

人力资源管理专业全景实训教材系列

JITI

LAODONG

GUANXI

GUANLI

JIAOXUE

ANLI JI

集体劳动关系管理 教学案例集

主 编 刘素华

副主编 时金芝 孔燕然



ZHEJIANG UNIVERSITY PRESS

浙江大学出版社

本教材获如下资助

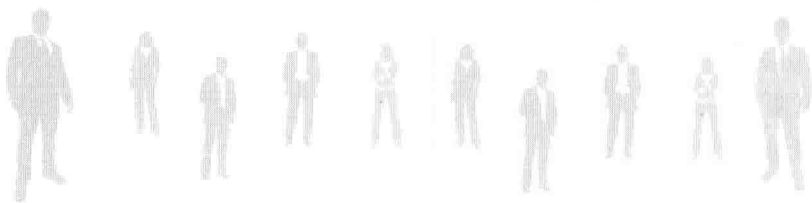
1. 河北省高等学校专业综合改革试点项目、高等学校本科教育创新高地特色专业建设项目
2. 河北师范大学人文社科项目《河北企业道德风险案例研究》
3. 河北师范大学商学院（实验/案例）教学建设项目《劳动关系管理教学案例库建设》

人力资源管理专业全景实训教材系列

集体劳动关系管理 教学案例集

主 编 刘素华

副主编 时金芝 孔燕然



ZHEJIANG UNIVERSITY PRESS
浙江大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

集体劳动关系管理教学案例集 / 刘素华主编. —杭州: 浙江大学出版社, 2016. 7

ISBN 978-7-308-15964-7

I. ①集… II. ①刘… III. ①劳动关系—管理—案例
IV. ①F246

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2016) 第 131633 号

集体劳动关系管理教学案例集

刘素华 主编

丛书策划 朱 玲

责任编辑 陈丽勋

责任校对 董凌芳

封面设计 春天书装

出版发行 浙江大学出版社

(杭州市天目山路 148 号 邮政编码 310007)

(网址: <http://www.zjupress.com>)

排 版 杭州林智广告有限公司

印 刷 杭州日报报业集团盛元印务有限公司

开 本 787mm×1092mm 1/16

印 张 18.25

字 数 405 千

版 次 2016 年 7 月第 1 版 2016 年 7 月第 1 次印刷

书 号 ISBN 978-7-308-15964-7

定 价 35.00 元

版权所有 翻印必究 印装差错 负责调换

浙江大学出版社发行中心联系方式: (0571) 88925591; <http://zjdxcs.tmall.com>

前言

市场经济下劳动关系调整是以集体劳动关系为主线的。劳动关系就其构成形态而言,可以分为个别劳动关系和集体劳动关系。个别劳动关系是劳动者个人与用人单位之间的社会经济关系。在个别劳动关系中,虽然劳资双方的法律地位和权利、义务是平等的,但由于劳动者对劳动关系更大程度的依赖性、劳动力供大于求的现实、劳动关系的隶属性特征等,劳资双方的实际地位与力量又是不对等的,个体劳动者处于弱势。劳资力量的失衡,引起了劳资利益分配的不均衡,进而引发劳资之间的激烈冲突乃至社会动荡。怎样解决这个问题?市场经济国家在长期的曲折、教训中逐渐摸索出一套平衡劳资力量、协调劳资利益、化解劳资冲突的机制——劳动者通过行使团结权,组成工会提升自己的力量,在工会制度基础上形成员工参与、集体谈判、三方协商、冲突规制等机制,从而在个别劳动关系基础上发展起集体劳动关系,使劳资力量和利益得到平衡、劳动关系趋于和缓,为社会和谐奠定了基础。

