

劳动争议企业为何多败诉

恣意妄为违法处理职工是主因

【聚焦】 随着用人单位与劳动者之间的劳动争议纠纷不断增多,职工与企业对簿公堂的事屡见不鲜,但从劳动仲裁部门和工会信访接待的统计数据看,往往是职工赢的多。那么,为什么企业会输的多呢?

错位处理职工 开除和除名职工好象都是让职工走人,但二者适用范围不同,企业运用不当就会出错。

开除,是对犯错误职工做出的一种最严重的行政处分形式,它适用于严重违法违纪的职工,主要包括:被判刑并人监服刑的;二次劳教被注销

城市户口的;留用察看期间表现仍不好的;严重违纪《企业职工奖惩条例》第十一条所列七项错误之一的。

除名,是由企业提出与无正当理由由职工的职工终止劳动关系的一种行政处理方式。它不属于行政处分,是对职工无正当理由旷工连续超过15天或一年内累计旷工超过30天,经批评教育无效,单位依法从职工名册中除名。但是,有的企业混淆二者界限,利用《企业职工奖惩条例》赋予用人单位的权力错位处理职工,把职工无正当理由旷工超过一定期限的应按除名处理,结果把职工开除了,按犯错误处

理,职工不服处理,申请劳动仲裁,企业因适用法律不当输了官司。

超时处理职工 《企业职工奖惩条例》规定:审批职工处分的时间,从证实职工错误之日起,开除处分不得超过5个月,其它处分不得超过3个月。

职工受到行政处分,经济处罚或者被除名,企业应当当面通知本人,并且记入本人档案。但是,有些企业不按此规定办事,特别是给职工放长假企业或改制企业,以公告、登报把职工开除或除名,也没有给本人书面通知,更为甚者,是企业在证实职工犯错误或旷工之时,没有及时处理,而

是相隔4、5年之久,甚至10年之后才将职工开除或除名。职工不服此处理,以未收到通知及审批职工处分时间开除不得超过5个月,除名不得超过3个月之规定而申请劳动仲裁,企业因违反《企业职工奖惩条例》之规定处理职工而输了官司。

解除劳动合不依法 把同职工解除劳动合同变成除名。劳动合同解除,是指在劳动合同生效后尚未履行完毕时,提前终止劳动合同。而有的企业竟然把同职工解除劳动合同变成除名。某厂要同62名职工解除劳动合同,职工提出要给个证明,厂子即把解除劳动合同变成除名。这62名职工申请劳动仲裁,依法维护自身权益不受侵害。因企业违反劳动法规定把同职工的解除劳动合同变成除名是错误的,而输了官司。

解除合同不给经济补偿金。《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第36条规定:用人单位依据劳动法第二十四条、第二十六条、第二十七条的规定解除劳动合同,应当按照劳动法和劳动部《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》付劳动者经济补偿金。但有些企业在同职工解除劳动合同时不给经济补偿金。违反了上述劳动

法规定而输了官司。

侵犯孕期女工权益 《劳动法》和《女职工劳动保护规定》都明确规定,不得在女职工怀孕期、产期、哺乳期降低其基本工资,或者解除劳动合同。但一些企业以女职工怀孕影响形象或产上班无岗位安排为由,或减发工资,或辞退。女工不服企业的做法,一旦对簿公堂,用人单位必然输掉官司。

由此不难看出,企业违法处理职工才是败诉的根本原因。因此,企业负责人和管理人员只有认真学习、严格守法,才不会发生整胡,也就不

会输官司丢脸面。

■焦晓宁 刘树茂

衡阳市分流安置方案职工说了算

【八面来风】 本报讯 “凡职工分流安置方案未经职代会审议通过并由工会盖章的,企业改制整体实施方案必须回炉补火。”湖南衡阳市总工会党组书记、副主席李桂英告诉记者,在推进国企改革的过程中,衡阳市委明确要求市总把关开好职代会,

把改制的主动权交给职工,充分听取职工群众的意见,做到职工安置政策“取之于民,用之于民”,保证职工成为企业改制的最大受益者。

据了解,去年初以来,衡阳市充分发挥工会维权的作用,在有关企业改制的政策文件中明确规定:“改制企业职工安置方案符合职工的根本利益”。由于听取和尊重工会、职代会的意见和建议,这个市国企改革中职工安置分流和劳动保障等一系列难题迎刃而解。



为什么职代会是实行民主管理的基本形式

【答疑解惑】 问:为什么说职代会是实行民主管理的基本形式?

