

绍兴一位五旬派遣工 11 年在同一岗位工作,却换了三次“东家”;要求签订无固定期限劳动合同遭拒,还丢了饭碗。他说——

“我要将维权诉讼进行到底”

本报通讯员章慧芬 瞿琛

《劳动法》、《劳动合同法》都规定,劳动者在同一用人单位连续工作满十年的,应当订立无固定期限劳动合同。然而,对于在中国银行绍兴市分行已经工作了 11 年多的劳务派遣工董永潮来说,无固定期限劳动合同却成了“奢望”。

“从 1998 年 1 月到 2009 年 5 月,足足有 11 年半,我都待在同一间消控值班室里。”董永潮说,由于先后数易“东家”,现在无论是用人单位中国银行,还是劳务派遣单位,都拒绝与他签订无固定期限劳动合同,为了维护自己的权益,他最终还丢了“饭碗”。董永潮为此感到十分无奈和痛苦。

11 年同一岗位却换了三次“东家”

老董今年 52 岁,1998 年 1 月,他进入中国银行绍兴分行保卫部消控值班室工作,由银行负责安全培训、考核后发放了上岗证和午餐卡等。但之后不久,保卫部把他的报名手续转到了绍兴市保安服务总公司,并由其代发工资,从此他成了劳务派遣工。在 11 年多时间里,他的劳动关系先后辗转到了中银物业公司(2003 年 4 月至 2006 年 3 月)和绍兴市保安服务总公司袍江分公司,领工资的地方也跟着换。老董说,这期间,他与中银物业公司签有一年的工作协议,其他公司都没

与他签订规范的劳动合同或其他协议,也没有为他缴纳社会保险。

据老董说,他的工作没有法定节假日和双休日,4 人轮班、每天两人上班,白班 10 个小时,晚班上通宵,14 个小时,每月还要至少安排一天站 24 小时的保卫岗。“这样算下来,每周实际劳动时间远远超过 48 小时。”老董说,2009 年前,他拿的都是绍兴市最低标准工资。

续签无固定期限劳动合同丢了“饭碗”

2009 年 5 月中旬,绍兴市保安服务总公司袍江分公司找到董永潮,要求与他签订一年期劳动合同。老董觉得自己在中行消保岗位已经连续工作了十年以上,遂提出签订无固定期限劳动合同的要求,但遭到了公司的拒绝,并表示,其与公司 2008 年 5 月所签的一份一年期劳动合同已经到期,这次是续签。

“我在中国银行工作十多年了,除中国银行在 2003 年 4 月与我签过规范的协议外,我没有与其他单位签过劳动合同”。老董向公司提出先要回已签的,属于自己的那份合同,再签这次一年期的劳动合同,但公司没有答应,还多次电话催促他,声称“不签合同后果自负”。

2009 年 5 月 15 日下午,董永潮接到公司电话通知,让他次日不用再上班了。他随即打电话问中国银行绍兴市分行保卫部领导,银行领导表示并不知情。当老董欲再次与袍江保安分公司沟通时,却被告知,自己的职位已被他人顶替。四天后,在结清了半个月工资 700 元并拿到 850 元“代通知金”后,董永潮不得不离开了自己工作了 11 年多的岗位。

合法权益谁来保障?

年过半百遭到解雇,董永潮的生活一下子陷入了困境。他决定通过法律途径为自己讨回应得的权益。

今年 3 月,董永潮向绍兴市劳动争议仲裁委员会申请仲裁,要求中国银行绍兴分行与绍兴市保安服务总公司支付其未签订劳动合同的双倍赔偿以及失业保险赔偿金、双休和法定节假日期间加班费等共计 35 万元。

仲裁委开庭后,中行绍兴分行辩称,董永潮与银行并无劳动合同关系,他是由绍兴保安服务总公司委派到中行的劳务派遣工,只与保安服务总公司存在劳动关系。绍兴保安服务总公司则称,该公司与中行 2004 年才正式建立劳务派遣关系,董永潮是 2006

年才转到该公司的,公司无责任与他签订无固定期限劳动合同。董永潮离职是因为 2008 年 5 月 16 日签订的一年期劳动合同到期后未能续签导致的。绍兴保安服务总公司在庭审中出具了该份签订于 2008 年 5 月的一年期劳动协议。

董永潮认为,绍兴保安服务总公司出具的劳动协议恰恰证明该公司没有与他签订相应的劳动合同,违反了《劳动合同法》关于派遣工的规定,保安总公司没有履行法定义务。最重要的是,他手头上并没有这份合同。在劳动时间上,两被申请人与董永潮的说法也有出入。他们称,中行保卫部采取做三休一的弹性工作制,每天三班倒、工作 8 小时,并无违反超时工作现象。

