在成都武侯大道双楠段道路改造工程施工中,施工者连续3天3次挖爆地下煤气管道,导致3000户居民"断气";但此后在"追责"问题上竟出现各相关部门都"无法"过问的现象。该市两位人大代表不禁发出疑问——

施工者3天3次挖爆煤气管道"无人管"?

本报记者 高柱

"不处罚怎么能给遭遇生活'断气'的市民一个有说服力的交待?"4月28日,距离成都市武侯大道双楠段道路改造工程连续"3天3次爆管"导致3000户居民生活"断气"的5天后,参与当时责任追究调查的成都市人大代表冷云松律师和方方教授,对至今仍无任何主管部门主动站出来处理该事件感到百思不得其解。

针对市有关部门提出城市地下管道事故目前存在无执法主体处理的说法,冷律师认为,如果这三起事故确是因为违反安全生产规程造成的,理应该由市、区两级安监部门出面来进行处罚,不存在所谓的执法"空白"问题。

三次爆管导致3000住户三度停气

4月23日晚8时许,一股刺鼻的煤气味弥漫在成都武侯大道双楠回归线小区附近,由于正值用餐高峰,附近餐馆里不少用餐的食客纷纷惊恐散去,而附近3000多户人家也又一次遭遇停气。

这已是设置在武侯大道双楠段的这根煤气管三天之内第三次被挖爆了。

几天内接连发生同样的情况,让附近的住户和商家困惑不解,"天哪,这几天都没有连续用过气!"

随后赶来的燃气公司的几位工作人员也似乎修出了经验,很快就对爆管点进行了处理,并且关闭了一根燃气管道的阀门,"这一关,沿线3000多户居民又要停气了。"一名工作人员无奈地苦笑道,这已是三天来他们第三次来这一施工路段进行抢修了。

据悉,这3次煤气爆管分别是:4月21日晨6时许,武侯大道双楠段左侧,成都市属某建筑企业一辆挖掘机将直径为160mm的煤气管道挖爆,导致附近3000多户居民家中断气,直到下午2点半才恢复供气;4月22日上午8时许,武侯大道双楠段右侧,中国某冶金建筑公司一辆挖掘机再次将这根160mm的煤气管道挖爆,附近3000多户居民再次被中断用气,中午1时附近片区才恢复供气;23日晚8时,武侯大道双楠段中间,这根160mm的煤气管道又被成都某市属建筑企业挖掘机挖爆。

追究"责任"竟出现"相互推诿"

3天3次爆管后,成都市人大代表冷云松律师、方方教授就事故责任该如何追究处理展开了调查,但调查询问结果让他们大跌眼镜。

据冷律师称,他们在向事故发生地的成都武侯区红牌楼街道办事处城管科长了解情况后,马上同武侯区安监局取得了联系,对方说,已将如何处理的材料上报到市安监局二处一位姓庄的工作人员;可区安监局却称,事故涉及到市属企业,我们又怎么好去进行处罚?"市、区安监部门相互推诿不说,市建委和市经委给出的答复意见更是让人感到"一头雾水"。

市经委能源办一位负责人就此类事故的依法处罚回答道:"因为没有足够的编制,无法组建执法队伍。"他还表示,在市机构编制委员会办公室下达的调整文件中,只提到将市燃气处行政管理职能划归市经委,没有明确提到执法机构的设立问题,也没有增加市燃气处人员编制。

市建委办公室有关人士则称,市燃气处在划归到市经委前,其燃气执法功能由市建委执法部门承担。机构调整之后,市燃气处相关行政职能被划归到了市经委,根据因事设立机构安排人员的原则,市建委执法部门已经没有燃气执法的行政依据。至于何时能将执法队伍建立,市经委能源办负责人说,目前他们正准备去考察杭州、大连等城市能源部门自行组建执法队伍的办法,待考察结束后,才可能上报成都市机构编制委员会办公室申请编制。

市建委有关人士表示要由他们来执法处理"很是为难",他说,这不符合授权执法的依法执法的要求,因为按法规只能向本部门内的执法部门授权,而不能跨部门授权执法。市建委执法部门跨部门执法将是一件很为难的事。

做"责任政府"不应出现安监处罚"空白"

