

全省女职工特殊权益保护专项集体协商案例 协商争取专项补助 为女职工成长成才赋能

【协商背景】
泰州市乐太食品有限公司成立于2011年7月,坐落于高港区胡庄镇工业集中区,经营范围包括速冻食品(速冻调制食品)生产、普通货物仓储等。现有女职工53人,占职工总数的73%。公司女职工人数远超男职工,但女职工在中高级管理岗位和技能岗位上的数量低,大多数处于生产一线,工作辛苦,且妇科体检尚未落实。因此从维护女职工职业发展和健康权益出发,公司工会决定与企业方开展专项集体协商。

【协商议题】
2021年8月初,乐太食品有限公司成立了以工会主席为负责人的女职工特殊权益专项集体协商筹备组,与企业方进行座谈,讲明专项集体协商的意义,共同探讨企业发展与女职工特殊权益维护的关系,赢得了企业方的理解与配合;广泛发放女职工意愿调查问卷,收集各方面的意见和建议,针对女职工特殊权益维护遇到的问题,请大家提出合理化建议等。最终确定发放女职工学历提升津贴和每年开展女职工妇科体检、两癌筛查两项协商议题,并制定协商工作方案。



【协商过程】
8月20日,公司工会与企业方发出了协商要约书。9月7日在公司二楼会议室双方代表进行协商。在协商中,针对发放女职工学历提升津贴问题,企业方代表提出,中华全国总工会和省总工会相继出台了关于农民工学历与能力提升补贴的文件,前段时间高港区总工会

也发布了关于职工学历提升的有关事项,公司不需要针对女职工再设立专项补贴。职工方代表表示,公司女职工受教育程度总体偏低,但不少女职工对进一步接受教育还是很有想法的,只是她们现实顾虑较多,担心老板不支持,担心学费高承担不了,担心请假多扣工资等等,继续学习的积极性受影响。如果公司内部能制定女职工学历提升津贴制度,明确鼓励和支持女职工学习提升的态度,帮助女职工减轻学习负担,不仅有利于提升女职工综合素质,优化职工队伍整体学历层次与知识结构,而且更利于激发女职工拼搏奋进的建功热情、为企业长远发展夯实基础……最终打动了企业方代表。双方商定:对于学成并取得毕业证书的女职工一次性发放1000元学历提升津贴;同时要求工会要帮助职工做好上级工会学历提升专项补助的申请工作。关于每年开展女职工妇科常见病体检及“两癌”筛查,双方协商讨论后很快达成一致。后根据协商结果形成了合同文本,提交职代会审议通过,报区人社局审查备案后执行。

【协商成果】
1.为参加学历提升并取得毕业证书的女职工一次性发放1000元学历提升津贴;2.公司每年组织全体女职工进行一次妇科常见病体检及“两癌”筛查。
专家点评:
此案例协商议题较有典型性,既有法律明确规定的规定,也有法律没有规定但女职工诉求比较集中的内容。其中“为参加学历提升并取得毕业证书的女职工一次性发放1000元学历提升津贴”,体现了女职工自我成长的需求,这与过去传统的福利待遇诉求有较大差异,也反映了新阶段职业女性较为典型的关注点。 苏婕

法官说法 驾校辞退教练 未通知工会构成违法

【案例介绍】
2019年4月,刘某到某驾校从事教练员工作,双方签订有《全日制劳动合同书》,还特别约定,“违反《驾校教练员八不准》”“被追究刑事责任的”等劳动合同终止条件。2020年9月18日,驾校以刘某违反驾校管理规定、收取学员钱财为由,决定于2020年9月18日解除刘某与驾校的一切关系。刘某对此不服,起诉至法院,要求驾校支付违法解除劳动合同赔偿金4860元。

驾校以刘某违纪事实清楚,且驾校并未成立工会组织为由抗辩其解除行为并不违法。法院经审理后认为,本案中尽管驾校提供了证据证明刘某存在违反驾校规章制度向学员私自收取费用的情形,驾校也未建立工会组织,但驾校在解除与刘某的劳动合同之前,并未通知用人单位所在地工会,且在刘某起诉前也未补正,属于解除劳动合同程序违法。故法院认定驾校的辞退行为属于违法解除,应当向刘某支付违法解除劳动合同赔偿金4860元。