从我国的情况看,近年来我国劳资冲突呈快速上升趋势,根据《法制日报》、法制网、凤凰网等多家媒体的报道,仅2010年,全国就发生了300余起集体停工事件^①,这标志着中国的劳动关系正在由个别劳动关系向集体劳动关系转型。但现有的劳动关系调整机制仍以个别劳动关系调整为主,集体劳动关系调整机制发展滞后,难以适应解决劳资矛盾和维系劳动关系稳定的需要。

中外劳动关系发展的历史与现实,都呈现出了强调、重视集体劳动关系调整的趋势,高校劳动关系管理课程教学理应体现、引导和推动这一趋势的进展,具体体现为在高校劳动关系管理课程教学中对集体劳动关系部分给予足够的重视,并通过课程内容、课时分配、大纲教材、实践实训等体现出来。但从实际情况来看,高校劳动关系管理课程中对集体劳动关系部分的重视程度还有很多需要加强的地方。比如,教学案例是课堂教学必不可少的材料,但根据编者对图书市场的调查,目前所出版的劳动关系案例集基本是个别劳动关系方面的,具体说就是劳动法方面的。至于与集体劳动关系管理部分教学内容相对应的、比较经典的案例集非常少,使得师生教与学都十分不便,很难适应当前案例教学发展的趋势。为此,编者几年前就有一个愿望,那就是编写一本专门介绍集体劳动关系管理典型案例的集子。因缘际会,编者本人从河北师范大学商学院人力资源管理系接受了编写任务并受到了系里、学院

^① 参见:我国集体劳动关系规制尚处残缺状态 专家呼吁制定集体劳动关系法,法制网,2011-10-17。

和学校的资助,这才推动编者本人动手把愿望付诸实现。这就是编写本案例集的初衷。

本案例集的定位是“教学”案例集。其主要目标是服务于教学,是给教师提供较系统的、与教学内容相对应的案例,通过情境材料让学生更好地理解和体会课堂教学的知识点,至于案例设计的完整性、曲折吸引性等则被放在了第二位。

本案例集按照劳动关系管理课程教材体系安排内容,分为工会、员工参与、集体协商与集体合同、三方协商机制、产业行动五编。在案例编写上,提出的问题都是课程教学的相关知识点,尽量做到为每个重要知识点都提供一个案例,用于学生具体化地理解这部分的重点知识内容,加深印象。提出的问题基本是先让学生复习相关知识点,然后再看在本案例中这些知识点是怎样体现的。有时案例中提出的问题不仅限于案例本身,还延伸到相关知识的复习。本案例集收入了一些经典试验、有影响的事件,以体现经典试验、事件对于这一问题产生的影响。

本案例集中案例的原始资料部分来自公开媒体,编者根据教学内容的需要进行了编写、处理,但基本事实没有变动。对于本案例集中使用的报纸报道、政府网站消息等的原作者,编者在此一并表示感谢,没有你们的原始材料,就没有本案例集。其实贡献主要是你们的,本案例集的编者只是做了一些加工、整理、编写工作而已!这里虽然无法一一列举出来你们的名字,但本案例集的编者衷心感谢你们的劳动。谢谢!

在此,还要感谢为这套“人力资源管理专业全景实训教材系列”付出辛勤劳动的河北师范大学商学院人力资源管理系主任郑永武博士,以及浙江大学出版社朱玲老师,你们辛苦了!