不久,绍兴市仲裁委裁决,绍兴市保安服务总公司增加支付董永潮失业赔偿金 425 元,支付 5950 元失业保险赔偿金。董永潮的其他仲裁请求没有得到支持。老董提供的值班时间表、上岗证等证明自己连续工作和超时加班的证据,也被仲裁委认定为“不符合证据三性”要求,不予认可。

对于仲裁结果,董永潮并不认同。他认为,自己在中国银行绍兴分行工作了 11 年半之久,他与银行之间的用工关系始终未变。他坚持自己是有资格签订无固定期限劳

千万派遣工期盼法律保障

章慧芬

有关数据显示,全国劳务派遣人员总数约为 2700 万人,主要由农民工、下岗工人、城镇失业人员、企业内退人员、大中专毕业生构成。

另有调查表明,95%以上派遣员工派遣期限超过 1 年,有的企业使用派遣工的平均年龄超过 5 年,个别企业甚至超过 10 年,绝大多数劳务派遣岗位都是长期性岗位。

浙江金华市总工会曾经做过调研:该市邮政、电信、电力、银行等部门的劳务用工数量普遍超过所谓正式工的数量,基本上在 60%以上,背离了以无固定期限合同为主的国际主流,冲击了我国现有的基本劳动合同

制度。然而,长时期、大规模使用劳务派遣工已经成为许多企业的“潜规则”,有的在整个部门或者对相同岗位的所有员工都开始使用劳务派遣工。还有更加“聪明”的企业,选择“整体外包”,即一些用人单位将某项工作及人员整体外包,规避劳动合同法中的“三性”规定。在上海,建筑、港务、船舶等系统就有大量被“包出去”的劳务工在主业岗位上工作。

董永潮是个例,但他的遭遇也是这个群体的缩影。劳务派遣工的合法权益如何维护?正如今年两会上有政协委员所言:健全法律是根本。

无证或醉酒驾驶等四种情形之一,对受害人的财产损失,保险公司不承担赔偿责任,但法律并未明文规定保险公司的人身伤亡赔偿除外责任。日前,宜州市法院对一起道路交通事故人身损害赔偿案作出判决,认为——

无证驾驶不是保险公司免责的理由

本报讯(通讯员陈志强 邵日恒)对无证或醉酒驾驶等四种情形之一,对受害人的财产损失,保险公司不承担赔偿责任,但法律并未明文规定保险公司的人身伤亡赔偿除外责任。5 月 18 日,广西宜州市法院对一起道路交通事故人身损害赔偿纠纷案作出判决,无证驾驶造成他人人身损害的,保险公司不能免责。

2009 年 10 月 20 日,覃浩然无机动车驾驶证驾驶二轮摩托车搭乘谭某由宜州市往河池市方向行驶,20 时 50 分许,当行至宜州市国道 323 线 1183km+240m 处时,不注意观察前方路面情况,撞上前方同向在机动车道内行驶由李旭敏驾驶的无反光装置的二轮自行车的尾部,造成李旭敏受伤,经医院抢救无效死亡的交通事故。覃浩然在事故发生后逃逸。宜州市公安局交通警察大队事故认定:覃浩然承担事故的主要责任,李旭敏承担此事故的次要责任。发生交通事故的摩托车在中国人财产保险股份有限公司宜州支公司投有机动车交通事故责任强制保险。

事故发生后,覃浩然的亲属与死者家属达成赔偿协议并已支付精神抚慰金 45000 元。但因保险公司在这起交通事故中拒绝赔付,死者家属将保险公司告上法院。

保险公司认为,一、肇事车的驾驶员无

机动车驾驶证驾驶机动车造成该交通事故,并在事故发生后逃离现场,是严重的违法行为,完全符合《交通事故责任强制保险条例》规定的不予赔偿的情形。因此,该保险公司依法对本案的损害后果不予赔偿。二、按照《交通事故责任强制保险条款》第九条规定,保险公司在垫付抢救费以外,不承担任何赔偿责任。三、本案中覃浩然承担事故的主要责任,赔偿责任应由覃浩然负责,本案因此漏列覃浩然为当事人。请法院驳回原告对被告中国人寿财产保险股份有限公司宜州支公司的诉讼请求。

