

# 员工讨薪遭遇“踢皮球” 三方联调圆满促化解

学习宣传工会法专栏

## 工会维权在行动

本报讯(全媒体记者誉建业 通讯员张上雄)日前,中山市小榄镇一家有色金属企业拖欠了劳务公司30名员工工资55万余元。员工多次与企业协商未果。小榄镇辖内北区社区劳动争议调解委员

会(由人社、工会、工商联等共同建立)通过“预警一调解一跟踪”全链条工作机制,联合多方协调,最终促成双方达成调解协议。

据了解,这家有色金属企业与二包因工程进度起纠纷,导致二包没收齐项目款项;因施工存在质量问题,二包拖欠三包工程款,导致三包的员工拿不到工资。30名员工要求企业一次性支付拖欠欠薪共

计550676元。讨薪过程中,由于项目层层转包,出现了各方“踢皮球”情况。

参与调处的工会调解员分别单独约谈员工代表和该有色金属企业负责人。一方面,通过倾听员工诉求,向员工阐明走司法程序的耗时风险;另一方面,向企业解释《劳动合同法》《保障农民工工资支付条例》等相关法律法规,明确欠薪的法律责任。

工会调解员还提议,该有色金属企业先处理员工工资,对分包及时监督,在分包员工进场工作时,规定每日打卡、记录等数据管理,及时跟进分包有没有及时发放工资。

最终,双方达成调解协议。企业须结清员工在职期间所有工资。

记者了解到,调解协议签订当天,30名员工已全额拿到被欠薪酬55万余元。

## 高管违规请病假遭辞退索赔150万

法院:病假单违规无效,用人单位解除劳动合同行为合法

本报讯(全媒体记者许接英)近日,一起因“泡病假”引发的劳动争议案件尘埃落定。深圳市某网络公司前高管李林(化名)因被公司认定存在虚假病假行为遭解雇后,向公司索赔150万元。本案历时三年,历经劳动仲裁、一审、二审程序,最终认定公司解除劳动合同行为合法有效。

### 事由

#### 请病假被查出违规 高管被解除劳动合同

2004年10月,李林入职深圳市某网络有限公司,2013年4月签订无固定期限劳动合同。2021年4月,李林被聘任为投关事业部副主任,任期一年。任期结束后,公司将其岗位暂调为项目运营。

2022年4月21日,李林前往深圳市人民医院就诊,医院出具《病假意见书》,建议其于4月25日至29日期间病假。4月24日,李林通过公司系统提交请假申请并获得批准。

然而,公司在后续核查中发现异常:该《病假意见书》未加盖有效公章,且开具日期为4月21日,但其所载明的病休开始时间为4月25日。公司与深圳市人民医院核查,确认李林在4月25日无该院的就诊记录。

同年6月15日,公司向李林发出通知,要求其到公司就《病假意见书》违规情况作出说明。尽管李林提供了事后加盖医院公章的《病假意见书》,但6月21日,医院出具《声明》,称该病假单因不符合“病假起始日期仅限于当日或次日”的管理规范而无效。6月23日,公司再次要求李林说明情况,李林以治病为由未到场。

6月29日,公司在通知上级工会后,以李林4月25日至29日期间缺勤5个工作日属旷工为由,与其解除劳动合同。同年8月,李林申请劳动仲裁,要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金130余万元及其他各项费用计150余万元。

本案历经一裁两审,双方争议的焦点始终围绕着李林2022年4月25日至29日期间是否存在旷工的情形。

李林诉称,因4月22日周五有工作需要处理,4月23日至24日为周末双休,故询问医生是否可从4月25日开始开具《病假意见书》,医生同意后出具了病休证明。该病假意见书真实有效,且

病假申请亦已通过公司审批流程,不属于旷工。

公司则质疑李林存在“泡病假”的嫌疑,指出其从2022年4月至6月基本属于连续工作日休病假状态,其间累计请假19次共计57个工作日,且均避开休息日。同时,医院亦确认4月25日至29日开具的《病假意见书》违规无效。李某对此未做说明,其病假缺乏有效凭证,旷工行为具有客观事实依据。

