

# 工伤赔偿陷困局 工会介入解纷争

学习宣传工会法专栏

## 工会维权在行动

本报讯(全媒体记者马大为 通讯员蒋丽媛 林丽晶 陈晓翠)“真情服务暖职工心田,尽职尽责显工会担当。”日前,深圳市龙华区龙华街道油松社区工联会收到职工严女士赠送的锦旗,感谢工会帮助其母亲肖女士成功解决工伤赔偿问题。在龙华区总工会、龙华街道总工会、油松社区工联会的积极介入下,肖女士拿到了企业赔付的

8个月停工留薪期工资,有效化解了劳资矛盾。

2024年11月8日,龙华街道油松社区某公司保洁员肖女士在下班途中遭遇交通事故,导致身体多处受伤,在龙华区中心医院住院治疗28天。今年3月,肖女士借助拐杖逐步恢复行走能力。然而,在肖女士住院治疗及休养期间,公司未派人陪护,也未支付停工留薪期工资,反而频繁催促其签署离职证明。由于肖女士家庭经济状况窘迫,家中六口人,其中还有两个正在上学的孩子,仅靠工资收入维持生

计,生活压力巨大。严女士代表其母亲肖女士提出,希望公司能支付8个月的赔偿金并签订协议。

今年4月,龙华街道总工会工会社会工作者杜海敏接到严女士的电话求助后,迅速采取行动。一方面,为肖女士申请了500元工伤探视慰问金,表达对职工及其家属的关心;另一方面,安排社区工联会深入调查了解情况,并与公司取得联系,表达工会对此次工伤事件的关注及调解意愿。

随后,龙华区总工会工会社会工作者陈晓翠及油松社区工联会工会社会工作者

蒋丽媛多次与该公司人力资源部门及区域经理进行沟通,强调公司应承担的法律责任及道德义务,特别是支付停工留薪期工资的重要性。同时,工会法律顾问向肖女士及其家人详细解释了工伤保险的相关法律法规,以及可能获得的赔偿范围和标准。

近日,双方就赔偿金额、支付方式、协议内容等进行了多次协商,并最终达成一致意见。公司同意支付肖女士8个月停工留薪期工资25600元,并签订终止返聘协议,明确肖女士与公司之间的劳务关系自协议签订之日起终止。

## 运输公司未与司机签劳动合同被判赔二倍工资差额

本报讯(全媒体记者徐亚辉 通讯员李景清)用人单位用工六个月未与劳动者签订书面劳动合同,劳动者能否要求支付二倍工资差额赔偿?近日,韶关市新丰县人民法院审结一起相关案件。

2023年4月20日,李某进入韶关某运输公司从事驾驶员工作,双方没有签订书面劳动合同,没有约定上班时间,没有考勤,也没有约定社保、住房公积金的缴纳。李某入职后,根据公司的工作人员在微信群发布的派单信息,接单进行货物运输,驾驶的车辆由韶关某运输公司提供。2023年4月至2023年11月,李某按照韶关某运输公司发布的出车信息进行货物运输,由韶关某运输公司根据李某每次运输的任务线路、燃料类别、重量、保底吨数、工资单价、超过24小时餐费补助等结算出车工资。2023年11月7日,李某被迫提出解除劳动合同。2023年12月18日,李某向劳动仲裁院提出申请,要求韶关某运输公司支付5月至11月的二倍工资差额。后李某不服仲裁结果,诉至新丰县人民法院。

新丰法院经审理确认,李某与韶关某运输公司自2023年4月20日起至2023年11月7日止存在事实劳动关系。李某入职韶关某运输公司后,双方未签订书面劳动



合同,根据《劳动合同法》《劳动合同法实施条例》有关规定,韶关某运输公司向李某支付2023年5月21日至2023年11月7日期间二倍工资差额53845.15元。此外,因韶关某运输公司未为李某缴纳社会保险费,对李某解除劳动关系后主张的经济补偿9206.44元予以支持。

韶关某运输公司对该判决不服,上诉至韶关市中级人民法院,双方自愿达成调解协议,限期由韶关市某运输公司按原二倍工资差额和经济补偿的60%支付给李

某,逾期则需全额支付。

承办法官表示,根据《劳动合同法》第八十二条第一款规定,用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,应当向劳动者每月支付二倍工资。劳动者应订立并妥善保管劳动合同,绝对不要签署任何形式的“自愿放弃签订劳动合同”的声明或协议,遇到不签订书面劳动合同的单位,需在知道或应当知道权利被侵害之日起一年内申请劳动仲裁。

## 《工会法》知识学习问答

问:工会组织在什么情况下可以撤销?