法院认为:覃浩然无机动车驾驶证驾驶二轮摩托车行驶中,不注意观察前方路面情况,且在事故发生后逃逸,过错严重,覃浩然应承担该事故的主要责任;李旭敏驾驶无反光装置的自行车本应在非机动车道内行驶,但其偏离非机动车道而在机动车道内行驶,有一定的过错,应承担该事故的次要责任。驾驶人未取得驾驶资格,发生交通事故,交强险的保险公司不承担责任的部分只是受害人的财产损失,法律和行政法规并未规定造成受害人的人身损害赔偿保险公司不承担赔偿责任。驾驶人未取得驾驶资格驾车的过错,不能成为保险公司不承担强制险免责的

事由。《机动车交通事故责任强制保险条例》第二十二条第二款规定,存在无证或醉酒驾驶等四种情形之一,对受害人的财产损失,保险公司不承担赔偿责任,但并未明文规定保险公司的人身伤亡赔偿除外责任。因此,即使存在无证或醉酒驾驶等四种情形之一,发生道路交通事故的,保险公司仍然应当按照《机动车交通事故责任强制保险条例》第二十一条的规定,对人身伤亡承担赔偿责任。被告中国人寿财产保险股份有限公司宜州支公司与被告中国人寿财产保险股份有限公司宜州支公司之间具有约束力,不能对投保作为《机动车交通事故责任强制保险条例》保护对象的交通事故的受害人。被告中国人寿财产保险股份有限公司宜州支公司在直接向被申请人承担赔偿责任后,有权向致害人或依据保险合同的约定向投保人追偿。原告已明确在本案中不起诉覃浩然,这是原告在法律规定的范围内有权自主处分自己的民事权利,应该允许。

为此,法院作出判决:被告中国人寿财产保险股份有限公司宜州支公司在保险限额内赔偿给原告死亡赔偿金等共计 89731.87 元。



5 月 11 日,河南省三门峡市湖滨区法院在该市外国语中学,对一起抢劫学生案进行公开宣判。短短半年多时间里,该校就有 24 名学生遭到此案被告人尤某利用暴力、胁迫手段抢劫。为增强学生的法治安全意识,该院决定将法庭设在学校内公开审理,以达到最佳法制宣传教育目的。图为法庭开庭现场。

柯予新 张雯霞 张传新 摄

北京治理警车违规

所有警车均无特权

新华社电(记者卢国强 李舒)记者日前从北京警方获悉,按照公安部部署,目前北京警方正在对警车违规问题开展专项治理,凡是在北京行驶的警车,无论其属地,都在治理范围内。在治理工作中警方发现,一些外地民警对公安部正在开展的治理行动并不了解,导致违规行为。

北京市公安局宣武分局督察大队负责人说,根据公安部的要求,从 2 月至 11 月底,北京警方部署对警车和涉案车辆违规问题进行专项治理。此次北京市整治“问题警车”行动中,无论警车是否属于北京市公安局,只要存在违规行为,督察部门都将上报到公安部。

截至目前,北京宣武区警方共检查警车 360 辆,已经发现 4 辆存在违规行为的警车,其中包括黑龙江、山西、山东等地,违规的问题主要是驾驶员未着制服、未携带工作证和内部准驾证等。按照规定,这些警车的违规情况已经被上报北京市公安局,并将被统一上报给公安部。

河南汝阳警方

摧毁“地下出警队”

本报讯(通讯员中建刚)近日,在河南省汝阳县县城一居民区内,一支号称“地下出警队”的团伙成员正打算执行“任务”时,被闻讯赶来的民警包围了,14 名“地下出警队”成员被当场抓获。

5 月 5 日 19 时许,有群众拨打 110 报警,汝阳县城大街清风巷附近一伙光头、纹身、手持砍刀的青年正在一居民区内集结。接到报警后,汝阳县公安局迅即指派巡警、武警及城关派出所民警出击,将 14 名团伙成员当场控制,并从他们身上搜出匕首、“关公刀”、“屠龙刀”等管制刀具十余把。经调查,这伙人均属无业人员,年龄都在十八九岁之间,平时专门替人“讨债”、“看场子”、“教训人”,自称是“汝阳地下出警队”。

警方进一步走访得知:此次“地下出警队”集结是受该县一女青年王某之托,“替他父亲报仇”。目前,因涉嫌非法携带管制刀具,“地下出警队”十余成员已全部被警方依法治安拘留。

山东淄博张店法院劳动争议庭

用“六大原则”处理争议案件

本报讯(记者丛民 通讯员安宏昌)山东淄博张店区法院劳动争议审判庭是该省成立的首家劳动争议案件审判庭。作为联动机制的实施者,法院坚持“服务大局、劳资并重、调解优先、合理合法、正确引导、加强沟通”六大原则,妥善处理劳动争议案件,受到企业职工和企业经营者的尊敬。

