

XIANGQI SHUOFA XIANGQI SHUOFA XIANGQI SHUOFA

样琦说法 ⑥

解惑 工会维权

样琦劳动信息咨询有限公司组织编写

主编 左样琦



中国劳动社会保障出版社

祥琦说法⑥

解惑 工会维权

祥琦劳动信息咨询有限公司组织编写

主编 左祥琦

中国劳动社会保障出版社

图书在版编目(CIP)数据

解惑工会维权/左祥琦主编. —北京:中国劳动社会保障出版社, 2004

祥琦说法⑥

ISBN 7-5045-4722-0

I. 解… II. 左… III. 工会法-案例-中国 IV. D922.565

中国版本图书馆CIP数据核字(2004)第113375号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街1号 邮政编码:100029)

出版人:张梦欣

*

煤炭工业出版社印刷厂印刷装订 新华书店经销
850毫米×1168毫米 32开本 6.25印张 162千字
2005年1月第1版 2005年1月第1次印刷

印数:3200册

定价:14.00元

读者服务部电话:010-64929211

发行部电话:010-64911190

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

举报电话:010-64911344

前 言

随着社会主义市场经济体制的逐步建立，企业成了自主经营的独立经济主体。为了追求利润最大化，企业难免会在生产过程中忽视劳动条件和劳动标准，在分配时减少人力成本的比例，自觉不自觉地侵犯职工的合法权益。维护职工合法权益已成为工会工作的重中之重，工会作为职工利益代表者、维护者的身份也就日渐鲜明。

怎样做好工会维权工作？怎样代表职工与用人单位协调好劳动关系？当职工与企业发生利益冲突时，工会应持何种态度？用何种办法才能化解双方的矛盾和纠纷？在集体合同及劳动争议调解方面，工会要扮演何种角色？工会维权可以使用的法律依据是什么？……

作者相信，上述的一系列问题均是经常困惑工会干部的难点问题。为了给广大工会干部答疑解惑，并传授解决实际问题的操作方法，主编左祥琦利用为用人单位和工会常年提供法律顾问服务所积累的丰富实践经验写

成本书。书中大量的案例及其分析，可以帮助读者学会正确运用法律，掌握做好权益维护工作的具体方法和技巧。如读者能够在此基础上举一反三，其受益定会超出自己的想象。

由于工会维权工作主要是维护劳动者的权益，因此，本书不但适用于工会干部，也适用于所有劳动者阅读。当然，对于相对方的企业管理者来讲，要想依法调整好与工会以及劳动者之间的法律关系，阅读本书也一定会获益匪浅。

编 者

2004年11月

目 录

工会组织建设篇

1. 员工选出来的工会就一定合法吗 (3)
2. 企业没成立工会是谁违法 (5)
3. 老板的弟弟能当工会主席吗 (7)
4. 工会主席一定得是专职的吗 (9)
5. 职代会是否有权罢免工会主席 (11)
6. 外籍员工是否有资格成为工会会员 (13)
7. 企业不足 25 人不能成立工会吗 (17)
8. 工会的撤销和会员会籍的保留 (20)
9. 企业工会有没有法人资格 (21)
10. 建立工会组织的法律程序 (24)
11. 工会委员该怎样产生 (29)
12. 阻挠上级工会帮助职工筹建工会及阻挠职工参加
工会的法律责任 (39)

工会权利义务篇

1. 企业工会在职工心目中的形象 (49)
2. 工会被诉维权不力 (50)
3. 工会是否有权对违反职工代表大会制度的行为进
行纠正 (55)
4. 集体企业工会的法律地位 (58)

5. 涉及职工切身利益的会议必须有工会代表参加	(60)
6. 不得随意调动工会主席的工作	(62)
7. 老板能这样扣工会主席的工资吗	(64)
8. 基层工会活动所占工作时间的限制	(66)
9. 工会的法律监督和交涉权	(69)
10. 工会在安全生产中的建议权	(73)
11. 工会参与解决停工、怠工事件	(75)
12. 工会合法权益受到侵犯的法律救济途径	(76)

合同维权篇

1. 非法解聘工会干部的法律后果	(83)
2. 企业解聘职工时, 工会享有的知情权	(88)
3. 怎样用集体合同保障职工合法权益	(90)
4. 对解除职工代表的劳动合同的限制	(103)

劳动争议篇

1. 怪! 工会主席怎么会与职工对簿公堂	(107)
2. 工会在劳动争议调解中应发挥的重要作用	(109)

