

浙江常山:乡镇“编外”干部期盼晚年生活有保障

郑乐水、邹金良、刘传生、汪家俊、胡恭仁……他们都是六七十岁的老人了。如今他们的身躯已经开始佝偻，脸上布满了皱纹，眼神流露着无奈和期望。他们说:我们希望得到政府的关注,基于我们为乡镇经济发展作出过重大贡献的情况,给我们一个基本的生活保障……

被选调到乡镇工作的“编外”干部

这些老人都是优秀农村干部,他们在上世纪八十年代,从农村被选调到浙江省常山县辖区内的各个乡镇政府工作。

据了解,上世纪八十年代,随着党的改革开放政策在乡镇的落实,乡镇企业快速发展。当时,从中央到地方,各级政府都设立了乡镇企业管理机构。常山县政府也把当时的“社队企业管理局”更名为“乡镇企业管理局”,并在各乡镇建起了乡镇工办机构,同时配备3至5名工作人员。除工办主任由副乡镇长兼任外,其他人员都是通过乡镇党委、政府集体研究,从各村中选调出来的,是当时具有一定素质和业务能力的优秀农村干部。这些人员随即被安排到乡镇工办担任工办会计、统计或出纳,也有的担任了工办支部书记或副主任等领导职务。

1991年,浙江省衢州市政府根据乡镇企

本报通讯员田红

年已经达到了680万元。张燕龙所在的辉坪镇,从1985年为269万元,到1999年的工业产值已达8000多万元。这些老“编外”乡镇干部说,1991年后,大多数乡镇的销售收入都增长了,到了1995年,很多乡镇的工业产值都已经达到了千万元以上的水平了。

“虽然第一批进编的人员没有我们,但我们觉得以后还有希望进编,所以没着急,还是继续努力地工作着。”一个老人这样对笔者说。

然而没有想到的是,在接下来的几年里,尽管各乡镇的企业飞速发展,工业产值突飞猛进,但除了县劳动人事局、乡镇企业局又招收了两个有“关系”的人员外,县政府再没有按有关文件办理过第二批进编手续,“编外”干部们一年过了再盼着下一年,可那根“胡萝卜”从此变得可望而不可及。

临近退休,“编外”干部被清退

1999年3月,常山县委出台了《县委办(99)29号》文件,要求在3月底清退在各乡镇机关中使用的各种临时人员和借用人员。其实,这之前清退工作就已经开始了。这些从前被选调上来的人员成了清退对象。

“那时,我们已经在乡镇工作岗位上工作了二三十年,少的也工作了10多年了。有

的‘编外’干部甚至已经担任了乡镇企业管理部门的领导,并有专业技术职称,还有的已经有了县乡镇企业管理局颁发的工作证,而更重要的是,我们这些人有的已经过了法定退休年龄,有的接近退休年龄,结果是被统统清退回家了。”

据了解,原常山县大桥乡工办会计郑乐水,1970年被调到乡里担任工业会计,连续工作了31年,2000年被辞退回家,辞退时已61岁;原白石镇工办统计员邹金良,1979年被调到镇里任统计员,连续工作了20年,1998年被辞退回家,辞退时55岁,回家时镇政府发给5000元经济补偿金;原球川镇工办会计刘传生,1979年被调到镇里担任会计,连续工作了20年,1998年被辞退回家,回家时镇政府发给5000元经济补偿金;原龙绕乡工办会计汪家俊今年70岁,1981年被调到乡工办任会计兼统计,连续工作了24年,2005年被辞退回家,辞退时61岁,乡政府发给经济补偿金5000元;原同弓乡工办会计胡恭仁,1976年从村里调到乡里工作,后担任乡工办会计兼统计,连续工作28年,2002年被辞退回家,辞退时59岁,回家时由乡政府发给经济补偿金8400元……