公司还指出,李林持续休病假的行为,是其投关事业部副主任岗位到期后,不满公司将其暂时安排在项目运营岗,从而采取的一种与公司消极对抗、不愿履行劳动合同的手段。结合李林4月21日就诊后,22日仍正常上班,说明其身体健康状况可以工作,在没有新的就诊记录情况下,仍要求休25日至29日的病假,具有旷工的主观恶意。因此,公司对李林认定为旷工事实充分。

### 判决

#### 病假单违规无效 解除劳动合同合法

2022年11月,劳动仲裁认定公司解除劳动合同合法,仅裁决公司支付李林未休年假工资差额等9000余元。

李林不服,起诉至深圳市福田区人民法院。2024年2月,一审法院判决:公司应支付李林2022年5月的工资差额、未休年假工资差额等1.3万余元,驳回李林其他诉讼请求。李林继续上诉至深圳市中级人民法院。

二审法院审理认为,深圳市人民医



资料配图

院在诉讼中答复“该《病假意见书》的出具不符合管理规范”,其效力明显大于之前深圳市人民医院二门诊部出具的答复意见,原审法院据此采信深圳市人民医院的回函意见符合规定,中院依法予以维持。此外,公司《规章制度确认书》经李林签名确认,且公司人事管理制度的内容未违反法律、行政法规及政策规定,不存在明显不合理的情形。因此,法院依法认定公司人事管理制度合法有效,可以作为公司进行用工管理的依据。

最终,二审法院认定李林在2022年4月25日至29日期间旷工未正常出勤,属严重违反劳动纪律及公司人事管理制度的情形,公司据此解除与李林劳动合同,不构成违法解除。李林诉请公司支付违法解除劳动合同赔偿金,没有事实依据,不予支持。

今年5月29日,法院判决驳回李林上诉,维持原判。

### 律师

#### 劳动者休病假 要遵守公司制度

“劳动者享有合法的休息休假权利,但切记勿滥用权利。”北京德恒(深圳)律师事务所高级合伙人、律师沈威提醒,劳动者在请病假时应当严格遵守公司病假管理制度,提供真实有效的病假证明材料;同时医疗机构出具的病假证明必须符合规范要求,企业对可疑病假享有合理核查权。

## 韶关新丰法院为154名工人 追回欠薪320万

本报讯(全媒体记者徐亚辉 通讯员李景清 李美易)近日,韶关市新丰县人民法院执结一起涉154名工人追索劳动报酬的案件,共计发放工资款321.66万元。

据悉,广东某建设集团有限公司是韶关某食品厂三期建设工程项目总承包单位,工程完工后,没有足额支付工人工资。经多次催讨无果后,工人们向新丰县劳动人事争议仲裁院申请仲裁。劳动仲裁员确认了工人的诉求,但广东某建设集团有限公司因工程回款以及债务纠纷问题,仍拖欠工人工资321.66万元。无奈之下,工人们向法院申请强制执行。

面对这起涉及众多劳动者切身利益的案件,新丰法院开启快速执行“绿色通道”,对广东某建设集团有限公司名下财产进行查控。办理过程中,新丰法院发现有部分存款已被其他法院冻结在先,有部分在发包方的工程款也因双方存在纠纷未能结算,不具备执行条件。

对此,新丰法院要求广东某建设集团有限公司尽快筹集工资款项保障工人工资,并根据财产线索及时向其他法院发出协助参与分配函,要求参与分配已冻结的款项,还联合县人社局与广东某建设集团有限公司、韶关某食品有限公司等单位进行多方协商,成功让韶关某食品有限公司同意先行筹集160万元用于支付工人工资。2024年12月,执行到位工人工资160万元。今年5月,在多方协调下,法院追回全部剩余案款。154名工人工资321.66万元全部发放完毕,案件顺利执结完毕。

## 《工会法》知识学习问答

问:哪些乡镇、街道可以建立工会?

答:《工会法》第十一条规定,企业职工较多的乡镇、城市街道,可以建立基层工会的联合会。根据《中国工会章程》第二十二的规定,县和城市的区可在乡镇和街道建立乡镇工会和街道工会组织,具备条件的,建立总工会。

问:不同的行业可以建立产业工会吗?

答:并非只有同一行业才能建立产业工会,性质相近的几个行业,根据需要也可以建立产业工会。

《工会法》第十一条规定,同一行业或者性质相近的几个行业,可以根据需要建立全国的或者地方的产业工会。

(来源:中国法律出版社)