

# 职工权益受侵害 工会及时伸援手

## ——江苏工会法律援助十大典型案例评析

### 案例一 251名职工工资拖欠案实现快速援助

**【案情介绍】**  
无锡某韩资企业因经营困难,资金链断裂,银行账户被多家法院冻结,自2012年6月开始连续两个月未能支付企业251名员工工资。韩方管理层在对员工没有任何交待的情况下,不辞而别,整个企业陷入混乱之中。同年8月2日,公司部分员工围堵公司门前的马路,集体讨要工资。

为维护251名员工的合法权益,无锡市总工会指派职工法律援助律师团李凤律师提供法律援助。经调查,公司拖欠员工工资事实清楚,证据充分,但目前公司所有银行帐户都被法院冻结,公司虽然有房产设备可以处理,但处理时间较长。考虑到员工的现状,李凤律师及其团队决定,先拿出500万元垫付251名员工的工资,然后帮助这些员工一一提起诉讼。经过连续几个月的奋战,251个案件全部胜诉且执行到位。

**【案件点评】**  
本案是一起涉及人数众多、影响较大、关系社会和谐稳定的职工维权案件。案情并不复杂,企业拖欠员工工资的行为,违反了《劳动法》第三十条第一款“用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定,向劳动者及时足额支付劳动报酬”的规定,应当及时补发工资。本案的特殊性在于,尽管事实清楚,但是走完司法程序需要一定的时间成本。

在办案过程中,法律援助律师不但具有较高的政治素质和职业素养,能够有效化解矛盾,积极引导职工合理表达利益诉求,精准适用法律成功为受援人维权;更难能可贵的是,援助律师还主动掏腰包垫付当事人本应向被告追讨的欠薪。他们的付出换来251名职工的欢欣,他们的责任感与爱心感人至深!

企业破产,职工生活陷入困难。在这种情况下,如何帮助身处弱势的广大职工维权,如何在致力于经济腾飞的同时不忘民生民情,这是社会发展给工会法律援助工作提出的重要课题。本案的办理,无疑向广大职工提交了一份满意答卷。

### 案例二 恶意欠薪将承担刑事责任

**【案情介绍】**  
2004年,戴某在海安县墩头镇创办某服装厂,该厂起初只有12台机器,七八个工人。一年后,戴某感觉效益还不错,便盲目扩大规模,分别在墩头、南莫开设两家分厂,工人最多时达到了130人。后来由于经营不善,工厂出现严重亏损,不能按时足额发放职工工资。从2011年10月至2012年1月,共拖欠118名职工工资42.54万元。2012年1月下旬,戴某将厂内价值几十万元的机床设备以极低的价格处理后逃匿。戴某逃匿后,海安县总工会指派律师为该厂职工提供法律援助。

经过调查,援助律师发现戴某已涉嫌拒不支付劳动报酬罪,向公安机关报案。援助律师将前期搜集的生产车间负责人出具的考勤表、工时记录,以及戴某出具给车间负责人的生产用工证明等证据材料提供给公安机关。公安机关以涉嫌拒不支付劳动报酬罪对戴某立案侦查。2012年9月戴某被抓归案,后经法院审理,被判处有期徒刑一年,并处罚金人民币5万元。2012年12月,援助律师配合海安县人民检察院工作人员,向职工逐一发放了被拖欠的工资。

**【案件点评】**  
用人单位不按劳动合同的约定支付劳动报酬,除需承担按约补足劳动报酬的民事责任外,还有可能承担行政责任或刑事责任。《劳动合同法》第八十五条规定,用人单位未按劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动者劳动报酬,加班费、经济补偿金的,劳动行政部门将会责令其限期支付或补足差额部分;逾期仍不支付的,将会责令用人单位按应付金额50%以上100%以下的标准加付赔偿金。如果用人单位以转移财产、逃匿等方法逃避支付劳动报酬,或者有能力支付而不支付,数额较大,经政府有关部门责令支付仍不支付的,《刑法》第二百七十六条规定,用人单位直接负责的主管人员和其他直接责任人员将会被处三年以下有期徒刑或者拘役,并处或者单处罚金;造成严重后果的,处三年以上七年以下有期徒刑,并处罚金。因此,作为用人单位的负责人应当做到尽职尽责地保障劳动者的合法权益,否则不仅不能逃避应当承担的民事责任,还有可能会因此而承受行政责任甚至刑事责任。

