

维权巡逻车

陕西省基层法院首个“一站式”诉讼服务中心揭牌

本报讯(王恒勤 卫珊)8月9日上午,陕西省基层法院首个“一站式”诉讼服务中心在西安市碑林区法院揭牌。

近年来,碑林区法院全体法官干警坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,不忘初心,牢记使命,开拓进取,奋发有为,按照

新一届党组确立的“一年打基础,两年见成效,三年上台阶,四年达目标,五年再发展”的工作思路,以党风建设引领司法作风建设,在抓好审判执行、司法改革、队伍建设等工作的同时,全面推进诉讼服务中心转型升级,加快建设现代化诉讼服务体系,构建多元化纠纷解决机制,从2018年初报批,历时一年半时间建成了诉讼服务中心。

位服务,可以实现一站式多元解纷、一站式智慧诉讼服务。碑林区法院诉讼服务中心的落成,将极大改善人民群众诉讼环境和法院的办公、办案条件,将为人民群众提供丰富快捷的纠纷解决渠道和一站式高品质的诉讼服务。



8月9日,40多名川籍农民工携带锦旗,感谢信来到西安市周至县政府,感谢司法法律援助中心为他们讨回拖欠的95万元工资。

这些农民工分别来自四川南充、万源、大足等地。今年2月,他们来到周至县,在某建筑工地从事钢筋、木工等工种的工作,工程完工后,尚欠他们工资95万元。这些农民工多次找工程劳务方索要未果,但家中孩子考入大学急需学费等问题

又困扰着他们。无奈之下,他们于7月31日到周至县政府集体上访。周至县法律援助中心及时介入,立即启动农民工法律援助维权绿色通道,对农民工身份、欠薪证据资料逐一核对,迅速制定讨薪方案,与劳务方沟通协调,并从法理、人情、社会稳定等方面晓以利害,最终为农民工追讨回被拖欠的全部工资95万元。图为工资发放现场。

尚鸿珠 张荣福 摄影报道

工资被拖欠近十年 石泉法院帮讨回

本报讯(尹雪梅)“这份工资已经拖欠我们近十年了,多次讨要无果,现在我们都联系不上老板了,对这份钱都已经不抱希望了。没想到法院这么快帮我们追回工资,太感谢你们了。”8月1日,安康石泉县人民法院池河法庭在迎丰镇政府举行工资发放仪式,刚刚收到拖欠多年工资的张某、曾某等农民工连声表示感谢。

2011年,张某、曾某等五人跟随包工头周某在安康市汉滨区某项目工地干活,工程结束后,周某拖欠张某等五人工资共计15000元,约定结算后发放,并向每人出具一张欠条。后张某等人多次向周某讨要,周某开始以各种理由推脱,之后电话换号,了无音讯。几年间,张某等五人各方打听周某下落,多次找到相关部门请求解决。2019年6月,张某、曾某等人在石泉县司法局工作人员的帮助下,将周某告上法庭。

此案事隔多年,五名农民工均家庭经济困难。其中两人为在册贫困户,且多人在外务工。五名原告只知道欠款人周某姓名,具体家庭住址、联系方式均不知晓,大大增加了办案难度。池河中心法庭庭长袁兴春为了帮助五名原告尽快讨回欠款工资,解决当前困难,立即对此案进行诉中财产保全,通过网络执行查控系统查询被告人周某名下财产,并对周某微信中的2800元进行了冻结。

很快,消失多年的周某主动联系袁兴春了解情况。袁兴春也耐心向周某进行解释说明,并要求其尽快将拖欠的15000元工资款支付给五名原告,次日,被告周某将拖欠多年的15000元工资款转至原告,请求法院工作人员发给五名原告,并请求解除冻结。五名原告收到拖欠多年的工资后撤回了起诉,法院也依法解除了财产保全措施。

典型案例

甄某于2013年到某交通运输集团公司工作,岗位为驾驶员。2018年10月1日,甄某驾驶公交车执行运营任务时,由于城市整体道路改造,甄某驾驶的该路公交车需要临时改线绕行。

在甄某驾驶车辆改线转弯时,车上一名乘客质问甄某为何改道,甄某作简单解释后,该名乘客与甄某发生争执。

甄某一时情绪激动,抄起车上自备的灭火器砸向该乘客,但未砸中,灭火器在车中央跌落发生后喷射,给乘客及行人造成严重恐慌,这一现象被旁人拍摄并发到网上,在网上广泛传播,给单位造成了极为恶劣的影响。