刘素华

2016年4月28日于河北石家庄

第一编 工会部分

- 案例 1 公司董事局董事、执行总裁能兼任工会主席吗? / 3
- 案例 2 信威公司“机器换人”引劳资矛盾 工会维权化解纠纷 / 5
- 案例 3 职工任陪审员被解除合同 工会助其维权 / 8
- 案例 4 工会主席系列维权案 / 10
- 案例 5 邵阳县总工会法律援助的对象是“谁”? / 14
- 案例 6 企业单方解约未事先通知工会无效 / 17
- 案例 7 企业欠缴社会保险费,工会该怎样为职工维权 / 19
- 案例 8 北京市总工会为职工打造私人定制“健康处方” / 25
- 案例 9 马勒别墅饭店工会“案例分析会”培训员工技能 / 28
- 案例 10 开滦(集团)有限责任公司工会倾力打造“模范职工之家” / 30
- 案例 11 绿野木业有限公司工会组建筹备工作汇报 / 35
- 案例 12 渭南煤化实业有限公司召开工会成立暨第一次会员代表大会 / 39
- 案例 13 上海国际贵都大饭店工会诉企业拖欠工会经费纠纷案 / 42
- 案例 14 双流县委党校违规使用工会经费发福利 / 44
- 案例 15 南太集团的工会直选 / 47
- 案例 16 工会创新维权模式的探索 / 51
- 案例 17 某公司工会为劳务派遣员工争取权益 / 54
- 案例 18 零散就业者可入工会 / 57
- 案例 19 “项目工会”成长沙市政工程招投标“铁门槛” / 59

第二编 员工参与部分

- 案例 1 斯坎隆计划救活了拉帕因梯钢铁公司 / 65

- 案例 2 马洛在哈乌德公司的参与管理试验 / 69
- 案例 3 “韶星现象” / 71
- 案例 4 北安庆华工具厂的“工人参与管理” / 74
- 案例 5 石家庄天同拖拉机厂开创厂务公开之先河 / 79
- 案例 6 开滦(集团)有限责任公司利用网络手段推行厂务公开 / 84
- 案例 7 唐山开滦热电有限责任公司的职工董事、监事制度 / 88
- 案例 8 信誉楼的岗位股权制 / 91
- 案例 9 柘中电气职工持股会的成立与撤销 / 94
- 案例 10 海尔集团的合理化建议活动 / 97
- 案例 11 唐山市协和医院的民主议事会制度 / 106
- 案例 12 中交二航局三公司职工民主议事会“大权在握” / 108
- 案例 13 上海烟草印刷包装有限公司创建劳务员工民主议事会 / 110
- 案例 14 北京宝金龙公司建立总经理接待日制度 / 114
- 案例 15 黄骅信誉楼百货集团实行职工代表竞选制 / 116
- 案例 16 燕山大学召开七届一次教职工代表大会暨八届一次工会会员代表大会 / 119
- 案例 17 黑龙江××煤矿六届一次职工代表大会筹备工作报告 / 123
- 案例 18 中信银行扬州分行工会奖励职代会优秀提案 / 126
- 案例 19 林钢事件: 改制方案必须通过职代会 / 129
- 案例 20 工会经费花完就可以不开职代会吗? / 134
- 案例 21 这家企业职代会活动的程序和形式符合法律规定吗? / 135
- 案例 22 企业总经理是职代会的当然代表吗? / 136
- 案例 23 职代会决议必须经全体职工代表过半数通过 / 137
- 案例 24 某高校教代会的做法符合相关法律规定吗? / 138
- 案例 25 是校长还是工会主席的说法正确? / 140
- 案例 26 哈尔滨市南岗区荣市街道建立区域性职代会 / 141
- 案例 27 海德堡宜家与百福的企业委员会 / 145

第三编 集体协商与集体合同部分

- 案例 1 唐山贝氏体钢铁(集团)有限公司工资集体协商现场实录 / 153
- 案例 2 南京市六合区服装行业的工资集体协商与工资专项合同 / 160
- 案例 3 湖北活力美洁时公司的集体协商与集体合同 / 166
- 案例 4 上海市静安区的工资集体协商指导员和工作室 / 169
- 案例 5 14 省份公布 2015 年企业工资指导线 / 172