近几年来,成都在市政建设中因野蛮施工挖爆地下水电气管、通信电缆等地下管道设施已成了一种司空见惯又屡禁不止的现象。根据《成都市燃气管理条例》规定,除了赔偿损失外,野蛮施工造成煤气爆管的要处以1000~10000元的罚款,这样的处罚力度显然对那些野蛮施工者没有约束力。

2005年,成都市一位主要领导曾在市政工作会议上明确,要加大市政工程施工安全处罚的力度,对那些连续3次野蛮施工的施工方,可以考虑将其驱逐出市政建设行列。

成都市建委还专门下达了《关于加强市政工程施工安全管理的通知》,强调对野蛮施工进行严查,规定凡是施工过程中发生爆管事故的项目经理将一律撤换。但事实上,这些精神和要求不仅没有得到很好地贯彻执行,而且后来就连谁去执行处罚责任也被悬在了空中。

据悉,前几年,对类似地下市政管道事故处罚的执法权还在成都市政公用局监察大队,但2005年随着市政公用局的撤销,这一"名正言顺"的执法主体也就从此消失。

成都市人大代表方方教授对记者说,如果处理城市地下管道责任事故确实没有执法部门,由此导致执法出现"真空",那么他将征求各方意见,尽快向市政府提议案,将执法"空白"弥补起来。比如,规定一个统一的执法部门来对挖断地下管道的施工单位进行执法处理,避免类似事件再次发生,影响到居民生活。

但成都人大代表冷律师则认为,直接影响到众多老百姓生活的"3天3次爆管"事故,到头来竟出现无人"追责"的尴尬局面,无论如何是不正常的。在他看来,无论哪一级施工单位违法违规造成城市地下管道设施的破坏,目前都理应该由安监部门出面来加以处罚。他还说,如果涉及面这么大、又持续不断地发生的责任事故都无人追责,那么当地政府部门将失信于民。

助你维权

提供劳动保护是用人单位的法定义务

我在矿场工作,为了安全,老板给我们发了安全帽、口罩、工作服等用品,但这些东西老板却让我交钱买,还说这些东西都是我们用的,就应该是我们出钱买。请问,这些东西我们不买行吗?

读者:刘伟

劳保用品怎么让我买?

漫画 李法明

刘伟:

你们老板的做法是不符合法律规定的。提供劳动保护和劳动条件是《劳动法》规定的用人单位法定义务,具有强制性,当事人之间没有权利协商改变国家强制性规定。该法第92条规定:用人单位的劳动安全设施和劳动卫生条件不符合国家规定或者未向劳动者提供必要的劳动防护用品和劳动保护设施的,由劳动行政部门或者有关部门责令改正,可以处以罚款……如果你不同意老板的做法,可以到当地的劳动监察部门举报。

同时,劳动保护方面的费用不得记入最低工资中。《劳动部关于印发〈关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见〉的通知》54条规定:劳动法第四十八条中的"最低工资"是指劳动者在法定工作时间内履行了正常劳动义务的前提下,由其所在单位支付的最低劳动报酬。最低工资不包括延长工作时间的工资报酬,以货币形式支付的住房和用人单位支付的伙食补贴,中班、夜班、高温、低温、井下、有毒、有害等特殊工作环境和劳动条件下的津贴,国家法律、法规、规章规定的社会保险福利待遇。

另外,值得注意的是,根据《劳动合同法》的规定,劳动保护、劳动条件是劳动合同应当具备的条款;而且,如果用人单位没有按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的,劳动者可以解除劳动合同。 (金宏伟)

临时工不等于非全日制工

我在一家快递公司干投递员工作,每天工作十几个小时,我想要加班费,可公司领导说我合同上写的是临时工,按照非全日制工的标准我没有加班费。请问,什么是非全日制工? 读者:陈军

陈军:

首先要明确的是,临时工不是法定用工形式,你所在的公司在劳动合同中与你约定你为"临时工"是不符合现有法律规定的。

其次,所谓非全日制用工,是指以小时计酬为主,劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过4小时,每周工作时间累计不超过24小时的用工形式。同时,非全日制用工双方当事人不得约定试用期。非全日制用工小时计酬标准不得低于用人单位所在地人民政府规定的最低小时工资标准。非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过15日。

此外,针对非全日制用工形式,各地有不同的规定。如根据《北京市非全日制就业管理若干问题的通知》规定:劳动者在同一用人单位每日工作时间超过4小时的视为全日制从业人员。劳动者可事前查询当地规定,针对所在地的不同规定,依法保护自身权益。 (金宏伟)

因工死亡直系亲属可享受哪些待遇

我爱人因工程塌陷被砸死,老板只给了3000元丧葬费,我们生活实在太困难。请问,我们还能得到别的钱吗?

