

企业搬迁员工补偿“缩水” 工会律师助力赢官司

学习宣传工会法专栏

工会维权在行动

本报讯(全媒体记者王艳)“黄律师,我拿到全额补偿了,谢谢!”近日,在广州市南沙区上班的卓师傅给工会律师黄喷发出微信,表达感激之情。

2024年,卓师傅所在的公司因经营调整,计划从广州市南沙区搬迁至江门市。卓师傅不愿随迁,要求公司给予经济补偿。协商期间,卓师傅主张公司应支付其工作18年的经济补偿及代通知金,而公司仅同意按2300元/月标准支付4年工龄的经济补偿。双方没有协商一致,公司打算单方终止与卓师傅的劳动合同。于是,

卓师傅找到南沙区总工会,申请法律援助。

接到卓师傅的申请后,南沙区总工会依法受理并指派广东诚摯律师事务所黄喷律师跟进。该案劳动仲裁争议焦点集中于经济补偿计算标准及工作年限认定。随后,案件历经一审、二审,最终,法院判决支持卓师傅主张,认定公司应支付18年工龄的经济补偿144732.6元。

法院审理认为,根据《劳动合同法》第四十七条“月工资是指劳动合同解除前十二个月平均工资”及《劳动合同法实施条例》第二十七条“应得工资包括计时工资、奖金、津贴等货币性收入”之规定,驳回公司主张以“基本工资2300元/月”计算经济补偿的请求并采纳劳动者提供的银行流水

等证据,确认卓师傅的月平均工资为8021.8元(含绩效奖金等)。

“关于工作年限认定方面,我们调查了解到,公司成立于2006年,卓师傅自1998年起就在这家公司的关联企业工作。我们提出公司成立前的工龄也要纳入经济补偿计算范围,获得了法院支持。”黄喷说。

庭审中,法院认为,卓师傅提交的《职业健康检查报告》《社保缴费证明》等证据,显示其自1998年起在关联企业工作,后非因本人原因被安排至现工作的公司,符合《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》第四十六条规定的“工作年限合并计算”之情形。而公司虽主张仅计算2006年成立后的工龄,但未能提供证据证明劳动者存在主动离职或劳动

关系中断,应承担举证不能的不利后果。故支持劳动者主张,将1998年至2024年的连续工龄纳入补偿计算。

黄律师建议,用人单位要规范用工管理,通过分立、合并、搬迁等方式调整用工主体时,应妥善处理员工安置,签订书面协议明确工龄延续,避免因举证不能承担不利后果,经济补偿计算应“全面覆盖”,同时注意停工停产期间工资的特殊处理规则。

同时,黄律师提醒劳动者,要主动收集劳动合同、工资流水、社保记录、工作场所照片等证据,证明劳动关系及工作年限的连续性,若因企业搬迁、关停等需解除劳动合同,应要求用人单位出具书面文件,并明确经济补偿标准及支付期限,避免协商解除后被认定为“自愿离职”。

以案说法

员工在禁烟区吸烟被辞退,冤不冤?

全媒体记者王艳

【案情回放】

顾某于2017年入职某鞋材生产材料公司,双方签订劳动合同,公司于2020年12月制定《员工手册》,顾某于同月确认《员工手册》内容。《员工手册》中规定,“在禁止吸烟的区域吸烟属于三级违规,出现三级违规,属于严重违反公司规章制度,公司有权解除劳动合同。”2023年9月13日凌晨,顾某在厂区内饭堂吸烟,公司以其严重违反了《员工手册》规章制度中在禁烟区吸烟为由,向顾某发出《解除劳动合同通知书》,解除与顾某的劳动关系。

顾某认为公司违法解除劳动合同,经劳动仲裁败诉后,顾某向法院提起诉讼。

庭审时,公司表明整栋厂房一楼是车间,二楼是车间及饭堂,其中二楼车间与饭堂相隔一条通道,车间出入口张贴有禁烟标识,饭堂为无明火餐厅且厂房外的停车棚里单独设立了吸烟区。

【法院判决】

东莞市第一人民法院东城法庭经审理认为,该公司作为生产鞋材的企业,其生产原材料属于易燃易爆材料,公司为预防火灾事故的发生,制定严格的禁烟措施合情合理。法院认为,公司有明确划定禁烟区与吸烟区,采信公司关于整栋厂房大