### 案例三 单位单方解除劳动合同须事先通知工会

**【案情介绍】**  
孙某系苏州某医药公司职工,1999年6月进入该公司从事采购工作,2011年8月与公司签订无固定期限劳动合同。2012年4月,孙某被调往门店管理部任经理助理。由于不熟悉门店业务,孙某便经常通过外出走访的方式了解门店经营状况,但公司认为孙某外出行为属旷工,要求其主动辞职。5月28日,公司向孙某发出解除劳动合同书面通知,理由是孙某考勤打卡记录显示其旷工3天以上。但公司在向孙某提出解除劳动合同前,并未将解除劳动合同的理由通知工会。

苏州市总工会职工法律援助中心刘坚律师承办此案,代理孙某向苏州市劳动争议仲裁委员会提起仲裁申请。最终,仲裁委员会以考勤记录没有孙某签字确认,且用人单位单方解除劳动合同事先未将理由通知工会为由,认定公司违法解除劳动合同,裁决该公司支付违法解除劳动合同赔偿金10万余元。

**【案件点评】**  
《工会法》第二十一条和《劳动合同法》第四十三条均规定,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,并将结果书面通知工会。《江苏省劳动合同条例》第三十一条进一步规定,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。因此,用人单位单方解除劳动合同必须符合《劳动合同法》第三十九条、第四十条规定的条件外,还应履行将解除理由告知工会,并征求工会意见的程序。

《工会法》和《劳动合同法》的该程序性规定是效力性规定。工会依法享有在用人单位解除劳动合同时的事先知情、要求纠正和要求处理的权利。用人单位违反了该程序性规定,其解除行为将被认定为无效。对此,最高人民法院于审理劳动争议案件若干问题的解释(四)第12条亦明确规定,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,人民法院应予支持。

### 案例四 非全日制职工工伤所在单位应担责

**【案情介绍】**  
张某,女,系淮安市清浦区城南乡农民,2011年3月17日与淮安某快递公司建立了非全日制劳动关系。2011年6月6日晚23:00,张某在工作中被输送机绞伤右腿;2011年10月17日被认定为工伤。医疗期结束后,公司解除了与张某的劳动合同。公司没有为张某缴纳工伤保险费,但为张某购买了商业性质的人身意外伤害保险,并以此为由拒绝承担张某的医疗费用和其他补偿。

淮安市总工会职工法律援助中心为张某提供法律援助,帮助张某提起劳动争议仲裁申请。淮安市劳动争议仲裁委员会开庭审理该案件,当庭未能调解成功。2012年1月9日,淮安市劳动争议仲裁委员会启动一体化调解机制,委托淮安市总工会职工维权中心进行调解。经调解,2012年1月16日上午,双方签订了调解协议:公司在商业保险赔付之外,对张某的治疗费及其他费用一次性赔偿9000元。

**【案件点评】**  
本案是一起非全日制职工工伤赔偿问题,有两个焦点:一是单位没有为非全日制职工张某缴纳工伤保险费,其发生工伤后是否能到赔偿;二是公司为张某购买了商业保险,与工伤保险是何关系。

首先,根据原劳动和社会保障部《关于非全日制用工若干问题的意见》、《江苏省实施〈工



工会组织法律援助志愿者走上街头,为职工群众提供法律服务。

朱之朴 摄

### 案例五 以外包形式规避法律责任不可取

**【案情介绍】**  
颜某等5名职工80年代初以征地带工方式被徐州市某医院招聘,分别从事保洁、看车棚勤杂工作。他们始终未与医院签订书面劳动合同,工资及其他待遇水平也一直低于医院正式职工。2011年,该医院将保洁、保安等勤杂工作外包,并计划将原来从事勤杂工作的颜某等5人的劳动关系转到外包公司。颜某等5名职工不同意医院做法,提出要继续保持与医院的劳动关系并补签劳动合同。为此,5名职工多次找医院协商,但他们的诉求一直没有得到解决。