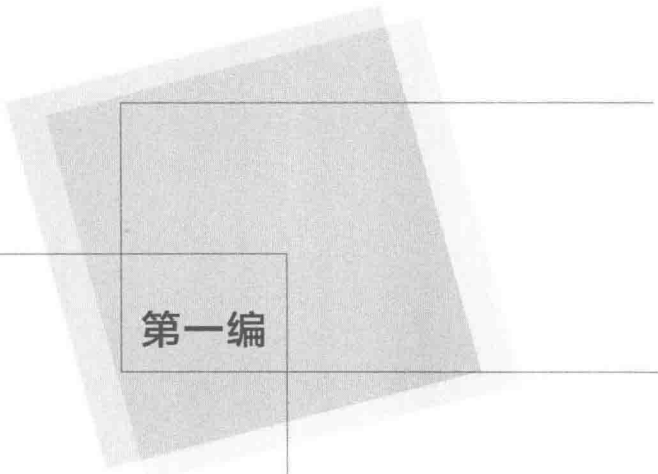
- 案例 6 某钢铁厂的集体合同争议 / 174
- 案例 7 北京市餐饮行业部分连锁企业和特色美食街区工资集体协商纪实 / 176
- 案例 8 营口市虎庄镇的工资集体协商 / 183
- 案例 9 上海环卫行业的四次工资集体协商 / 188
- 案例 10 深圳某日资企业集体协商的启示 / 193
- 案例 11 集体合同签订后新招的分厂员工适用集体合同吗? / 196
- 案例 12 王某等与公司的争议是集体合同争议吗? / 200
- 案例 13 包工头李某代签的是不是集体合同? / 203
- 案例 14 集体合同可以变更、解除吗? / 206

第四编 三方协商机制部分

- 案例 1 欧洲三大工人运动与三方协商机制的产生有联系吗? / 211
- 案例 2 中国政府、工人和雇主代表出席第 97 届国际劳工大会 / 216
- 案例 3 国家协调劳动关系三方会议第五次会议纪要 / 221
- 案例 4 陕西省召开的第九次协调劳动关系三方会议 / 227
- 案例 5 辽宁省三方协商机制工作取得明显成效 / 230
- 案例 6 全国海上劳动关系三方协调机制启动运行四年 / 235

第五编 产业行动部分

- 案例 1 瑞典的产业行动规制 / 243
- 案例 2 博世—西门子家用电器厂的罢工 / 253
- 案例 3 浙江宁波 10 余工人的“跳楼式”讨薪 / 257
- 案例 4 某重机厂的集体上访、静坐事件 / 260
- 案例 5 南海本田罢工门 / 269
- 案例 6 深圳冠星精密表链厂的罢工是怎样解决的 / 279



第一编

工会部分

案例1 公司董事局董事、执行总裁 能兼任工会主席吗?^①

这是2012年3月16日《劳动者报》的一篇报道,题目是“维护职工权益是我第一职责——记陕西省五一巾帼标兵,陕西天驹投资集团董事局董事、执行总裁王霖霖”。内容如下:

陕西天驹投资集团是一家以创投为核心,集广告、快速消费品代理、航线运营、航空和旅游代理等多项服务,下设多家子公司,具有多元化产业格局的企业集团。2006年,王霖霖进入天驹,担任陕西天驹投资集团董事局董事、执行总裁,主持企业全面经营管理工作。上任伊始,她的第一个动作就是建立党支部和工会。

王霖霖说,总裁和工会主席这两个称呼,我更喜欢大家天天叫我工会主席,因为它能时刻提醒我,把职工的权益放在心里,能让我记得职工才是企业的主人,能让我觉得自己和大家是一个整体。“说实在的,我花在工会上的精力,的确要比花在行政上多。”王霖霖坦言。

王霖霖说:“企业要长久持续地发展,必须关爱职工,切实维护职工的合法权益。我对此负有第一责任。”

在王霖霖的主持协调下,集团成立了由工会委员、员工代表和资方代表组成的劳动争议调解委员会;成立了由员工代表组成的伙食管理委员会,参与员工餐厅管理;建立了由工会、监事局和员工代表参加的企务公开监督小组,形成了“行政工会共同负责,监事局检查监督,员工代表参与”的工作机制。