答:任何社会团体一经依法成立后,法律就保护其合法的权益。同样,工会是依法建立的社会团体,法律也保护其合法权益。所以《工会法》明确规定任何组织和个人不得随意撤销、合并工会组织。但是,由于企业关闭、合并或者破产及其他情况导致企业终止,以及机关、事业单位被撤销,使基层工会组织失去了存在的基础,基层工会组织也就相应撤销,基层工会组织撤销时,应当依法报告上一级工会进行备案。《工会法》第十三条规定,任何组织和个人不得随意撤销、合并工会组织。基层工会所在的用人单位终止或者被撤销,该工会组织相应撤销,并报告上一级工会。

《中国工会章程》第十六条规定,成立或者撤销工会组织,必须经会员大会或者会员代表大会通过,并报上一级工会批准。工会基层组织所在的企业终止,或者所在的事业单位、机关和其他社会组织被撤销,该工会组织相应撤销,并报上级工会备案。其他组织和个人不得随意撤销工会组织,也不得把工会组织的机构撤销、合并或者归属其他工作部门。

问:企业终止或者职工离休、退休、失业的,工会会员的会籍还能保留吗?

答:根据《工会法》第十三条的规定,被依法撤销的工会,其会员的会籍可以继续保留,具体管理办法由中华全国总工会制定。

《中国工会章程》第八条规定,会员离休、退休和失业,可保留会籍。保留会籍期间免交会费。工会组织要关心离休、退休和失业会员的生活,积极向有关方面反映他们的愿望和要求。由此可见,企业终止或者被撤销导致工会组织被相应撤销,或者职工离休、退休、失业的,职工的工会会员资格仍可以继续保留。

(来源:中国法律出版社)

## 以案说法

### 员工执行上级错误指令造成损害,要担责吗?

全媒体记者王艳

#### 【案情回放】

蔡师傅是广州南沙一家公司的员工,在主管汪某的安排下,蔡师傅和另一名员工将部分报废物品拉至废品站出售,出卖所得费用560元,由蔡师傅收取并保管,用于工作场地的公共开支。后蔡师傅实际支出了200元,剩余360元处于封存状态。

对于上述行为,公司对相关情况进行调查了解后,认为蔡师傅“严重违反公司规章制度”,并告知与其正式解除劳动合同。

蔡师傅认为,他受公司主管汪某的安排出售报废物品,并代为收取和保管售卖款项用于工作场地公共支出。汪某未及时向公司请示,所造成的后果不应由其本

人承担。且他的行为并未触犯公司管理制度和基本行为准则,未达到严重违反公司规章制度、解除劳动合同的程度,公司据此解雇自己缺乏事实和法律依据。

#### 【法院判决】

广州市南沙区人民法院认为,本案争议焦点在于劳动者尽合理注意义务后执行了上级错误的指令,用人单位是否可以据此解除与劳动者的劳动关系。蔡师傅作为下属,按照公司操作惯例执行主管汪某的错误决定,未有识别并预见该行为可能导致的不良后果。蔡某的行为虽存在不当之处,但并未达到严重违反公司规章制度、解除劳动合同的程度。综合其他案涉情况来看,公司的经营管理存在

较大问题,主要责任应由公司管理人员承担,而不应归责于基层员工。故此,公司解除与蔡师傅的劳动关系缺乏事实和法律依据,法院对蔡师傅要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金的主张予以支持。

#### 【法官提醒】

承办法官表示,用人单位应对其解除与劳动者劳动合同的合理性、正当性、必要性承担举证责任。劳动者执行上级错误指令,但尚不足以证实其属于私自处分、侵占获利的事实,无法证实其行为给用人单位造成的损害重大,或足以达到解除劳动合同的严重程度,用人单位据此直接解除劳动关系缺乏客观性、合理性、必要性。