综 合 篇

1. 工会与党组织之间的法律关系	(123)
2. 工会不是党政的附属机构	(126)
3. 企业拒付工会经费怎么办	(130)
4. 劳务派遣企业中的工会	(134)
5. 外资企业直选工会主席的新趋势	(137)

附 录

中华人民共和国工会法	(139)
------------------	---------

基层工会工作暂行条例	(150)
关于基层工会会员代表大会代表实行常任制的若干暂行 规定	(158)
工会基层组织选举工作暂行条例	(166)
中华全国总工会关于加快外商投资企业工会组建步伐和 加强工会工作的意见	(171)
中华全国总工会关于加强私营企业工会工作的意见	(179)
中华全国总工会关于加强工会会员会籍管理有关问题的 暂行规定	(185)
后记	(188)

工会组织建设篇

1. 员工选出来的工会就一定合法吗

某IT公司是一家外商独资企业，公司的日本老板在管理上对员工十分苛刻，但在员工福利上却非常吝啬，甚至还时常作出一些违反劳动法、侵犯员工合法权益的行为。久而久之，便引起大多数员工对公司的不满。

随着员工们对企业的积怨越来越深，大家私下里谈论最多的话题变成了“怎样才能团结起来，共同维护自身的合法权益？”一个员工提议：“我们要是能够成立一个工会，由工会组织代表大家和老板谈判，就一定能和老板抗衡了。”这个提议很快得到了员工们的普遍赞同。一天，员工们利用周末聚会的机会，选出了5名对公司不满情绪最大的员工，作为工会委员会的成员。

在这个由员工自发选举的工会委员会的组织和运作下，很快召开了公司工会成立大会，并将此事告诉了日本老板。由于日本老板对员工们私下筹划成立工会一事一无所知，突然得到这个消息十分吃惊，于是，他赶紧派人前往公司的上一级工会，试图了解本公司成立工会的过程和有关情况。令日本老板没想到的是，从上一级工会得到的答复居然是：“你们公司员工组建工会的事情没有报告给我们，我们也不知道。”

第二天，日本老板把5名民选的工会委员叫到自己的办公室，说道：“在上一级工会不知道的情况下，你们私下组建的工会是非法的，本公司不予承认。”“我们成立企业工会跟企业以外的人没有关系，凭什么非得告诉什么所谓的‘上一级’工会。”委员们理直气壮地反驳道，“我们是由员工按少数服从多数的原则选出来的委员，我们这个工会组织代表了员工的真实意愿，是完全合法的。”

该企业组建的工会是否合法？

由于工会的阶级性、群众性和自愿性的特点，职工在组建工会的过程中，必须要以劳动者的觉悟和自愿为基础。一般来说，劳动者在没有组织意识的情况下，党组织和上级工会往往要通过艰苦细致的启发和动员工作，才能发动和组织职工自愿组建工会。但本案例中的职工却能自发地认识到组建工会的重要性，这一点值得庆幸和鼓励，并应得到有关部门的支持，毕竟劳动者的“自愿”是组建工会的基础，因此，对于劳动者的这种要求和积极性，应该加以鼓励和保护。

但是，应该提醒这些劳动者注意的是，法律上规定组建工会是有程序要求的。《工会法》第11条规定：“基层工会、地方各级总工会、全国或者地方产业工会组织的建立，必须报上一级工会批准。”这样规定，体现了工会的领导体制，保证了我国工会组织的统一性和唯一性。工会是按民主集中制原则建立的从全国总工会到基层工会的群众组织，这种独立的群众组织，一方面要在政治上同党中央保持一致，坚持正确的政治方向；另一方面它又应当按照自己的特点和广大会员职工的愿望、要求独立自主地开展工作，这就要有组织上的保证，加强工会的统一领导。《工会法》规定工会的成立需要上一级工会的批准，保证了我国工会组织的统一性和唯一性。这是因为，在全国建立统一的工会，是根据中国的历史、现实和工人群众的意愿作出的规定，目的是使工人群众的力量团结、统一，是符合工人群众根本利益的，也是工人群众当家作主的集中体现。我国工人阶级内部没有根本利害冲突，没有必要分别组织相互独立的甚至对立的群众组织或者社会团体，中国工人阶级的力量就在于它的团结和统一，我国工会组织的统一是建立在广泛民主基础上的统一。因此，为了保持国家和社会的稳定，使广大职工和全国人民一起集中精力进行社会主义现代化建设，必须同分裂工人阶级队伍的行为作斗争，防止出现政治上反对派性质的工会组织。工会组织的建立要经上一