她积极推行“双赢价值观”理念,签订集体合同和工资集体协商协议;保证各种福利待遇和“五险一金”的实施;建立员工健康档案,每年组织员工健康体检;建立员工生日档案,每逢员工过生日,集团工会都要为员工送去生日礼物和贺卡……种种举措,让员工深深感受到被关爱的温暖。

在王霖霖的主持下,该集团自工会成立时就建立的集团员工代表大会制度,在履行民主管理和民主监督职能方面发挥着重要的作用。在集团工会一年一度举办的“天驹文化节”上,热情开放的王霖霖与员工打成一片。这就是王霖霖,一位新时期工会主席的靓丽风采……



问题

1. 中国工会的性质和基本职能是什么?

^① 整理自:申美:维护职工权益是我第一职责,《劳动者报》,2012-03-16。

2. 你怎样看待本案例中董事局董事、执行总裁兼任工会主席?



答案提示

1. 中国工会的性质和基本职能

《中华人民共和国工会法》(以下简称《工会法》)规定了我国工会的性质——是职工自愿结合的工人阶级的群众组织。所谓工人阶级的群众组织包含了两层含义:一是对工会构成人员的要求——必须是工人阶级的成员,具体说就是《工会法》规定的“在中国境内的企业、事业单位、机关中以工资收入为主要生活来源的体力劳动者和脑力劳动者”;二是对工会与党组织关系的界定——工会是工人阶级的群众组织,中国共产党是工人阶级的先锋队,工会是党和工人群众之间的联系纽带和桥梁。

《工会法》还规定,中华全国总工会及其各工会组织代表职工的利益,依法维护职工的合法权益。维护和代表职工的合法权益是工会的基本职责。

2. 对本案例中董事局董事、执行总裁兼任工会主席的看法

随着我国经济社会转型、利益关系调整,劳动关系也发生了巨大变化——劳资利益分化:老板的目标是追求利润,而工人最为关注的是工资。劳资双方既有共同做大价值蛋糕的合作关系,也有如何切分价值蛋糕的此消彼长的关系。

《工会法》规定了我国工会是职工自愿结合的工人阶级的群众组织,中华全国总工会及其各工会组织代表职工的利益,依法维护职工的合法权益,是职工合法权益的代表者和维护者,对于工人具有代表性。

工会代表性的实现需要以工会的独立性作为条件保证,如果工会失去独立性,就不能保证其代表性的实现。具体说来就是要保证工会在人、财、物方面的独立性。我国《工会法》对此予以了法律规定,比如工会实行经费独立原则,有自己的预决算和经费审查监督制度;任何组织和个人不得侵占、挪用和任意调拨工会的财产、经费和国家拨给工会使用的不动产;各级工会委员会由会员大会或者会员代表大会民主选举产生,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,企业行政负责人(含行政副职)、合伙人及其近亲属、人力资源部门负责人、外籍职工不得作为本企业工会主席候选人;工会会员大会或者会员代表大会有权撤换或者罢免其所选举的代表或者工会委员会组成人员,任何组织和个人不得随意撤销、合并工会组织;工会主席、副主席任期未满时,不得随意调动其工作,因工作需要调动时,应当征得本级工会委员会和上一级工会的同意,罢免工会主席、副主席必须召开会员大会或者会员代表大会讨论,非经会员大会全体会员或者会员代表大会全体代表过半数通过,不得罢免等。

本案例中,陕西天驹投资集团董事局董事、执行总裁王霖霖,同时还兼任了企业工会主席,这是违反《工会法》的行为,破坏了企业工会的独立性,应予以纠正,以确保国家法律的严肃性以及广大职工合法权益受到工会的真正保护,避免工会成为被老板操控的工具。