资料配图

楼均为禁烟区域的主张。顾某在禁烟区吸烟并随意将烟灰掉落地面,其行为虽未造成严重后果,但其在禁烟区域吸烟严重违反《员工手册》规章制度,公司解除与顾某的劳动合同合法有据,法院一审生效判决驳回顾某的全部诉讼请求。

【法官提醒】

承办法官表示,吸烟虽是个人习惯,但也要分场合,《东莞市文明行为促进条例》对吸烟行为作出明确规定,这不仅是

社会文明的需要,对部分企业来说也是确保安全生产的需要。作为企业,在制定规章制度时既要结合生产经营特点和实际需求,确保规章制度的合法性与合理性,又要通过合法有效的方式让员工充分知晓并理解相关规定,营造规范有序、安全和谐的工作环境。作为员工,切不可抱有侥幸心理,要遵守企业规章制度,规章制度的设立并非形同虚设,一旦违反可能会面临合法解除劳动关系的后果,进而影响自身职业生涯发展。

劳动者被拖欠万余元劳务费 法官释法解“薪”结

本报讯(全媒体记者林婷玉 通讯员曹光宽)一场积怨已久的劳务纠纷在公平公正、耐心细心的司法调解中得到巧妙化解。近日,广州市白云区人民法院立案庭收到了两面当事人送来的锦旗。

2015年前后,杨某与李某在工地相识,当时二人同为老板效力。2022年起,李某开始承接装修工程,偶尔会邀请杨某协助施工,前两次合作,李某均按时结清劳务报酬。

2023年8月,李某承接了白云区一小旧房翻新项目,便邀请杨某加入,承诺月薪450元。杨某从8月9日一直工作至

10月23日,累计工作52.5天,按约定,李某应支付劳务费12175元。然而,工程结束后,杨某多次催款,李某却总以各种借口推脱,拒不支付劳务费,双方矛盾由此激化。

杨某多次讨薪无果,深感自身权益受损,无奈之下,将李某告上法庭。

案件受理后,承办法官考虑到劳务纠纷涉及民生权益,若处理不当极易引发矛盾激化。为快速高效解决纠纷,在法官的指导下,调解员吴旭光、陈渡主动联系双方当事人,深入了解矛盾根源。杨某急需资金维持生活,情绪急切;李某虽认可欠

款事实,但因工程款尚未结清,确实存在短期支付困难。

针对双方实际情况,法官与调解员一方面向李某释明拒不支付劳动报酬的法律后果,强调拖欠劳动者工资不仅违背诚信原则,还可能面临法律责任;另一方面耐心安抚杨某情绪,引导其理解李某的实际难处。

经过法官与调解员不懈努力,双方最终达成和解。依据调解协议,李某承诺在约定期限内还清欠款本金,双方还明确约定减免利息等其他费用。这场劳务纠纷在法院调解下圆满落幕,实现案结事了。

《工会法》知识学习问答

问:哪些工会可以设立专职工会主席?

答:《工会法》第十四条规定,职工200人以上的企业、事业单位、社会组织的工会,可以设专职工会主席。工会专职工作人员的人数由工会与企业、事业单位、社会组织协商确定。

问:所有的工会都具有法人资格吗?

答:《工会法》第十五条规定,中华全国总工会、地方总工会、产业工会具有社会团体法人资格。基层工会组织具备《民法典》规定的法人条件的,依法取得社会团体法人资格。

《中国工会章程》第二十五条规定,基层工会具备法人条件,依法取得社团法人资格,工会主席为法定代表人。根据《民法典》第五十七条、第五十八条的规定,法人是具有民事权利能力和民事行为能力,依法独立享有民事权利和承担民事义务的组织。法人应当有自己的名称、组织机构、住所、财产或者经费。

《民法典》第九十一条规定,设立社会团体法人应当依法制定法人章程。社会团体法人应当设会员大会或者会员代表大会等权力机构。社会团体法人应当设理事会等执行机构。理事长或者会长等负责人按照法人章程的规定担任法定代表人。

问:基层工会委员会、各级地方总工会委员会、产业工会委员会的任期是多久?

答:《工会法》第十六条规定,基层工会委员会每届任期三年或者五年。各级地方总工会委员会和产业工会委员会每届任期五年。

问:基层工会委员会的会议制度是怎样的?

答:《工会法》第十七条规定,基层工会委员会定期召开会员大会或者会员代表大会,讨论决定工会工作的重大问题。经基层工会委员会或者三分之一以上的工会会员提议,可以临时召开会员大会或者会员代表大会。

(来源:中国法律出版社)