级工会批准，对于防止出现非法的工会团体有着重要作用。按照法律规定，省、自治区、直辖市地方总工会的建立要报全国总工会批准；自治州、市、县总工会的建立要报省、自治区、直辖市总工会批准；自治州所辖市、县总工会的建立要报自治州总工会批准。全国产业工会的建立要报全国总工会批准，地方产业工会的建立，应根据其特点报地方同级总工会或者上级产业工会批准。

综上所述，要求成立工会的职工，组织工会的法定程序，一是职工通过，二是上级工会批准。案例中员工们组建的工会，由于没有上级工会的批准，所以不能说是一个合法的工会。

在企业组建工会的过程中，一般符合法律的做法是，由要求成立工会的职工成立筹备组或筹备委员会，报上一级工会批准后，再正式举行工会成立大会。在具体的工会组建工作中，应该严格按照法律程序，注意自上而下和自下而上相结合。

2. 企业没成立工会是谁违法

受我国沿海某经济技术开发区投资优惠政策的吸引，美国老板麦克在该开发区投资 300 万美元，开办了一家外商独资企业，并亲自担任企业总经理，主持企业的日常管理工作。企业成立后，生产经营很快走上了正轨，给麦克带来了丰厚的利润。

一年后，在企业成立周年庆典上，麦克兴冲冲地请来了经济开发区的各级领导，共同庆贺其投资办厂的成功。

庆典结束后，麦克发现嘉宾席中一位开发区的领导迟迟没有离去，便带着秘书走上前去询问原因。“我是开发区的工会主席”，嘉宾自我介绍道，“据我了解，你们公司到目前为止还没有组建工会。我留下来就是要跟你谈一下这个问题。”“噢，组

建工会问题？”麦克感到有点儿奇怪，“我是老板，难道给工人建立企业工会也该是我做的事情？”“你们企业不成立工会是违法的”，主席拿出一份文件继续说道，“根据本地区这个《外商投资企业工会条例》的规定：‘外商投资企业在开业半年内应当依法组建工会’，你看，你们企业开业一年都没有组建工会，是不是违法了？今天，我把这个《条例》留给你们好好学习学习，希望你们企业尽快把工会组建起来。过一段时间，我们开发区工会派人下来检查工作，如果到那时，你们企业还没有成立工会的话，我们就要按违法来处理你们。”

麦克送走开发区工会主席后，还是有点儿想不明白：我是资本家，我还要负责给工人成立一个工会，不成立的话，我还违法，怪！

该外资企业开业半年没有组建工会，是不是企业违法了？

答案是否定的。尽管案例中的企业所在地区的《外商投资企业工会条例》中规定：“外商投资企业在开业半年内应当依法组建工会。”但这并不是说，外商投资企业内没有组建工会，就是企业违法了。其理由如下：

(1) 组建工会是职工自己的事情，不是企业的义务。

工会是职工自愿结合的工人阶级的群众组织，是会员和职工利益的代表。工会应按照《中华人民共和国工会法》和《中国工会章程》独立自主地开展工作，依法行使权利和履行义务，不受企业的控制和摆布（包括工会的组建工作）。

(2) 基层工会要受上级工会和同级党委的领导，而不受企业的领导。

根据《基层工会工作暂行条例》（1984年5月3日全国总工会书记处第二十七次会议通过）第4条规定：“基层工会在上级工会和同级党委的领导下，根据工会组织的特点和广大职工的意愿，积极主动、独立负责地开展工作。”可见，企业的基层工会是受上级工会和同级党委的领导，而不受企业的领导。因此，组

建工会的责任就不应该落在企业身上。

(3) 上级工会要帮助和指导外商投资企业筹建工会。

《中华全国总工会关于加快外商投资企业工会组建步伐和加强工会工作的意见》(1994年7月17日发布)中规定:“上级工会有权派员到企业宣传《工会法》及国家有关法律、法规,帮助职工组建工会。……上级工会按照《工会法》和《中国工会章程》,指导和帮助外商投资企业筹建工会。一般可由上级工会与有关方面协调成立筹备组,发展会员,召开会员代表大会。……独资企业的工会主席人选,可由上级工会推荐。”

综上所述,当地《外商投资企业工会条例》中所设定的“外商投资企业在开业半年内应当依法组建工会”的法律义务,应该是针对企业职工和上级工会而言的,并不是给企业设定的义务。所以,案例中工会主席的说法是错误的,该企业内没有组建基层工会,不能说是企业违法。