案例2 信威公司“机器换人”引劳资矛盾 工会维权化解纠纷^①

浙江信威塑胶有限公司位于山清水秀的天台山,是一家生产PVB中间膜的企业。2010年建厂以来,公司规模不断扩大,一直在不断招工补员。为谋求更大的发展,2013年12月,企业管理层决定引进先进设备和工艺,提升生产效率,提高产品质量。

然而,问题出来了:引进先进设备和工艺后,许多人工活儿将由机器代替,意味着将产生一批剩余劳动力。

对此,企业管理层的意见是裁员。选择在这个时间节点裁员的理由之一是,一些职工的劳动合同将于2014年1月30日到期。

按照企业管理层的预想,此次将一次性裁减50多名职工,接近职工总数的1/3。

此时,企业工会主席叶挺峰说话了:“‘机器换人’,人怎么办?”

这么大幅度的裁员,在当地企业极为少见。得知这一情况后,天台县赤城街道总工会主席张锋,也就是这家企业的工会指导员,第一时间赶到企业,对企业行政宣讲法定的裁员程序和步骤,以及对职工应尽的责任和义务。

尽管做了一些前期工作,意想不到的事情还是发生了。当时正临近春节,部分被列入裁减名单中的职工情绪激动,车间里酝酿着一股不安的气氛。

“我在公司好几年了,平时工作也很用心,凭什么说裁就裁?”一线职工姜某跟其他即将下岗的职工一样,接受不了丢饭碗的事实。

1月底,少数对裁员抱有抵制情绪的职工采取了不合作态度,影响到企业的正常生产。

企业管理层着急了。这时,企业工会指导员张锋介入,并根据职工的意见,提出了区分不同情况分类解决的方案。

根据张锋的意见,企业方先期为8名临近退休年龄的职工,联系社保中心提前办理了退休手续。在信威公司裁员名单中的陈某,因工伤仍在康复中,工会知晓后,要求企业不予裁员。考虑到陈某4月将达到退休年龄,工会还要求企业为其报销约1万元的治疗费用,落实1.2万元补偿金。此举使工会组织在职工中的威信大增。

“职工不愿离职,是怕找不到新工作。过年后肯定有很多企业招工,信威公司可以联系

^① 整理自:徐平、胡幼萍、李刚殷:机器来了,人怎么办,中工网,2014-06-16。

其他公司,帮助职工找到新岗位。”信威公司认同了张锋了解到的情况,在征询职工意愿后,为20名被裁减职工在当地最大的一家企业里找到新岗位。

这些职工的出路解决了,余下的职工怎么办?

职工们意见不一,表现出对企业的的不信任,他们的真实诉求反倒被掩盖。张锋决定走法律维权之路。

天台县总工会抽调专职律师忻晓晓组成工作小组。“第一次交谈就是职工对我们的考验。”张锋明白取得职工信任的重要性。经过多次与职工交心、说理、说法,工作小组初步取得职工信任。随后,当地人大代表、村干部也及时介入协助调解。

“我们最怕的就是公司看我们不懂法律,不付给我们应得的劳动报酬。”职工们说出了心中的顾虑。

在多次征求职工意见后,工作小组理清了思路,梳理出社保、最低工资保障、工龄、年休假、养老保险、高温补贴等7个共性要求。

带着这些要求,工作小组依法与企业方协商。企业方也明白了自己应尽的责任,最终向被裁减职工足额支付各类补偿金50多万元。

拿到补偿金后,职工气顺了。有职工表示,裁员可以理解,但“起码要让我们‘走’得合法”。

最终,对于这起因企业引进高科技设备而裁减50多名员工引起的劳动纠纷,在当地工会的介入和争取下,企业按法定程序裁员,被裁减职工的合法权益得到有效维护,企业生产平稳过渡。



问 题

1. 在本案例化解信威公司裁员纠纷中工会发挥了什么作用?
2. 本案例工会成功化解裁员纠纷给我们什么样的启示?