【法官说法】
用人单位解除劳动合同,应当符合法定的条件和程序。《中华人民共和国劳动合同法》第四十三条规定:“用人单位单方解除劳动合同,应当事先将理由通知工会。用人单位违反法律、行政法规规定或者劳动合同约定的,工会有权要求用人单位纠正。用人单位应当研究工会的意见,并将处理结果书面通知工会。”《江苏省劳动合同条例》第三十一条

第二款规定:“用人单位单方解除劳动合同,应当事先将理由通知工会;用人单位尚未建立工会的,通知用人单位所在地工会。”工会作为劳动者的群众性组织,依法维护劳动者的合法权益是其最基本的使命之一。法律明确规定用人单位解除劳动合同应当征求工会意见,用人单位未征求工会意见构成违法解除劳动合同,应当向劳动者支付赔偿金。

本案中,尽管劳动者确实违反了用人单位的规章制度,但通知工会是解除劳动合同的程序要件,如果企业没有根据《劳动合同法》《工会法》的要求履行通知工会的程序,则会导致工会对企业可能存在的违法、违规解除劳动合同行为失去了监督,劳动者的合法权益无法得到保障。考虑到我国国情,很多企业尤其是小企业并未建立工会,这种情况下应当通知用人单位所在地的工会组织。同时,出于对用人单位现实处境的考虑,《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》第四十七条也规定:“建立了工会组织的用人单位解除劳动合同符合劳动合同法第三十九条、第四十条规定,但未按照《劳动合同法》第四十三条规定事先通知工会,劳动者以用人单位违法解除劳动合同为由请求用人单位支付赔偿金的,人民法院不予支持,但起诉前用人单位已经补正有关程序的除外。”即,用人单位可在劳动者就解除劳动合同向法院起诉之前补正通知工会这一程序要件。
淮安市中级人民法院 董杰

小易有约 劳动者给用人单位造成损失,是否要承担赔偿责任?



小芸:小连,最近愁眉苦脸的,怎么啦?
小连:前几天,开车走神发生交通事故,单位将我这个月的工资和奖金全扣了,有点郁闷。
小芸:不会吧,车辆不是都有保险吗?
小连:车辆是有保险,可是这个事故我负主要责任,单位让我承担部分损失,且让我待岗,只发生活费。
小芸:分担损失是不是有规定呢?
小连:我们有规定。可是我还是觉得委屈,把我一个月劳动报酬都扣光了,我要求解除劳动合同,要求单位补发被扣的工资、支付经济补偿金,而单位又让我赔偿全部损失,我都不知道怎么办了?
小芸:这样啊,别冲动,建议你还是先咨询下工会的小易吧!
小连:一案的焦点是,劳动者给单位造成损失,单位是否可以扣其工资作为赔偿?这个问题,要具体情况具体分析。

一、劳动者造成损失,单位是否可以扣工资?

企业和劳动者属于利益共同体,劳动者为企业付出劳动,工作中要勤勉尽责,尽可能避免因过错给单位带来损失,甚至要承担赔偿责任;企业作为利益既得者,理应承担相应的风险。单位可以扣劳动者工资赔偿其给单位造成损失的情形,主要有两种:

(一)依约定或规章制度规定扣除。《工资支付暂行规定》第16条规定,“因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的,用人单位可按照劳动合同的约定要求其赔偿经济损失。”此种情形扣工资有几个条件:一是劳动合同中约定或规章制度中制定,规章制度程序合法,向劳动者公示;二是因劳动者的过错给用人单位造成直接经济损失,且有具体金额;三是公司要承担举证责任,如果无法举证,即使客观上存在损失也不能直接扣劳动者工资。
(二)特殊情形可以直接扣除。《道路交通事故管理办法》规定,驾驶员所在单位或者机动车的所有人在赔偿损失后,可以向驾驶员追偿部分损失或全部费用。根据该规定,本案的当事人作为驾驶员,即便双方未约定,公司也可以直接扣除小连的工资来赔偿给他人车辆造成的损失。

二、如果可以扣工资,扣多少合适?