答:我国的生产资料公有制决定了我国国有企业的职工作为国家和企业的主人,拥有参与企业民主决策、民主管理和民主监督的权力。职工可以通过多种形式和途径去行使他们的民主权力,而其中最主要的一种形式就是通过民主选举选出自己的代表,由他们组成职工代表大会去行使职工对企业事务进行民主管理、民主参与和民主监督的权力。由于职工代表大会的代表都由职工民主选举产生实行常任制,同时职工代表大会始终坚持民主集中制的基本原则,因而职工代表大会制度具有广泛的群众性和代表性,能够最集中地反映广大职工群众的意愿和要求,所以《工会法》明确规定职工代表大会是我国国有企业“实行民主管理的基本形式,是职工行使民主管理权力的机构”。

沿公寓一片歌声、掌声、音乐声,还有战斗在一线乘务员的朗朗笑声……这是宝鸡机务段工会安全生产文艺宣传队深入西宝线、新丰镇,行程1058公里,历时15天,为一线乘务员进行慰问演出和安全教育,送去了一份清凉的文化“套餐”。

安俊 力鸣 摄



图为“大乙读书俱乐部”的会员在交流读书体会

“大乙读书俱乐部” 宝烟厂的“大乙读书俱乐部”名声可大咧。厂工会主席高凌云告诉记者:工厂在创建学习型班组中,五车间大乙班的“读书俱乐部”有特点,不错,你去看看……

由五车间二班下到一楼,老远就看到一天蓝色的大宣传牌上写着“读书俱乐部”,上面有一行小字:本俱乐部有小说、报刊、杂志、光盘等各类书刊,欢迎广大读者光临。房屋约12平方米,木板地,围着墙一圈是六个大书柜,各种书刊、杂志1000多册,光盘530多张,摆设整齐。仔细看书,上面都有编号。墙的一面是“借书守则”,而另一面挂着一副字:书山有路勤为径、学海无涯苦作舟”。屋内有一张桌子,若干把椅子。一束阳光从窗口射入,暖暖的,还挺温馨的。

在大乙班班长孙喻的招呼下,来了七八名职工,闲聊中,得知这个读书俱乐部给职工们带来了许多实惠:

大乙班有6个机组,共37人,平均年龄28岁。自从工厂开展创建学习型班组、学习型职工活动以来,班组职工将车间的一间空房装饰一新,厂工会和车间购买了一部分书刊外,另一部分全是职工们自己捐的。2002年12月“开张”。班长孙喻说:二十一世纪是一个创建学习型、知识型的社会,不学习就要落后,就会被淘汰。班组青年人多,在这里看书、学习,相互交流、沟通,不但增强了班组凝聚力,还能提高自己的知识,知道学习的重要性。目前,有4人正在上大学、电大、成人大学,已有10人是大专以上学历。

职工秦远丽说:我平时爱看书,家里书有限,只好进城去

谁来维护我的利益

许多职工包括一些工会干部反映,当行政与职工产生利益矛盾或劳动纠纷时,许多工会干部不敢站出来说话,而是巧妙圆滑地、胆怯心惊地周旋于两者之间进行维持。他们既不敢得罪行政领导,也不情愿得罪职工群众。在维权上,许多工会干部处于一种尴尬的境地。“我维护职工的权益,谁来维护我的利益”,这就是工会干部难以履行维护职能的症结所在。

依笔者所见,造成这一局面的原因有五个方面

第一、工会干部管理体制问题。党管干部是一条原则,但在企业里,这条原则并不通行,工会干部的职责升迁、待遇高低,是否下岗,大多是由经营者说了算。

《工会法》规定企业不得随意撤换工会主席,撤换工会主席要经上一级工会组织同意,但很少有企业履行这样的程序。

第二、有关法律法规执行不到位。按照有关法律法规,工会组织的地位和权利是很大的。企业重大决策不经职代会通过是不准实施的,开除职工是需要经工会同意的,企业违反劳动安全法规,工会有权组织职工离开现场,工会有权代表职工与经营者