答案提示

1. 本案例化解信威公司裁员纠纷中工会发挥的作用

在本案例中,工会在维护职工合法权益方面发挥了较大作用。表现在:

首先,企业工会很敏感,意识到企业以“机器换人”会给职工带来的一系列问题需要引起关注。但本案例中企业基层工会本身并没有多大作为。这反映出企业工会的软弱,虽有心维护工人合法权益,却也没有足够力量。但没有他们与上级工会的紧密联系沟通,上级工会就不可能顺利介入、解决问题。

其次,在本案例中区域性工会即天台县赤城街道总工会在此次劳动争议纠纷化解中发挥了重要作用,积极、及时、主动地介入事件处理,较好地维护了职工的合法权益。该总工会采取了很多措施,做了很多工作,比如了解被裁职工的实际情况以及需要;主动与企业协商

沟通;指导职工运用法律武器维权;制定出分类解决的方案,对即将退休的员工直接办了退休手续,为部分被裁职工找到工作,为其他员工争取尽可能好的补偿方案等。这些都表现出街道工会敢于担当的勇气和善于担当的智慧,也反映出街道工会作为区域性工会力量相对较强,由区域性上级工会代替基层工会履行保护职工合法权益的职能能够达到较好效果。

2. 本案例工会成功化解裁员纠纷给我们的启示

首先,企业在裁员过程中必须按照法律要求去做。

正如介入此事的天台县赤城街道总工会主席、信威公司工会指导员张锋所说,信威公司这起纠纷之所以发生,部分原因在于该公司没有裁员经验,对可能出现的困难和问题估计不足;跟职工沟通不足,当遇到职工抵触时,缺少应急预案,应对能力薄弱。

从企业的角度来说,在进行裁员时,裁员的依据、对象、程序、补偿等都必须符合法律规定,该给职工经济补偿的,都要做到位。不能只顾企业利益而损害职工利益。应该提前向工会或全体职工说明情况的,要充分与职工沟通,做细、做实职工的思想工作,提前化解可能出现的矛盾,同时还要制定翔实的应急预案。

其次,工会应充分发挥维护职工合法权益的作用,做好监督和协调工作,尤其当矛盾出现后,更要及时出面,依法维护职工的合法权益。只有尊重职工的利益与诉求,坚持维护职工的合法权益,职工才会信任工会,才有利于协调解决劳动纠纷。

一方面,工会要有担当,勇于作为。企业工会及上级工会应主动、及时了解裁员方案,在裁员过程中密切审视企业行为,看其有无违反劳动法律法规之举,避免职工合法权益受损。当职工与企业方产生劳动纠纷时,工会既要引导职工依法理性维权,又要代表职工理直气壮地与企业方沟通,为其发声,维护其合法权益。

另一方面,工会要有智慧和手段,善于作为。在这方面,信威公司这一“样本”提供了有借鉴意义的探索。例如,工会积极与企业沟通,帮助被裁减人员寻找“出路”;与职工“交心”,理清职工的共性要求,而后依靠法律手段与企业方协商补偿金;等等。

案例3 职工任陪审员被解除劳动合同 工会助其维权^①

荀博华曾在沈阳一家企业担任资产保全、客户经理工作。2005年4月,经所在单位推荐、沈阳市人大任命,荀博华成为沈阳经济技术开发区法院的一名人民陪审员。此后,荀博华经常奔波于单位与法院之间,参与调解百余起案件,多家媒体报道过他的事迹。2007年,荀博华被沈阳市中级人民法院评为优秀陪审员。

然而,由于单位认为荀博华担任人民陪审员影响了工作,在进行2008年工作考核时,对他的年终奖、住房补贴等进行了降档处理,荀博华据理力争,但没有结果。2009年4月15日,辽宁省一家媒体将荀博华的遭遇刊登在“内参”上。4月28日,单位将他的工作岗位撤销,使其待岗。6月12日,单位召开职代会,在荀博华没有在场的情况下,以其从事陪审工作没有向单位请假、连续旷工26天为由,经职工代表表决,与其解除劳动合同。