为了保障劳动者基本生存权,国家对扣除金额有明确规定。《工资支付暂行规定》第16条规定,每月扣除的部分不得超过劳动者当月工资的20%。若扣除后的剩余工资部分低于当地

月最低工资标准,则按最低工资标准支付。由此可见,单位将小连当月的全部工资扣除做法不妥。但是,如果双方解除劳动关系的情况下,单位可以一次性扣劳动者工资来赔偿损失。
本案中,小连认为,其因自己原因给单位造成一万多元的损失,单位只让其赔偿三分之一,体现了公司的关爱。但,该事故也只是一般过失造成的,不是故意为之,且公司让其待岗半年,每月发基本工资,觉得处罚有些重,是被迫提出辞职的。单位认为要求其承担全部损失符合规定。因为在待岗期间,单位多次要求他返岗上班,其因个人原因拒不到岗,自己辞职还要求支付经济补偿金于法无据。为了切实解决企业心头烦心事,将矛盾化解在基层,市总工会多次依法、耐心协调,最终促使小连与单位协商一致解除劳动合同,互不追究经济责任,单位帮助小连办理相关离职手续。至此,一起潜在的劳动争议风波化解于无形,企业摆脱了困难,职工也露出笑颜,促进了劳动关系和谐和社会稳定。

【法条链接】
《工资支付暂行规定》第16条规定,“因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的,用人单位可按照劳动合同的约定要求其赔偿经济损失。经济损失的赔偿,可从劳动者本人的工资中扣除。但每月扣除的部分不得超过劳动者当月工资的20%。若扣除后的剩余工资部分低于当地月最低工资标准,则按最低工资标准支付。”
《道路交通事故处理办法》第31条规定:交通事故责任者对交通事故造成的损失,应当承担赔偿责任,承担赔偿责任的机动车驾驶员暂时无力赔偿的,由驾驶员所在单位或者机动车所有人负责垫付。但是,机动车驾驶员在执行职务中发生交通事故,负有交通事故责任的,由驾驶员所在单位或者机动车所有人承担赔偿责任,驾驶员所在单位或者机动车的所有人在赔偿损失后,可以向驾驶员追偿部分或全部费用。
易怀丽 李琳

权益视点 客户退货致产品返工 公司能否向离职员工索赔?



郑小句(文中均为化名)系某装修公司油漆工,主要负责油漆调色、刷漆工作,2021年11月从公司离职。但没过多久,因公司定做的一批别墅铜铝门被客户返厂重做,致公司产生损失,公司负责人认为郑小句在该批产品制作过程中,存在故意或重大过失,应对损失承担全责。而郑小句辩称其系履行职务行为,工作过程中听老板的指令做事,最终成品也得到老板认可,根本不可能存在故意或重大过失。多次磋商无果后,某装修公司将郑小句诉至劳动仲裁部门,要求赔偿损失。劳动仲裁部门裁定不予受理后,某装饰公司又向法院提起诉讼,要求郑小句赔偿公司经济损失十万余元。近日,句容市人民法院审结了该起劳动争议,认为某装饰公司提供的证据不足以证明损失已实际产生、损失的数额以及系因郑小句故意或重大过失所致,于是判决驳回了某装饰公司的诉求。

法院审理后认为,本案争议焦点为:一是郑小句在工作期间及其离职有无造成某装饰公司损失?二是郑小句是否存在故意或重大过失情况?是否该承担赔偿责任?

对于别墅铜铝门损失,某装饰公司主张系郑小句制作时调色不当所致,郑小句辩称系因工艺复杂,以某装饰公司的条件和设备无法完成该工作,其也事先告知了某装饰公司负责人。对于拉手损失,某装饰公司主张郑小句做出的成品和其做出的样品颜色不一致,郑小句存在故意的情形,郑小句辩称因工厂油漆房灯光不够亮导致喷色不均匀,但是后期通过继续喷色的方式进行修补,离职时郑小句称可以补充再走,但某装饰公司负责人予以拒绝。对于赶工损失,某装饰公司主张系因郑小句突然离职,其负责的工作没有完成,该岗位只有郑小句一人,为了赶工期,另加钱找人制作。郑小句辩称其不清楚有这两个订单,没有这样的工作安排。当事人对自己提出的主张,有责任提供证据。对于某装饰公司主张的铜铝门损失及拉手损失,郑小句均进行了合理解释,

某装饰公司提供的证据不足以证明损失已实际产生、损失的数额以及系因郑小句故意或重大过失所致。对于某装饰公司主张的赶工损失,某装饰公司实际生产经营必然产生费用,某装饰公司提交的证据不足以证明该损失实际发生以及与郑小句离职之间的因果关系,故对某装饰公司的全部诉请,法院均不予支持。