事后,交通运输集团公司停止甄某工作。2018年10月15日,交通运输集团公司召开党政工联席会议,经研究决定,一致同意公司与甄某解除劳动合同。

当年10月17日,交通运输集团公司下发关于解除甄某劳动合同的决定,决定中载明:“甄某因公交线路临时改线问题未能有效与乘客解释,而是引发纠纷并殴打乘客,对集团公司社会声誉造成恶劣影响……因甄某严重违反劳动纪律,故解除与甄某的劳动合同。”甄某于2019年4月11日向劳动人事争议仲裁院提起仲裁申请,要求公司恢复双方劳动关系。

庭审查明,该用人单位制定了相关的规章制度,其中详细列举了各种解除劳动合同情形,但没有规定本案情形或类似情形。遂驳回甄某的仲裁请求。

劳动纪律是用人单位为形成和维持生产经营秩序,保证劳动合同得以履行,要求全体员工在劳动过程中,以及与劳动、工作紧密相关的其他过程中必须共同遵守的规则,它为大众所认同并必须遵守。

甄某作为公交车驾驶员,在因城市整体规划施工而线路改线时,对乘客做好解释工作是义务与责任。

当遇到突发问题时,甄某没能很好地处理与乘客的纠纷,而是将公交车上配置的车辆灭火器丢向乘客,导致灭火器向车内喷射。

由于该行为发生在公交车上,而公交车是任何社会成员只需购票或出示相关证件就可以自由出入的开放性场所,属于公共场所,甄某的行为易造成公共安全事故,因此,他已经严重违反一名驾驶员的基本职业操守和劳动纪律,也严重超出社会成员普遍遵守的共同行为规范,给单位造成了极为负面的影响。

因此,交通运输集团公司以甄某“严重违反劳动纪律”为由解除劳动合同是合法的。

对严重违反劳动纪律的职工可以解除劳动关系

单位安排员工临时顶班应支付加班工资

职工信箱

百事通先生:

一个月前,由于公司门卫陈某因病需要住院治疗,安排我们在每天上班之后轮流顶替值班。事后,我们虽曾多次要求公司向我们要发加班工资,但公司却一再拒绝,理由为我们只是帮助陈某值班不是加班,而公司对值班的员工并没有支付加班工资的义务。请问:公司的理由成立吗?读者 杨秀梅等

杨秀梅等同志:

公司的理由不能成立,即其必须向你们支付加班工资。

一方面,你们属于顶班而非值班。值班是指劳动者根据用人单位的要求,在正常工作日之外担负一定的非生产性的工作,主要是因单位安全、消防、假日等需要担任单位临时安排或制度安排的与劳动者本职工作无关的工作。公司让你们从事的门卫工作,因为具有非生产性质和安全防范性质,且属于临时调整,似乎符合值班构成要件,但事实并非如此。因为门卫一职,是公司固定设立的、长期的、稳定的工作岗位,公司安排你们“值班”实际上是以此为借口,让你们共同顶替门卫陈某的全部工作。这对于每一个人来说,虽然具有一定的临时性,但让你们轮流顶替的最终结果,完成的是一项关于门卫职责的整体工作,即从性质上说,你们属于轮流顶班,而非值班。且是在你们本身的工作职责、工作时间之外,也就理所当然地具备了加班的法律特征。

和谐劳动关系“红名单”具有推广价值

有话直说

近日,北京市人力资源和社会保障局、市总工会、市企联、市工商联召开全市协调劳动关系三方委员会工作会,研究确定了构建北京特色和劳动关系五项行动计划17项重点任务,明确了和谐劳动关系评价的基础性指标、提升性指标以及区域指标。市级和谐劳动关系先进单位还将纳入北京市社会信用体系“红名单”,并享受相关激励政策。

毋庸置疑,推动构建和谐劳动关系,不仅有利于劳动者合法权益的保障,更有利于用人单位事业的发展,同时对于促进社会经济增长,增进社会和谐,更好服务经济社会发展大局,也具有着重要的意义。而构建和谐劳动关系,不单是

劳资双方的事情,更需要政府、群团组织等多方面共同努力。

据悉,市级和谐劳动关系先进单位纳入北京市社会信用体系“红名单”,在享受人力社保相关优惠政策和服务绿色通道等方面予以优先考虑,并作为企业代表参评劳动模范和优秀企业家的重要参考依据。可见,“红名单”不仅是和谐劳动关系评价的实质性褒奖,且能够形成巨大的正向激励效应。

信用重要性不言而喻,将和谐劳动关系先进单位纳入社会信用体系“红名单”,不仅是对涉事企业的信用褒奖,而且借力各部门企业职能也可以大大提升“红名单”企业的办事效能。另外,这种正向激励措施,也是对社会诚信建设的有力推动,比如有助于形成守信者一路畅通、失信者处处受阻的共识乃至社会常态。