读者:杨元

杨元:

依据《工伤保险条例》第37条的规定,因工死亡,直系亲属可以享受遗属待遇,具体包括:丧葬补助金、供养亲属抚恤金和一次性工亡补助金:(一)丧葬补助金为6个月的统筹地区上年度职工月平均工资;(二)供养亲属抚恤金按照职工本人工资的一定比例发给由因工死亡职工生前提供主要生活来源、无劳动能力的亲属。标准为:配偶每月40%,其他亲属每人每月30%,孤寡老人或者孤儿每人每月在上述标准的基础上增加10%。核定的各供养亲属的抚恤金之和不应高于因工死亡职工生前的工资。供养亲属的具体范围由国务院劳动保障行政部门规定;(三)一次性工亡补助金标准为48个月至60个月的统筹地区上年度职工月平均工资。具体标准由统筹地区的人民政府根据当地经济、社会发展状况规定。 (李林)

最高人民法院院长王胜俊在全国人民法院队伍建设工作会议上强调——

建设一心为民的法院队伍

本报讯 (记者盖雷平)最高人民法院院长王胜俊4月29日在全国人民法院队伍建设工作会议上强调,要按照司法能力水平、作风形象和人民群众满意度有新提高的要求,扎实开展"人民法官为人民"主题实践活动,建设"公正司法、一心为民"的法院队伍。

王胜俊说,全国法院要切实增强抓好队伍建设的责任感和紧迫感。近年来,全国"两会"反映最集中、最突出的是法院干部队伍问题,反映队伍存在司法理念不正、司法不公不廉、司法作风不端、司法能力不强、司法公信力不高等问题。所以,法院开创工作新局面必须首先抓队伍这个"决定因素"。

他说,司法为民是人民法院的根本宗旨。开展"人民法官为人民"主题实践活动,就是要以此为载体,深化思想政治、司法能力、司法作风、反腐倡廉、法院文化和制度建设。

要进一步加强职业道德教育,督促干警努力做到秉公办案、廉洁司法。要坚持司法为民、利民、便民、爱民,切实保护人民群众的合法权益,满足人民群众日益增长的司法需求;要坚持公正、高效、廉洁、文明司法,保障社会公平正义;坚持从国情出发开展各项工作,努力建设公正高效权威的社会主义司法制度。

王胜俊指出,深化司法能力建设,要注重从法律层面和社会层面的结合上研究新情况、新问题,注重问计于民,问计于基层,不断增长化解社会矛盾的本领。要切实加强对法官的权力观教育,进一步解决好"权从何来、为谁掌权、为谁司法、为谁服务"的根本问题,教育法官把"为人民司法"作为价值追求和行动指南,为维护人民权益而努力工作。

王胜俊说,要深化反腐倡廉建设,落实《关于进一步加强人民法院反腐倡廉建设的意见》,在增强广大干警的廉政意识、建立健全惩治和预防腐败体系以及落实反腐倡廉措施上下更大的功夫。坚持不懈地抓监督,坚持不懈地抓查处,对违纪违法案件,不论涉及到谁,都要严肃进行查处。

他说,要在发展、完善队伍建设各项制度上下更大的功夫,并把深化制度建设与落实《人民法院第三个五年改革纲要》、推进队伍管理改革结合起来,努力形成靠制度管人、按制度办事的良好氛围。要在完善人员分类管理机制、完善业绩考评制度、落实违法办案责任追究制度和完善队伍管理体制上取得新突破。

广州首起"瘦肉精"案开审

4月28日,广州"瘦肉精"中毒事件后的首起刑事诉讼,在广州市白云区人民法院开庭审理,邓云高等3名被告人被指控涉嫌销售有毒、有害食品罪。

图为3名被告人被法警带入法庭。

新华社记者 孔博 摄

粗暴干涉法院执行一老板被罚5000元

李鸿光

4月27日,一名中年男子在上海市静安区法院内,深深地向法官鞠躬道歉说:"我服了上海法院的法官,你们确实是公正执法。"这个人就是暴力抗拒执行的上海某投资有限公司老板王明(化名),这位老板没有了昔日的威风,一个劲地向法官赔不是。这究竟是怎么一回事呢?