判决后,某装饰公司不服,提起上诉,镇江中院审理后判决:驳回上诉,维持原判。

《中华人民共和国劳动合同法》第二十九条规定,用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定,全面履行各自的义务。劳动者在履行合同过程中,由于违反法律规定或者劳动合同约定,给用人单位造成经济损失的,用人单位有权给劳动者一定的惩戒,甚至解除劳动合同。但对于劳动者在履职过程中造成的损失,劳动者是否应承担赔偿责任,现行法律法规规定得不甚明确。实践中,劳动者因履职而致用人单位利益受损的案例也不在少数,根据“权利就有保护,有损坏必要救济”的法律原理,用人单位因劳动者履职过程中造成的经济损失也应获得相应的赔偿。但劳动关系不同于一般的民事关系,具有特殊性。用人单位占有劳动者创造的经营风险应当高于劳动者应承担的工作风险。即在通常情况下,劳动者一般只对其故意或者重大过失造成的损失承担赔偿责任。如其没有过失或者仅在轻微过失,则无需赔偿。本案中,郑小句履职过程中,按照公司安排完成相关产品的定做要求,不存在故意或者重大过失致公司利益受损的情况,而某装饰公司提供的证据仅证明其向客户交付的货物存在色差致返工,但没有证据证明该损失系郑小句所致。故某装饰公司的诉请缺乏事实和法律依据,难以得到法院支持。
吴未未

劳动仲裁 劳动维权“直通车”为劳动者“撑腰”

不久前,刘师傅向连云港市连云区劳动人事争议仲裁院申请仲裁,请求确认其与当地一家企业之间存在劳动关系。此前,刘师傅在车间工作中受伤,因未签订劳动合同,刘师傅无法申请工伤认定。区劳动人事争议仲裁院受理该案件后,经对证据综合分析判断及庭前调查,认定双方存在劳动关系,并于3日内作出裁决,远远短于法律规定的45天办案期限,为刘师傅申请工伤认定及后续维权工作节约了时间。
这起案件的快速处理是区劳动人事争议仲裁院探索实施速裁快调机制的缩影。以提升争议处理效能为主线,连云区劳动人事争议仲裁院优化办案机制,打造便民维权的“直通车”。今年以来,已有20余起案件通过速裁快调机制结案处理。

快立快审快裁 优化办案机制

以打造“暖心仲裁”为出发点,以立案事项“打包办”“零跑腿”为目标,针对仲裁时效即将到期和涉及特殊困难群体的案件,开辟立案登记“绿色通道”,将立案期限由5个工作日缩短为3个工作日。对案前已经开展多次调解的案子实行快速裁决,符合条件的实行终局裁决,减少

劳动者诉累。在裁决环节,使用要素式模板制作裁决书,最大限度节省办理时间。
同时将受理通知和开庭通知一次性送达当事人,并将立案审查、组庭排庭、开庭通知、文书送达四个环节整合为“一件事”,群众办事从“跑三次”减少为“只跑一次”。从审查申请材料到领取开庭通知书,半小时内即可完成。
对用人单位放弃答辩权的案件,安排在当天或立案后5天内开庭审理,大大缩短了庭审周期。实行要素式庭审,引导当事人填写基本事实要素表和案件类型要素表,对无争议要素进行确认,只对有异议要素事项在庭审阶段进行调查、辩论、分析和论述,平均庭审时间只要1个小时。

凝聚多方合力 创新调解模式

按照纵向到底、横向到边的要求,构建覆盖城区、街道和企业的调解组织网络,全力实现基层调解组织“五有”建设标准,落实“六规范”“五上墙”制度,为快速调处夯实基础。
同时建立“联盟式”多元调解模式,打造工会、法院、人社局、司法四部门协作,人民调解、仲裁调解、司法调解“三调联动”工作机制。设



立连云区劳动人事争议一体化处理中心,建立常态化联系制度,每季度召开沟通协调会议,研判典型性、苗头性和普遍性劳动争议案件,并根据需要召开临时会议,共商劳动争议快调对接工作,凝聚多方合力,高效化解争议。
此外,依托“人社惠企专员”制度,采用“流动式”上门服务模式,为区大型重点企业对口选派调解员,定期走访基层,将政策宣传带到基层,坚持做到预防在车间、调解在企业。推进“互联网+调解”模式,为当事人提供调解在线申请、相关法律法规政策和案件处理进展查询等服务,实现马上办、网上办、就近办。今年以来,通过“互联网+调解”模式,调解劳动人事争议30余起,均获得双方当事人的认可。
连云港市连云区劳动人事争议仲裁院 王雯

维权课堂

主办:江苏省高级人民法院
江苏省司法厅
江苏省总工会
承办:省高院民四庭
省法律援助中心
省总工会法工部
江苏工人报社