3. 老板的弟弟能当工会主席吗

北京某私营企业老板张某,自个人出资创办企业以来,凭借其出众的商业头脑和丰富的管理经验,把一个最初只有7名员工的微型企业发展成了一个具有600多人的中型企业。这么大的企业,张某一人管理起来渐渐地感觉有些力不从心。张某只好将自己的弟弟聘为该企业的人事经理,帮自己分担一些管理工作。弟弟的加盟给企业带来了生机,因为弟弟的人缘好,又处处关心员工,因此企业的凝聚力和经济效益都有了大幅提高。

虽然该企业各方面的工作都走在了同行业的前列,但美中不足的是该企业成立了6年多却一直没有成立工会组织。一天,当地辖区工会的领导毕某来到这家企业,代表上级工会组织找到张

老板，商讨在企业内组建工会的有关事宜。“根据工会法的规定，你们这种私营企业也应该成立工会。”毕某开门见山地说道。“没问题，请您放心，我们一定尽快将企业工会组建起来。”张老板不光答应得痛快，行动也快，一周内就将企业的工会筹备委员会组建了起来，两周后，就举行了工会成立大会。经过民主选举程序，由会员大会推选出张老板的弟弟担任工会主席。

上级工会领导毕某认为，张老板的弟弟不适宜担任工会主席，提出了重新改选的建议。可有些员工却说：“选老板的弟弟担任主席是我们全体员工的真实意愿，又不是老板安排或强迫我们选的，凭什么说人家不能当主席。”毕某经过私下调查和了解发现，选举老板的弟弟担任工会主席确实是员工们自愿的，而且是大家一致通过的。于是，毕某也开始对自己的建议犹豫起来。

在这种情况下，老板的弟弟是否可以担任工会主席？

答案是否定的。根据我国《工会法》的规定，工会是职工自愿结合的工人阶级的群众组织。《劳动法》第7条也规定，工会代表和维护劳动者的合法权益。工会组织的性质决定了它是职工权益的代表，而工会主席更应当自始至终地维护职工权益，为职工说话。

目前，在一些非公有制企业中，经理、厂长等主要负责人的配偶或兄弟姐妹等近亲属担任着基层工会主席，为使工会更有效地代表和维护职工的合法权益，法律应当针对这些现象，对担任基层工会委员会成员的人选作出限制性规定。因此，2001年工会法的修改中增加规定，企业主要负责人的近亲属不得作为本企业基层工会委员会成员的人选。案例中的私营企业老板和其弟弟与职工在本质上存在着雇佣和被雇佣关系，他们不可能真正代表职工利益，因此他们不能担任工会主席。另外，北京市《实施〈中华人民共和国工会法〉办法》第12条规定：“工会主席、副主席不得由本企业的法定代表人兼任，也不宜由分管劳动、工资、人事的企业负责人兼任。企业主要负责人的近亲属不得作为

本企业基层工会委员会的成员。”可见，案例中老板的弟弟是不可以担任工会主席的。

有些人认为，如果企业老板及其近亲属经过了选举程序，是会员大会选出来的，真的体现了民意，不让其担任工会主席说不过去。这种看法同样也是错误的。因为根据《工会法》和《工会章程》的规定，作为工会主席的最基本的前提条件是工会会员，是与用人单位相对应的劳动者。如果工会主席本身就不符合法律规定的工会会员的条件，而还要将他作为候选人的话，那么这种选举程序也是不合法的，其选举结果当然也无效。而本案例中私营企业老板的弟弟本身就不具备工会会员资格，进而就根本不存在成为合法工会主席的可能性。所以，该企业的工会主席必须要重新选举。

4. 工会主席一定得是专职的吗

赵某在国有企业担任了3年的专职工会主席，其所在的企业因与外国某公司合资变成了一个中外合资企业（以下简称“合资企业”）。该合资企业由外方出任总经理，外方总经理到任后，认为本企业工会没有必要设立专职主席，于是在生产车间给赵主席安排了一个具体工作岗位，该岗位正是赵主席在担任工会专职干部前所从事的岗位。

赵主席得知此事后非常不满。他认为，外国总经理不懂中国的《工会法》，不设专职工会主席是想削弱工会的力量，其做法是违反工会法的，侵犯了工会的合法权益。

我国《工会法》第13条规定：“职工200人以上的企业、事业单位的工会，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、事业单位协商确定。”这是一条关于工会专职