2012年,5名职工向徐州市总工会求助。职工法律援助律师在取得相关证据后,要求医院与颜某等5名职工补签劳动合同、补缴社会保险费、支付未签劳动合同应给予的双倍工资及同工同酬待遇差额损失等。医院以双方建立的是“临时工”关系,不愿意承担任何责任。援助律师帮助5名职工分别提起仲裁及诉讼。最终,法院判决该医院与颜某等5人补签劳动合同,并给予他们各项补偿费用25万元。

**【案件点评】**  
《劳动合同法》规定,建立劳动关系,应当订立书面劳动合同。国家机关、事业单位、社会团体与其建立劳动关系的劳动者也应依照《劳动合同法》执行。一些事业单位存在着将编制外用工视为临时工的错误观念,往往不与“临时工”签订劳动合同、缴纳社会保险费。《劳动合同法》第十四条第三款规定,用人单位自用工之日起满一年不与劳动者签订书面劳动合同的,视为用人单位与劳动者已订立了无固定期限的劳动合同。

本案中,颜某等职工依法与医院已存在无固定期限劳动合同关系,医院应当与职工补签无固定期限劳动合同。但医院却通过外包(劳务派遣)方式,企图将职工的劳动关系转到外包公司(劳务派遣公司),从而规避《劳动合同法》的规定义务。法律的实施就是要让恶意规避法律的行为承担应有的法律后果,从而维护劳动者的合法权益。这起案件的处理结果警示了用人单位,如心存侥幸不规范用工,试图规避法定义务,则必须承担法律规定的补签劳动合同、支付补偿金、赔偿金等责任。

### 案例六 雇佣关系中雇员受伤应当得到赔付

**【案情介绍】**  
2006年6月,某建安公司将一项目拆除工程承包给李某,约定拆除的板材等材料归李某所有。李某将板材转卖给徐某,并约定徐某自行拆除、运输板材。2007年10月,农民工杜某受雇于徐某进行拆除工作,并在拆除过程中摔伤,经司法鉴定,杜某构成二级伤残。在杜某住院的数月内,徐某在支付3万多元医疗费用后不再过问,杜某因拖欠巨额医疗费被迫出院。

事故发生后,杜某家人向当地有关部门投诉,但被告知杜某不属于工伤。连云港市总工会指派工会公职律师方美军提供援助,以徐某、李某及某建安公司为被告提起诉讼。经过法庭调查与审理,法院认为,徐某作为杜某的雇主,应当对雇员在雇佣过程中所受伤害承担主要赔偿责任,即承担60%的责任463247.94元;李某在拆除过程中管理不到位,即承担40%的责任308831.96元,某建安公司作为工程总包单位未尽安全管理职责,与李某承担连带责任。

**【案件点评】**  
自然人承包经营用人单位的业务或项目是经济行为,应符合《合同法》规定。在现实经济活动中,一些用人单位往往将生产经营活动中的某个部分或项目,发包给没有用工资格的自然人承包,由承包人完成承揽项目,承包人往往又雇用劳动者从事劳务。

由于自然人履行法律义务的能力一般弱于用人单位,为了保护劳动者的合法权益,《劳动合同法》第九十四条规定,个人承包经营违反本法规定招用劳动者,给劳动者造成损害的,发包的组织与个人承包经营者承担连带赔偿责任。这一规定,一是体现了对劳动者权益的保护,二是引导用人单位规范发包、承包经营关系,促使发包单位尽可能将业务或项目,发包给有经营资质的单位组织来承包经营。

用人单位在进行发包活动中,为避免引发争议,承担连带责任,应尽可能将业务(项目)发包给具备合法经营证照的单位组织,从而规范用工管理,减轻法律风险,否则会承担连带赔偿责任。