原来,静安区法院受理一起劳动仲裁执行案件,申请人刘某要求该公司补缴外来务工人员社会保险,并支付1193元的加班工资。执行中,承办法官向被执行人发出执行通知书和传票,还电话与之联系。但该公司丝毫没有履行的意愿。

4月21日下午,承办法官一行前往该公司大楼执行,但老板王明却恶语相向,"你们在找谁谈?"当三名执行法官出示了执行公务证、亮明身份并说明来意时,老板王明却把法官的公务证摔在办公桌上,横加指责,还唤来一帮保安手指着法官说:"把这些人都给我赶出去。"

在老板王明的带领下,他们揪住法官的衣领往外推,法官的衬衫纽扣被拉掉了,法官的汗衫变成了"开衫";他们甚至强行阻止法官打手机,气焰十分嚣张。

法官遭遇到如此罕见的暴力抗法,法院相关领导及时赶赴现场,再次出示证件。

王明依然叫嚷"你们全部给我出去!"当法官要履行职权将他带回法院时,这时王明慌了神,朝地上一躺,称自己有心脏病。

执行庭领导马上买来了麝香保心丸给他服用,并打电话叫来了120救护车,陪同王明去医院治疗,医生说无大碍,打了吊针当晚就回了家。

由于王明粗暴干涉法院执行工作,法官勒令王明于4月24日晚5时前,向法院递交检讨书,法院将视他的认识态度再作处罚。可到了法官规定的时间,王明又称身体不适,没有前来,但将执行款千余元派员交到了法院。

在获悉法院有可能对自己进行处罚时,王明来到法院,出示了自己是某市政协委员的证件。他告诉法官自己原先是该公司的法人代表,今年3月刚变更了工商注册不再担任该公司法人代表。他还认识到自己目无法纪,对执行法官不理智地说了粗话、脏话,还对法官进行推搡,这些"失态"举止,与一名政协委员、一个企业家的身份不相符,并当场写下了具结悔过书。

鉴于王明妨碍了法院执行公务,法院根据《民事诉讼法》的规定,作出对王明处罚人民币5000元的罚款决定。王明对此表示不要求申请复议。

甘肃:

采取措施 严防在押人员死亡

新华社电 (记者宋常青)记者从甘肃省公安厅了解到,甘肃省要求采取多项措施,全力防止发生在押人员死亡事件。目前,针对看守所的监管执法专项检查和教育整顿活动正在进行。

据介绍,这些刚性措施包括,确认监管安全工作的第一责任人是公安机关一把手。今后因为不重视监管工作致使在押人员发生死亡事件尤其是非正常死亡的,要首先追究一把手责任。同时,甘肃省要求公安机关主要领导经常深入监所掌握实际情况,主管监管工作的局领导1周要在监管场所工作1天。

甘肃省公安厅同时要求各级公安机关保障监管场所的基本经费,看守所在押人员给养费达不到标准的,要予以审计、追责。同时还要求重视在押人员的身体状况,凡新入所人员必须进行基本的健康检查。

根据安排,甘肃省公安部门还将严厉打击"牢头狱霸",对在看守所内拉帮结伙、称王称霸、恃强凌弱,侵犯他人合法权益的"牢头狱霸",一律按照公安部有关规定实行严管,并提请人民法院从重量刑。

目前,甘肃省公安机关已经派出由督察、监管、禁毒、刑侦、治安等部门人员组成的7个工作组,深入监所和基层一线执法单位,开展督促检查。甘肃省公安部门还将和检察部门共同对看守所进行监管执法专项检查。

《劳动合同法》实施一年多来,劳动者因误读法律而提起的诉讼呈逐渐增加的趋势。法官提示——

劳动者应该理性维权

胡高崇

《劳动合同法》实施一年多来,各地劳动争议仲裁机构和法院受理劳动争议的案件呈现爆炸式的增长,其中不乏用人单位因违法侵犯劳动者权益而遭起诉的案例,但是随着用人单位用工日益规范,劳动者因误读法律甚至非理性维权而提起的诉讼也呈逐渐增加的趋势。此种案件的存在不仅不利于劳动者自身利益的保护,也浪费了有限的司法资源,尤其是在当前金融危机的大环境下,常常出现有劳动者起诉后诉讼请求没有得到支持,工作也丢了的情况。因此,弄清《劳动合同法》中的相关条款,对于劳动者利益的保护和遏制当前劳动争议案件的不理性增长具有现实意义。