由于这些被辞退的乡镇工办人员没有退休金,也没有养老保险及医疗保险,他们被辞退后,生活大多立即就陷入了困境。

广州荔湾一企业超过一年未与职工签订劳动合同,职工讨二倍工资被仲裁驳回,职工称——

“这件事让我很困惑”

本报讯《劳动合同法》第八十二条规定:“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,应当向劳动者每月支付二倍的工资。”但是,如果超过一年未与劳动者订立书面劳动合同而又解除了劳动关系,劳动者能否得到二倍工资呢?日前,广州市荔湾区劳动争议仲裁委员会对一宗劳动争议案进行裁决时,只裁给劳动者“每满一年支付一个月工资”的经济补偿。这一裁决,引起法律界人士的困惑。

李先生于2007年进入广州市荔湾区农村一工厂做工,厂方未与他签订书面劳动合同。2009年12月,他书面向厂方提出要求签订无固定期限劳动合同,并要求厂方支付从2008年1月至2009年12月未签书面劳动合同的二倍工资差额和未签订无固定期限劳动合同的二倍工资差额,厂方不同意,并且将其解雇。

无奈之下,李先生向广州市荔湾区劳动争议仲裁委员会申请仲裁。2010年4月,荔湾区劳动仲裁裁决李先生2008年2月至2008年12月31日的二倍工资差额请求已超过仲裁时效;裁决李先生2009年1月至2009年12月的二倍工资差额请求无法律依据。只裁令用人单位按劳动者在本单位的工作年限“每满一年支付一个月工资”,向劳动者支付经济补偿。

对此,李先生不敢相信:法律有明确的规定,为何劳动争议委会如此裁决?于是,他向法律界有关人士进行了咨询,结果律师也对此相当困惑——

某律师事务所曾律师认为,未签劳动合同的二倍工资差额请求应属于拖欠工资的性质,劳动争议委不能简单地适用《劳动争议调解仲裁法》中有关“申请仲裁的时效期为1年”的规定,而应按该法第27条第4款的规定“劳动关系存续期间因拖欠工资发生争议的,劳动者申请仲裁不受本条第一款规定的仲裁时效期间的限制”。同时,根据《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(二)》第一条第(一)款规定,在劳动关系存续期间产生的支付工资争议,用人单位能够证明已经书面通知劳动者拒付的,书面通知送达之日为劳动争议发生之日。用人单位不能证明的,劳动者主张权利之日为劳动争议发生之日。在劳动关系存续期间,厂方并未向李先生书面表示不支付,应把主张权利之日作为劳动争议发生之日,因此,李先生关于2008年1月至2008年12月的二倍工资差额请求并未超过仲裁时效。

许多法律界人士认为,按照仲裁委员会的理解和裁决,任何用人单位都可不与已经在本单位工作一年以上的劳动者签订劳动合同了,因为在此种情况下,劳动者向用人单位主张权利都会被视为超过时效,而超过一年的部分又被视为无固定期限劳动合同关系。很显然,该仲裁委员会的理解和裁决,有违《劳动合同法》的立法宗旨,从一定意义上,纵容了用人单位的违法行为。

目前,李先生已经向广州市荔湾区法院提起了诉讼,此案已经引起法律界广泛关注。(赵新强)



上海世博会开园以来,大量外宾通过铁路进出上海,为有效服务外宾,保障执法工作开展,上海铁路警方专门抽调了36名具有六级英语证书的青年民警,在铁路上海站、上海南站设立了多个“英语服务岗”,主要负责外国旅客的问询求助、报警报案以及安检、处置突发事件等涉外警务工作,确保了广大外宾平安出行。
林荣贵摄

