》第三十八条，以企业未提供劳动条件为由，单方解除劳动合同，并据此主张经济补偿，变被动为主动。

综上，当员工面临企业搬迁时，应树立正确的维权意识，综合分析双方劳动关系履行的现状，分析利弊，最大限度维护劳动权益。当发生劳动纠纷时，员工可以向法律专业人士咨询，也可寻求当地劳动行政部门介入调解。最后，企业搬迁引发的劳动权利义务问题，一直都是劳动争议仲裁、司法实践中的难点问题，应审慎处理，化解劳资矛盾，构建和谐劳动关系。