约定的试用期不能"倒推"劳动合同期限

《劳动合同法》第19条第一款规定:"劳动合同期限三个月以上不满一年的,试用期不得超过一个月;劳动合同期限一年以上不满三年的,试用期不得超过二个月;三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同,试用期不得超过六个月"。

小张与一家科贸公司签订了三个月的试用期协议,试用期满后公司提供期限一年的劳动合同与小张签署,小张认为既然约定了三个月的试用期就应该签订期限三年以上的劳动合同,于是拒绝签订合同并辞职,后以公司提供劳动合同期限不合法为由提起诉讼,要求公司支付解除劳动合同经济补偿金。法院审理后,驳回了小张的该项诉讼请求。法院认为,劳动合同的签订也应该遵守平等自愿原则,用人单位违法约定试用期的,其法律责任仅限于按照正式职工待遇支付劳动者工作期间的劳动报酬,但劳动者不能按照试用期"倒推"劳动合同的期限,否则就违反了合同自愿原则。

举证责任并非无限制地倒置

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第13条规定:"因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议,用人单位负举证责任。"此条规定出台的原因在于用人单位在劳动关系中处于相对强势一方,在劳动争议案件中承担的举证责任较重;但是劳动者也负有一定的举证责任,即劳动者应承担证明其主张的上述规定中未列明的事实情况的举证责任。在不少案件中,却出现了劳动者向用人单位起诉要求支付加班费,但是并没有提供相关证据证明加班的情形。事实上,加班的事实,就是需要由劳动者来举证证明的情况之一。如果劳动者不能举证,法院很难支持劳动者的诉讼请求。

《劳动合同法》作为实体法不具有溯及力

用人单位在《劳动合同法》实施前制定的规章制度,虽未经过民主程序,但内容未违反法律规定,并已经向劳动者公示或告知的,可以作为用人单位用工管理的依据。同样的,除了用人单位为劳动者提供专项培训费用,并以此约定服务期以及劳动者违反保密义务条款外,《劳动合同法》禁止用人单位与劳动者约定由劳动者承担违约金。但是在《劳动合同法》生效前签订的、在《劳动合同法》生效后继续存续的劳动合同,如果用人单位与劳动者约定了其他情形的违约金条款,该条款依然有效。

衡女士在一家外企公司任高级经理职务,因担任某保险公司保险代理人而被公司以违反规章制度为由予以辞退,衡女士将公司起诉至法院,要求公司支付违法解除劳动关系经济补偿金。在庭审中衡女士认可知晓相关规章制度禁止任何形式的兼职,但是认为该规章制度没有经过《劳动合同法》规定的民主程序,故不能作为将其辞退的依据。经过审理,法院驳回了衡女士的诉讼请求。

劳动合同期满终止并非都有经济补偿

郝先生与一家物业公司签了期限为5年的劳动合同,在劳动合同到期前公司提出按照原来的劳动合同条件与郝某续订劳动合同,郝某不同意续订,后郝某要求公司支付其终止劳动合同经济补偿金。因此种情形属于"用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同,劳动者不同意续订",因此用人单位无需支付劳动者所谓的经济补偿。

法官提示:

法律规则的存在是为了调整社会关系,平衡各种社会利益,因此法律规则不可能过度地维护社会关系中一方的利益。《劳动合同法》的生效对用人单位和劳动者之间的关系必然产生一些影响,有利于劳动者在法律规则的范畴内维护自己的相关权利。但是,任何权利的行使都是有限度的,劳动者必须理性维权,去寻求法律规定之外的利益往往是不可能的。在本文提到的几个案例中,有些劳动者可能是出于对法律的误读,有些劳动者甚至是出于非理性而与用人单位产生了争议,结果都是被驳回了诉讼请求,有的也因此而失去了很好的工作。社会鼓励劳动者勇敢地维护自己应得的利益,但同时也提醒劳动者一定要透彻理解相关立法,避免与用人单位产生无谓的争议。劳资关系的和谐是社会和谐的重要前提条件,而构建和谐的劳资关系需要社会各方的共同努力。

(作者单位:北京市海淀区法院;本栏目稿件由北京市高级法院统一供稿)

法官释法 24