2009年8月3日,荀博华将自己的遭遇写信反映给时任辽宁省委常委、省总工会主席的王俊莲并起诉单位。王俊莲8月7日即批示:“如情况属实,应妥善解决,慎用解除劳动合同。”并指示辽宁省总工会法律部指派吴洪光律师参与调查此事。

吴洪光与受理此案的于洪区人民法院到沈阳经济技术开发区人民法院调查得知,荀博华所在单位指控他的旷工行为,都有法院要求其参加陪审工作的通知,无故旷工26天的指控并不成立。2010年5月7日,于洪区人民法院判荀博华胜诉。当月,其单位上诉。沈阳市中级人民法院将案件发回原审法院重审。2011年6月10日,于洪区人民法院再次判荀博华胜诉。单位再次上诉。

期间,辽宁省总工会副主席刘世峰、闫万达多次到荀博华所在单位及政法委反映情况、进行调解,市中级人民法院两次召开由各方代表参加的听证会,终于达成了比较一致的意见。2012年3月6日,沈阳市中级人民法院依据《最高人民法院关于人民陪审员管理办法(试行)》中“有工作单位的人民陪审员因参加培训、审判活动,所在单位不得克扣或者变相克扣工资、奖金及其他福利待遇”的相关规定及事实,宣判荀博华终审胜诉。

获得胜诉的荀博华,满怀感激之情来到辽宁省总工会,将写有“维权伸张正义,履职彰显威严”、“尽心尽力为职工说话办事,尽职尽责替弱者诉讼维权”的两面锦旗送到辽宁省总工

^① 整理自:顾威、刘旭:辽宁省总历时3年9个月助其维权终审胜诉,中工网,2013-03-27。

会和职工法律援助中心。对辽宁省总工会和职工法律援助中心历时3年零9个月助其维权,使其因担任人民陪审员被单位解除劳动合同案的终审胜诉表示感谢。



问 题

1. 请问荀博华案件是什么性质?
2. 工会在这起案件处理中起到了怎样作用?



答案提示

1. 荀博华案件的性质

本案当事人荀博华经所在单位推荐、沈阳市人大任命而担任法院的人民陪审员,因影响到工作而遭到不公正待遇,被媒体曝光后当事人又被所在单位打击报复单方解除劳动合同。当事人荀博华担任人民陪审员是依法活动,也有《最高人民法院关于人民陪审员管理办法(试行)》中“有工作单位的人民陪审员因参加培训、审判活动,所在单位不得克扣或者变相克扣工资、奖金及其他福利待遇”的规定为依据,故其所在企业扣其奖金、住房补贴、使其待岗、单方解除劳动合同等均属于违法行为,是对荀博华合法权益的侵犯。故本案的性质应属当事人荀博华的依法维权案。

2. 工会在这起案件处理中起到的作用

在当事人荀博华将自己的遭遇写信反映给当时的辽宁省总工会主席王俊莲后,案件受到高度重视,王俊莲当即做出批示:“如情况属实,应妥善解决,慎用解除劳动合同。”并指示辽宁省总工会法律部指派律师参与调查此事。在查明当事人荀博华并不存在旷工行为后,辽宁省总工会副主席多次到荀博华所在单位及政法委反映情况、进行调解,派人参加听证会。在辽宁省总工会的大力帮助下,当事人荀博华才在终审获得胜诉。本案中辽宁省总工会维护了职工的合法权益。

但是,我们也应该注意到,本案中企业工会的身影始终没有出现,或许是其维护职工合法权益的责任意识不够,或许是维权的力量太过弱小,不管是哪种原因,企业工会都没有充分承担起代表和维护职工权益的职责,对于分内事没有发挥出应有的作用。所以,加强基层工会组织建设确实是一件紧迫的任务。