淄博市某水泥厂是一家村办企业,前段时间受金融危机的影响,出现了资金短缺问题,企业经营一时陷入困境,无法按时发放职工工资,被该厂 96 名职工提起诉讼。针对这一情况,劳动争议庭的法官们把最大限度实现双方共赢作为案件审理的目标。他们先后六次召集职工面对面沟通,同时与该厂所在基层村委会加强协调,最终仅用 30 天时间就使这起涉及近百名职工的集体欠薪案调解结案。

劳动争议案件情况复杂,尤其是社会保险等问题,因涉及部门多、技术性强、数额难以确定等原因,暂时还没有纳入劳动争议庭

管辖范围。但是,劳动争议庭对此并未一刀切,遇到这类案件积极寻求相关部门支持,争取用诉讼外方式解决。

前不久,王某等 32 人向淄博市张店区劳动争议仲裁委员会申诉,要求所在公司为员工缴纳医疗保险费,让员工退休后也能享受医疗保险待遇。仲裁委支持了员工的请求。但该公司不服,向张店法院提起诉讼。为此,劳动争议仲裁庭主动联系张店区政府相关部门,协调立场。同时,向公司负责人讲解相关法律规定。最终,在多方共同努力下,王某等 32 名员工的医疗保险问题得到了妥善解决。

多年来,张店法院劳动争议庭坚持扮演“用人单位的参谋,劳动者的盾牌”的双重角色,在审理劳动争议案件的同时,他们还注重防患于未然,经常深入企业,帮助企业修订管理制度,避免侵犯职工合法权益。据了解,近年来,凡经过他们走访指导过的企业大多发展平稳,至今未发生一起劳动争议案件。

侵犯人格尊严的培训法理难容

郭敬波

河南省周口市邮政局近日培训各县区邮政局员工,并规定没有被评上冠军团队的男队长当众剃光头,女队长做 100 个俯撑拜。培训结束后,多名“不合格”的男女队长遭此“处罚”。据培训方称此举目的是打造“鹰团队”,强化员工的执行力。

在当今社会,人格被视为是最高的价值,人格利益被视为人的最高利益。对人格权的保护,我国《宪法》有“公民的人格尊严不受侵犯”的规定,《刑法》有侮辱罪的规定,《民法》也有对自然人人格尊严保护的条款。但是现在一些标新立异的经营理念 and 职业培训却屡屡超越人格尊严的“雷池”。比起周口市邮政局的“剃头”有过之而无不及的,还有前些年报道的“跪式服务”、“人体宴席”等,甚至此前有报道说沈阳一家公司为了培训销售人员“突破思想障碍的权限”,竟让职工喝便池里的水。

这样的经营理念实质上是以牺牲员工的人格尊严为代价来换取更大的经济效益,是“利润至上、金钱第一”的思维模式的产物。而这些经营理念的产生是一些单位、企业老板“雇主本位”思维模式的产物。这种“雇主本位”要求企业的运行规程和制度中则完全服从于老板的视角与需要,尽可能地“用尽”员工的一切潜能,而不考虑员工的人格尊严和承受能力。企业对此往往以所谓的“经营理念”来为自己辩解,其实这完全是“奴役化管理”的复生。

我国就业压力沉重是不争之事实。在这种状况下,劳动者要得到一个工作岗位相当不容易。劳动者就业竞争激烈,使一些人不得不放弃了捍卫人格尊严的权利,屈从于这些不合理甚至违法的规章制度。

老板和员工“一个愿打,一个愿挨”,看似两厢情愿,但我国的劳动关系是由社会法调整的一种社会关系,它不同于一般的民事

法律关系那样侧重“私权自治”,而要由政府依法进行一定的调控和干预。按照《劳动法》第九十六条的规定,用人单位侮辱、殴打劳动者的,将由公安机关对责任人员处以十五日以下拘留、罚款或者警告。同时,人格受辱的员工还可以依据最高人民法院《关于审理人身损害赔偿案件若干问题的解释》的有关规定,要求精神损害赔偿。

对这样侵犯人格尊严的培训,我们一方面提倡员工要勇于拿起法律武器,维护自己的合法权益,另一方面也应该看到,员工在依法维权的同时,往往要失去工作为代价。所以加大劳动监督与监察力度,充分发挥人大监督、司法监督、政府监督及社会劳动法律监督的作用,建立起政府监察与工会监督相互支持、相互协作的有效机制,加大对这种违法行为的行政处罚力度,才能更好地保护员工的合法权益。