湖南将“防火墙”工程纳入公安机关绩效考核

本报讯(通讯员李莉 记者龙巨澜)5月20日,湖南省把构筑“防火墙”工程纳入公安机关年度目标考核和干部绩效考核内容,与单位和个人评优评先直接挂钩。

在湖南省构筑社会消防安全“防火墙”工程暨社会单位消防安全标准化管理现场会上,副省长刘力伟强调,当前湖南省正处于加速推进新型工业化,实施产业振兴规划的关键时期,许多工程建设项目工期紧、任务重,新材料、新技术、新产品大量使用,给火灾预防带来了前所未有的压力和挑战,他要求各级公安机关要成立以一把手任组长,治安、刑侦、消防等相关警种负责人为成员的领导小组,把构筑“防火墙”工程纳入公安机关年度目标考核和干部绩效考核内容,与单位和个人评优评先挂钩。

同时,刘力伟称全省将着力提高公安派出所消防监督管理效能,10人以上的公安派出所必须明确专职消防民警,配备2名以上消防协管员,负责派出所消防内勤工作和社区、农村的消防管理、宣传工作,加强对公安派出所民警的业务培训和考核,从事消防监督工作的派出所民警必须持证上岗。公安派出所履行消防监督检查职责纳入派出所等级评定和岗位目标责任制考核内容。对消防监督工作不达标的,取消派出所等级评比资格。

重庆沙坪坝区端掉一非法灌装灭火器窝点

本报讯5月21日,重庆市沙坪坝区公安消防支队会同质监、工商等部门突击检查消防产品非法制售活动,当来到辖区天梁路一间破旧仓库时,发现一名工人正在屋角偷偷灌装回收回来的废旧灭火器瓶。

执法人员当即将企业老板控制。工人告知,该厂老板将废旧灭火器回收回来后,通过除锈、刷漆,将瓶体表面重新翻新一番后,再灌装干粉低价出售。

执法人员从生产现场找到了该企业的“出货单”,相关资料显示,仅最近两个月,该企业就至少卖出了上万个翻新灭火器。目前,沙坪坝区公安消防、工商、质检部门正对此案作进一步调查。

(万明)

北京警方一举打掉5个赌博窝点

本报讯(记者吴晓向 实习生刘秋炎)记者从北京市公安局获悉,5月19日,北京市公安局昌平分局会同治安总队等单位,对回龙观地区涉嫌赌博的5家娱乐场所进行了突击检查,一举打掉5个利用赌博游戏机从事非法经营活动的电子游艺场所,抓获违法嫌疑人26名,收缴赌博机60台,赌资6万余元。

据了解,这5家场所均是无证经营,为躲避执法人员检查,他们曾多次变换经营地点和从业人员,其中两家曾被相关部门查封并收缴

赌博机,但他们又重新购置赌博机进行非法经营。昌平警方已将涉嫌为赌博提供条件的11人刑事拘留,涉嫌赌博的15人治安拘留。

这是在北京警方将“禁赌、禁毒”纳入“4.11”专项行动后取得的重要战果。北京警方强调,北京近期将重点打击有组织违法犯罪活动,对网络赌博、群众赌博活动的组织者、组织、容留、介绍卖淫嫖娼和提供条件人员,以及利用娱乐场所从事黄赌毒违法犯罪活动人员,将坚决依法从严惩处。

学习成绩不升反降 家长诉求全额退款

培训中心“包提高学习成绩”遇官司

南京一家教育培训中心打出“经过培训包提高学生的成绩,否则作无效退款”的广告后,牵动了众多家长的心。一位家长信了这家培训中心的承诺并与之签订了合同,将学习成绩不理想的女儿送往培训。岂料,当培训学时完成80%后,在接下来的学校期末考试中,女儿的数学成绩反不如前。家长遂以培训机构违约为由将其诉上法院,要求被告全额退款。日前,南京市鼓楼区人民法院对此案作出一审判决,原告诉求获法院支持。一审宣判后被告不服,提起上诉。据悉,类似判例在国内尚属首例。