当然,让“红名单”更好地发挥好推进构建和谐劳动关系的作用,也需要相关配套措施的跟进。比如,北京市除了评选表彰和谐劳动关系先进单位和个人,而且还将持续推进区级和谐劳动关系单位和街道(乡镇)“双百双规范”单位达标命名活动。如此,就能够切实提升和谐劳动关系创建活动的社会认同度、企业参与度与职工支持度。

总之,和谐劳动关系“红名单”实现了让守法守信者得利,作为构建和谐劳动关系的有效推进举措,具有借鉴推广价值。当然,对于劳动双方而言,应该认识到,和谐劳动关系是互利各方的好事。于此,一方面用人单位应当依法诚信行事;另一方面对于劳动者而言,也应以良好的职业操守立足岗位,唯有如此才能实现共赢与双赢。

“在长期或者短期的训练中,无论受到何种意外伤害,本人自愿放弃追究×××搏击俱乐部的组织者、出资者或者训练师任何形式的责任,包括医药费、医疗费、医务护理费等其他一切相关费用。”这是北京市海淀区一家搏击俱乐部要求来此健身的会员必须签署的承诺书中的一条款。

得知自己签过这份承诺书,是王力(化名)在此搏击俱乐部健身受伤之后的事情。当王力试图维权时,搏击俱乐部拿出了那张他签署的“俱乐部免责”承诺书。王力的维权因此陷入拉锯战。

免责条款规避责任 理赔维权步履维艰

原来,在6月19日的搏击训练中,搏击俱乐部教练安排他们实战对打。王力对手的身高体重远远超过了他。几个回合后,王力的眼睛被对手一拳击中。经医院检查发现,王力的左眼眼眶骨折。王力不得不向12315消费者权益保障投诉,经工商部门协调,搏击俱乐部最后承担了65%的医药费。“即便如此,搏击俱乐部仍然认为自己不应承担责任。经协商的赔偿费用拖延了一段时间后才到账。”王力说。

王力认为,搏击俱乐部的会员大多是以业余健身为目的,与职业选手有所不同。搏击俱乐部对业余选手应有保护性措施,健全风险管控机制,还应为学员意外伤害购买群体保险。然而,不论是在办理会员时,还是在签署承诺书时,他都没有收到搏击俱乐部关于保险问题的通知。

伤亡免责条款无效 依法追究相关责任

从事高风险运动行业的一些公司设置的免责条款是否有效?根据合同法第40条规定,格式条款具有本法第52条和第53条规定情形的,或者提供格式条款一方免除其责任、加重对方责任、排除对方主要权利的,该条款无效。其中,第53条规定“合同中的下列免责条款无效:造成对方人身伤害的;因故意或者重大过失造成对方财产损失的”。

伤亡免责条款不是商家“免死金牌”

“根据这两条规定,受害人可以主张合同中的免责条款无效。”中国人民大学财政金融学院保险系副教授张俊岩说,“在以往的相关案例纠纷中,如果双方当事人均无过错,法院通常不会认定俱乐部或者实战对打的对手承担侵权损害赔偿责任。但考虑到事故给受害人造成伤害,并且受害人为此支付了较多的医疗费用,则会根据公平原则,判决相关主体对受害人给予适当补偿。”

对此,北京市万商天勤律师事务所合伙人柳松说:“基于此,如果会员伤亡,俱乐部应当承担相应的法律责任,俱乐部意图以免责条款作为‘免死金牌’规避责任的目的将无法实现。学员可以选择按照侵权责任法或合同的相关规定,追究俱乐部的侵权责任或违约责任。”柳松说。

柳松进一步解释称,侵权责任是按照侵权责任法第37条第一款规定,“宾馆、商场、银行、车站、娱乐场所等公共场所的管理人或者群众性活动的组织者,未尽到安全保障义务,造成他人损害的,应当承担侵权责任”。据此,对于学员遭受人身损害的后果,学员可以要求俱乐部或公司承担相应的侵权责任,由俱乐部根据其过错程度与学员所受损害之间的因果关系,按照“过错责任原则”,承担相应的侵权赔偿责任。

关于违约责任,则按照合同法第107条规定,“当事人一方不履行合同约定义务,或者履行合同义务不符合约定的,应当承担违约责任,采取补救措施或者赔偿损失等违约责任”。据此,对于学员遭受人身损害的后果,学员可以按照其与俱乐部之间的合同约定,追究其相应的违约责任。

“但值得注意的是,自由搏击、骑马、滑雪、攀岩、潜水等均系风险较高的体育活动,学员自愿、主动选择参加此类活动,应预料到可能发生自身人身损害等风险,若此类风险成真,学员可能需要为此自行承担一定责任。”柳松说。

柳松建议,对于俱乐部要求学员签署的合同、承诺、入会须知等所有文件,学员在签署前,均应仔细阅读,以避免签署一些于己不利的文件,同时要保留自己所签署的任何文件。一旦发生人身损害等意外事件,学员应在及时、妥善处理伤情的同时,固定、保留与相关事实有关的证据材料(录音、录像、证人证言、发票、120救治记录、110出警记录、医院病历档案等)。

企业组织培训不能侵犯职工权益

律师点评

组织岗前培训让员工缴“学费”,应退还!