### 案例七 工程分包中农民工工资支付有明确主体

**【案情介绍】**  
张某,于2009年6月与扬州某劳务公司签订劳动合同,随后被派遣至某机电安装公司山东淄博工地工作,工资每月2500元。2009年7月~2010年12月期间,机电公司每月只发放张某生活费500元。工程结束后,张某未拿到2009年7月~2010年12月期间其余工资36000元。张某找劳务公司索要工资,劳务公司以机电公司没有结算为借口推脱,而机电公司以工程分包资金困难为由拖着不付。

面对两家公司的推诿,张某无奈向扬州市总工会求助,职工法律援助律师团2名援助律师承办此案。援助律师调查取证后,多次与机电公司及劳务公司进行协调,指出劳务公司应及时支付张某工资,机电公司承担连带责任,如再拒绝支付将向人民法院申请支付令。最

终,机电公司通过劳务公司将拖欠的36000元工资全部支付给张某。

**【案件点评】**  
本案的核心问题在于,张某工资支付的主体是劳务公司还是机电公司?按照《劳动合同法》关于劳务派遣的有关规定,扬州某劳务公司与某机电公司之间应该签署劳务派遣协议,约定机电公司(用人单位)先将张某的工资支付给劳务公司(用人单位),再由劳务公司将工资全额及时地发放给张某。张某工资被拖欠,劳务公司应承担第一支付责任,同时根据《劳动合同法》第九十二条的规定,用人单位即机电公司与劳务派遣单位承担连带赔偿责任。

在具体实践中,建筑市场上一股不是简单的劳务派遣关系,而是劳务分包关系。机电公司是工程总承包公司,扬州某劳务公司是劳务分包公司。按照《江苏省工资支付条例》第三十九条第二款的规定:建设工程项目发包人或者总承包人未按合同约定支付工程款,承包人克扣、无故拖欠劳动者工资的,当地劳动保障行政部门或者建设行政主管部门可以决定由发包人或者总承包人先行垫付劳动者工资,先行垫付的工资数额以未结清的工程款为限。因此,在本案中,张某工资的支付主体首先应该是扬州某劳务公司,如果工程款没有及时结算到位,可以要求机电公司先行垫付。

### 案例八 企业规章制度应当向职工公示或告知

**【案情介绍】**  
2007年8月,蒋某进入某医药公司工作,月工资约1500元。2011年4月,公司以蒋某旷工3天,严重违反公司规章制度为由,提前解除了与蒋某的劳动合同。蒋某在与单位交涉无果后,向盐都区亭湖区总工会申请法律援助,职工法律援助律师团张凯律师代理此案。2011年7月,蒋某提起仲裁申请,要求确认用人单位解除劳动合同违法,并支付赔偿金。

仲裁委认为:医药公司主张蒋某旷工3天严重违反规章制度,但员工手册送达和学习记录中均无蒋某的签名,不能证明蒋某已经收到或学习过员工手册中的规章制度,因此医药公司行为属于违法解除劳动合同,应当向蒋某支付赔偿金9549.4元。

**【案件点评】**  
《劳动合同法》第四条规定,用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度,保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务;用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示,或者告知劳动者。

合法的企业内部规章制度必须符合三个要件:制定必须经过民主程序;内容不得违反现行法律法规规定;必须向劳动者公示。这三个要件缺一不可,否则不能作为法院或仲裁机构审理劳动争议案件的依据。

本案中,该公司虽然将内部规章制度公布在员工手册上,但无证据证明职工已经收到或学习过员工手册,也就是缺少公示或告知程序,该规章制度并不具备完全的合法性。因此,仲裁委员会认定该公司提前解除劳动合同属于违法行为,应当向劳动者支付赔偿金,并无不当。