平等协商,签订保护职工权益的集体合同,等等,还有很多权利。但是,这些权利在实践中却很少能行得通。原因就在于这些权利没有法律的保障,违法的法律没有落实。不经过职代会审议能怎么样?开除职工不告诉工会能怎么样?集体合同不签订,签订以后不履约,又能怎么样?不合法的法律责任谁来追究,谁来制裁?法律尊严的丧失在《工会法》执行中体现的十分充分。难怪有人把《工会法》称为“豆腐法”、“棉花法”,即便是新修改的《工会法》也难以逃此。

第三、工会干部的利益得不到有效的保护。在当今社会,工会干部维护职工权益是需要有勇气的,是要付出代价

工运动态

汉中工务段工会坚持“七必访八必谈”

本报讯 汉中工务段工会十分重视职工的安全生产和日常生活,在工作中始终坚持“七必访、八必谈”制度。“七必访”即职工生病住院必访,职工有困难必访,职工有重大情绪或工作精力不集中必访,职工家庭成员之间闹矛盾必访,职工家中发生重大灾害必访,职工结婚、父母去世必访,职工与单位、邻里之间出现重大矛盾必访,“八必谈”即重点问题集中谈,难点问题反复谈,热点问题跟踪谈,突发事件及时谈,重点人物重点谈,班子成员沟通谈,思想波动大的经常谈,党员与群众、干部与群众互相谈。

■谢明福

旬阳提前百天完成养老保险征缴任务

本报讯 旬阳县地税局坚持一手抓税收征管,一手抓社保费征缴入库,从摸清费源底子入手,建立台账;切实加强征缴基础建设,对重点费源实施精细化管理,加大清欠征缴力度,与养老保险经办机构、财政、银行、法院协同作战,有力打击抗交、拒交、故意拖欠社保费的不法行为,改善了办费环境,提高了征缴入库率。截至9月上旬,累计入库养老保险费804万元,占年度计划的102%,提前100天完成全年征缴任务。

■李定全 石林

长武县总工会维权力度大

本报讯 今年以来,长武县总工会加大了维权工作力度。先后对全县42户个体私营企业的劳动合同、集体合同和工资协议等制度的建立和履行情况进行了监督检查,及时解决拖欠职工工资、延长劳动时间等违反劳动合同或集体合同方面的问题31件、补发职工工资2万余元,还指导和帮助102名职工与用人单位签订了劳动合同,督促指导6户非公企业的工会与用人单位在平等协商的基础上签订了集体合同,为维护职工合法权益提供了可靠的法律保障。

■张永春 董小婷

工会主席风采

采访谢主席时,她正在接电话,电话好像是上面某个单位打来的,说要评什么先进,还要收取一定的费用,谢主席当时就顶了回去。她气愤地对对方说:“如果是正儿八经地评先进,请把正式文件寄过来,如果是为了收钱而评先进,市总不会给企业说这个话,也不会让企业花冤枉钱”。放下电话,谢主席又对记者说,现在这些打着评先幌子乱收费的事太多了,工会就要替基层企业说话,为职工办实事。

今年48岁的谢桂云,去年11月份才从乡镇干部的位子上调到工会工作,虽然时间短,但她怀着一颗为企业和职工办实事的心,风风火火地投入到切实履行维护职工合法权益之火中,抓重点、解难题、找亮点,全力打造工会工作的品牌,在不到一年时间