【案例】小钟大学毕业后被某公司录用。在正式上岗之前,公司要求小钟参加由公司集中组织的岗前培训,并要求其自行承担食宿费、杂费等2000元。体谅到小钟刚参加工作,公司表示这部分费用将从其工资中扣,每月扣200元。小钟认为,公司组织员工培训,是为了让他们更好地为公司服务和创造效益,让员工买单令人难以接受。

【点评】该公司的做法是错误的。《劳动法》第3条规定:“劳动者享有接受职业技能培训的权利。”《职业教育法》规定:“企业应当根据本单位的实际,有计划地对本单位的职工和准备录用的人员实施职业教育。……从事技术工作的职工,上岗前必须经过培训;从事特种作业的职工必须经过培训,并取得特种作业资格。”可见,开展职业培训是企业的义务,不能让员工承担培训费。对此,《职业教育法》第28条规定:“企业应当承担对本

单位的职工和准备录用的人员进行职业教育的费用。”劳动者遇到此类收费情况,可以向劳动监察部门反映,由劳动监察部门责令限期退还所收取的培训费或扣工资。

岗前培训期间不发工资,应支付!

【案例】2019年6月,晓瑞接到某化妆品公司的短信,除通知她已被录用外,还要求她按时参加公司组织的岗前培训。为期半个月的培训结束后,双方签订了劳动合同,约定试用期1个月。2019年7月15日公司发放工资时,晓瑞只拿到1950元。对此,负责人解释说:岗前培训期间,晓瑞并未从事具体工作,双方之间尚不存在劳动关系,所以培训期间没有工资。晓瑞因此找到劳动监察部门进行咨询。劳动监察员前往该公司调查。经监察员释法明理,化妆品公司如数支付了晓瑞培训期间的工资。

【点评】首先《劳动合同法》规定:“用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。用人单位应当建立职工名册备查。”由此看出,“是否用工”是判断双方是否已经存在劳动关系的标准,至于是

否已经办理正式的入职手续、有没有签订劳动合同等,并不影响双方事实劳动关系的存在。其次,劳动关系产生于劳动过程中,而职业培训也是劳动过程的组成部分。员工参加培训期间,只要他们完成了学习任务,就实现了该阶段的劳动过程。其三,安排岗前培训是“开始用工”的一种形式。员工按照单位安排参加岗前培训,受训期间接受单位的领导管理,双方之间已经存在着人身隶属关系,显然单位已经开始用工。因此,化妆品公司必须依法支付晓瑞培训期间的工资。

与接受职业培训的员工约定服务期,属无效!

【案例】某物流公司新提拔了一批班组长,邓某也在提拔之列。为了使新任班组长尽快适应新岗位,公司外聘培训专家对他们进行为期4天的脱产培训,培训内容涉及组织管理能力、沟通技巧、商务礼仪等。培训结束后,公司与邓某等人分别签订了一份服务期协议,约定服务期为2年,提前离职需向公司支付违约金。由于邓某只服务了1年就离职,邓

某随后申请劳动仲裁,仲裁庭裁决该公司退还所收取的“违约金”。

【点评】该服务期协议无效。《劳动合同法》第22条规定:“用人单位为劳动者提供专项培训费用,对其进行专业技术培训的,可以与该劳动者订立协议,约定服务期。劳动者违反服务期约定的,应当按照约定向用人单位支付违约金……”由此可见,单位只有为劳动者提供了专项培训待遇,才可以与劳动者约定服务期和违约金。

专项培训不是一般性的职业培训,它具有以下属性:第一,它是一种专业技术培训,即对于某一个技能的培训,如操作新型设备所提供的培训。诸如规章制度、组织领导力、工作要领、社交礼仪、公文写作等方面的培训,不属于专项培训。第二,是委托第三方开展的,不包括企业内部培训的方式。第三,企业支出有凭证的培训费、差旅费等,且费用较大。对照上述属性,该物流公司组织的班组长培训并不属于专项培训,因此所签订的培训服务协议无效,邓某提前离职无须支付“违约金”。

李婧 潘家永



入伏以来,中国铁路西安局集团有限公司安康车辆段针对持续高温天气,提出“决不能让一名职工中暑”的要求,加强降温设施排查,补足防暑降温用品,分时段为一线送清凉,全力确保职工清爽度夏。图为该段安康运用车间管理人员在高温时段为现场作业人员送去冷冻饮料。

周道刚 摄