南京张女士的女儿在该市一家重点学校读高中。2009年1月,张女士了解到南京一家教育培训中心承诺可以提高学生的学习成绩,于是便前往洽谈。面对张女士的洽谈意向,该培训中心相关人员一再给她打保票,称其女儿只要加入他们的一对一特色培训,可以保证提高学习成绩,如果学习成绩提高了则可以全额退款。

得到这样的肯定答复后,张女士在征得女儿同意的的前提下,即与这家教育培训中心签订了书面合同,合同约定张女士的女儿在这家培训机构接受共98课时的的一对一辅导,费用共计9000元。合同还特别约定:如果学生学习成绩不提高,将作无效退款处

理。合同签订后,张女士如数向培训中心支付了9000元培训费用。

张女士的女儿按约定加入了培训中心的辅导培训。然而,就在女儿接受完73课时的辅导培训后,在接下来的期末考试中,女儿的数学居然只考了40多分,比参加培训辅导前的考试还降了22分。张女士为不耽误女儿的宝贵时间,中止了女儿的辅导培训,并要求女儿及时调整心态继续把功夫用在学校的课堂上。

既耗费了金钱又耗费了女儿的学习时间,结果却事与愿违。2010年初,张女士以该教育培训中心未能兑现提高女儿成绩的合同承诺,将培训中心诉上鼓楼区法院,要求被告退还9000元培训费,并承担案件诉讼费。

3月上旬,鼓楼区法院公开开庭进行了审理。面对原告的诉讼主张,教育培训中心辩称:被告一直按合同履行自己的职责,原告不能仅以女儿一次成绩下降,就认为被告没有尽到责任。原告女儿成绩下降的主要原因,一是其主观上没有尽力努力,二是没有按时到校参加老师的辅导。因此其自己应当对成绩下降的情况负责,请求法院驳回原告的诉讼请求。此次庭审法院没有当庭作出宣判。

此案未有先例可循。休庭期间,主审法官多方听取意见、建议,并咨询了法律和教育界的相关专家。结合法庭查明的事实,在对案件进行综合评判和考量后,法院于5月4日对案件作出一审宣判。法院最终认定,被告对原告女儿成绩未能提高应承担全部责任,应当按照合同约定,履行退款的义务。据此,判决被告某培训中心一次性退还原告9000元,案件受理费由被告承担。一审宣判后被告不服,已向南京市中级人民法院提出上诉。

一审主审法官黄德清在谈及此案时说,时下,最能引起家长们关注和重视的莫过于孩子的教育,而提高孩子学习成绩的举措又最能牵动家长们的神经。一些培训机构出于竞争需要作出承诺:提高孩子的学习成绩,否则可作无效退款。这种情况很多。

从广义的角度而言,学生成绩的提高应当包含学习思维的改变、学习方法的掌握、知识面之拓展和考试成绩的提高等,但从狭义角度而言,成绩的提高则直接表现为考试成绩。如果说成绩提高是广义角度理解的涵义,双方应当进行明确的约定,如果没有明确的约定,那么就只应被认为是狭义上的涵义,即应当按一般的社会认知来确定。具体到本案,双方协议中关于“成绩”的约定,就

是对考试成绩的约定。

法官说,当然,用一次考试成绩来确认培训效果不具有准确性,因此双方协议中关于“如成绩不提高,无效退款”的约定是存在一定的风险。但双方当事人愿意用此方式作为标准,且该约定又不违反法律、法规,那么此约定应当有效。此案中,原告女儿接受培训后考试成绩不升反降,应视为被告未完全履行合同上的义务。

他认为,任何学习培训的过程实际上都

是知识积累的过程,每个步骤或阶段都应当会有一定成效的体现。本案中,被告已经进行了73个课时的培训,培训时间已占培训总课时的82%,被告的培训效果应该有阶段性的体现。因此,被告只能根据合同的约定,承担“如成绩不提高,无效退款”的责任。

“对于培训机构,我们要说的是:大话好说,重在兑现。这也是本判例对培训机构提出的警示。”黄德清法官说。

(李自庆)



法明插图