组建了46家工会,发展会员1020人,并对6家工会班子进行了换届选举。

“以前我们的工作比较清闲,谢主席来了,就特别忙”,这是韩城市总工会一位工作人员的心话。谢主席告诉记者,她最喜欢下基层,工会干部就要时刻联系群众,才能了解群众,工作起来才得心应手。她当工会主席不到一年时间,几乎跑遍了全市的乡镇工会,170多家企业工会她也去了100多家。她说,工会干部要为企业和职工说话办事,就要练就一副“铜头、铁嘴、橡皮肚、飞毛腿”的本领。铜头就是不怕碰壁、敢去碰硬,为职工办事,哪有不碰壁的;铁嘴,就是为职工办事不怕费口舌,哪怕磨破嘴皮子;橡皮肚子,就是工作中不生气;飞毛腿,就是要常下基层、多跑路。就是靠这种精神,韩城市总在工会、维权、送温暖中都取得了实在的成绩,用市总职工的话来说就是十个月干了几年的工作。

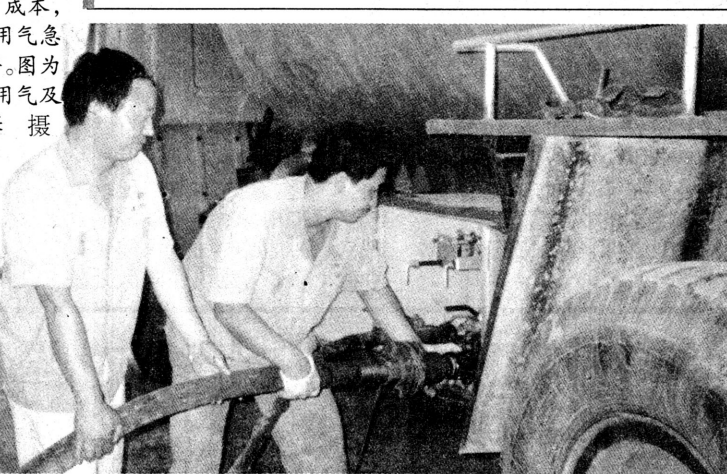
■本报记者 阎冬

工会就要为职工办实事

——访韩城市总工会主席谢桂云

韩城市总工会主席谢桂云在接受采访时说,工会就要为职工办实事,这是工会的天职。她强调,工会干部要深入基层,多跑路,就是靠这种精神,韩城市总在工会、维权、送温暖中都取得了实在的成绩,用市总职工的话来说就是十个月干了几年的工作。

■本报记者 阎冬



图为液化气站员工将生产用气及时搬进职工宿舍

民主管理实施细则》、《企业物资采购招投标制度》等一系列相关制度和文件。把厂务公开延伸到企业生产经营和思想政治工作的全过程,同企业的建设、省级文明单位建设、职工文明家庭建设、道德规范建设、党风廉政建设以及职工队伍建设等结合起来,促进企业经济效益的提高。

汉烟二厂

“五规范”推进厂务公开

该厂还坚持把企业改革发展的重点、生产经营管理中的难点、职工群众关心的热点以及党风廉政建设的关键点,作为厂务公开的主要内容,在厂务公开责任制考核中加以明确。在二级公开中,重点把车间二次分配情况,车间管理人员的考核、工资、奖金情况,重要岗位人员调整情况,评选先进的条件、办法、程序等列为公开的重点,坚持逐月公开,接受大家监督。三级公开,则主要以班组(机台)的产量、质量、消耗考核奖惩兑现情况作为公开重点,由二级公开单位

负责按月进行公开。

在公开形式上,该厂主要采取的是“三会两栏一板”。“三会”是指充分利用职工代表大会进行公开,使之成为厂务公开最基本的形式。二是职工代表大会(组)长联席会议,在职工代表大会期间,凡遇到企业重大事项,及时召开(组)长联席会议讨论审议有关

议题。三是指厂情发布会。

“两栏”是指该厂办公楼入口处的一级厂务公开栏和基层车间设立的“二级民主公开栏”。凡属企业重要公开的内容,职工要求明白的事项都在栏内张贴公示。

“一板”是指厂党委主办的《双江烟草报》,职工人手一份。厂务公开办公室每半年对一级公开部门,每季度对二级公开单位进行一次检查考核。凡公开不主动、不及时、不规范的单位,或在公开中弄虚作假,造成职工思想混乱,劳动关系紧张,引发群体事件者,均按《细则》中有关规定进行处罚。

■石林 森林