### 案例九 未参加工伤保险所在单位应担责

**【案情介绍】**  
2007年6月,下岗职工高某被徐州市某乳品厂招聘为送奶工。期间,该乳品厂未与高某签订书面劳动合同,也未为高某办理工伤保险。2011年5月,高某在送奶途中发生交通事故,导致高某上半身瘫痪、脑部外伤。在前期治疗后,高某家人多次找到某乳品厂,要求给高某享受工伤待遇。该乳品厂以双方不存在劳动关系为由,一直拒绝承担责任。

徐州市总工会指派职工维权律师团律师承办此案。2012年1月,援助律师代表高某提出工伤认定申请,因该厂以双方没有劳动关系提出答辩,导致人社局未进行工伤认定。援助律师代理高某提起行政诉讼,要求人社局依法作出工伤认定并胜诉。2013年1月,徐州市人力资源和社会保障局作出关于高某工伤认定的决定。随后,援助律师代理高某提起劳动仲裁申请,在仲裁期间,双方达成调解协议,该乳品厂承担高某医疗费用,并支付各项赔偿费29万元。

**【案件点评】**  
与原用人单位保留劳动关系的下岗职工与新的用人单位建立用工关系的,可按劳动关系处理。《江苏省实施〈工伤保险条例〉办法》(省政府令29号)规定,用人单位职工非由单位指派到其他用人单位(以下称实际用人单位)工作的,由实际用人单位按照《工伤保险条例》规定的标准和项目支付职工工伤保险待遇。

本案中,下岗职工高某被某乳品厂招聘为送奶工,双方已建立了用工关系,高某在工作中发生了事故伤害,应依法被认定为工伤,某乳品厂作为下岗职工高某新的实际用人单位应依法承担工伤保险责任。因实际用人单位未为职工缴纳工伤保险费,导致劳动者不能享受工伤保险待遇的损失,应由实际用人单位承担责任。

用人单位应加强法律意识,按照《江苏省劳动合同条例》的规定,与再就业的下岗职工签订劳动合同,缴纳工伤保险费,维护下岗职工的合法权益。

### 案例十 企业工会独立财产权不受侵犯

**【案情介绍】**  
2011年4月26日,珠海某法院向建行某支行发出《协助划扣存款通知书》,从南京市某公司工会银行账户划扣34万元至该院指定的银行账户。该公司工会知道后向南京市总工会求助。经了解,该工会所在公司与珠海某公司因货款纠纷,被珠海某法院判决,由该工会所在公司支付珠海某企业货款1千多万元。因该公司没有履行判决,被珠海某法院强制执行,在执行过程中,发现该公司工会账户上有资金后,作出上述划扣行为。

南京市总工会指派职工法律援助团耿延律师为该公司工会提供法律援助。2011年6月8日,援助律师向珠海某法院提交《执行异议书》,指出公司和公司工会是两个独立的法人,不能将工会经费视为所在公司财产,请求将划扣的工会经费返还给工会。此后,珠海某法院两次召开听证会,援助律师参加听证会并提交了划扣的款额为工会资产的证据。2011年7月25日,珠海某法院作出裁定,将划扣的34万元返还该公司工会。

**【案件点评】**  
工会是职工自愿结合的工人阶级的群众组织。维护职工合法权益是工会的基本职责。为了保证工会更好地行使职责,《工会法》确立了工会经费独立原则。工会经费来源于工会会员缴纳的会费、用人单位拨缴的经费和政府补助等,用人单位无正当理由拖延或者拒不拨缴工会经费的,工会可以向当地人民法院申请支付令;拒不执行支付令的,还可以依法申请人民法院强制执行。工会的财产、经费和国家拨给工会使用的不动产,独立于企业财产之外,任何组织和个人不得侵占、挪用和任意调拨。企业不得将工会的经费和财产用于生产经营,人民法院也不能将工会经费和财产当作企业的资产进行查封、冻结和扣划,否则属于侵占工会经费和财产的行为。对此行为,工会有权提出异议,如果仍拒不返还的,工会可以向人民法院提起诉讼,要求返还并赔偿损失。



淮安市总工会推行工会调解、劳动仲裁和法院诉讼一体化联动机制,实现职工权益快速援助。图为一起援助案件后,职工当场拿到工资的场景。