

“12·4”法治宣传专题

汇各方之力打造维权“终点站”

——福州工会构建社会化维权体系纪实

■本报记者 吴铎思
■本报通讯员 李润利

日前，张华心里的挂念总算有了着落。她的爱人林建顺是一名园林工人，负责市区行道树的高空修剪，去年在一次路面作业中不幸被车撞伤不治死亡。福建省福州市总工会在第一时间受理了这个困难家庭的法律援助申请，并协同法援中心指派律师全程跟进，向工伤认定部门提出申诉，最终为张华一家争取到了近60万元的经济补偿。张大姐说：“我很感激，工会的行动让我相信，我们的权利不只是张白纸。”

近年来，福州工会持续深化“1+4”社会化职工维权机制，在坚持政府与工会联席会议制度的基础上，分别与人大内司委建立联席会议制度、与法院和劳动部门建立劳动争议调解联动机制、与司法部门建立法律援助和法治宣传合作机制、与信访和劳动部门建立重大劳动关系矛盾调处机制，进而形成内涵丰富、手段多源、结构立体的社会化职工维权体系。

福州市委常委、组织部长、市总工会主席陈元邦告诉记者：“‘1+4’社会化职工维权机制正如榕树一般在有福之州生根，汇集各方之力，为广大职工支撑起庇荫万众的维权绿荫。”

生根：让制度扎根企业

为职工维权，怎样才能让职工满意，如何当好“娘家人”，提升工会维权的能力？工会维

“一年签一次工资专项合同”、“一年兑现一次带薪休假”、“一年组织一次民主评议领导”

企业内部“立法” 维权落在实处

——中铁二局工会建立企业规章维护 10 万员工权益

■本报记者 高柱
■本报通讯员 王峰

“尽管大有大的难处，但只要主动依法维护员工合法权益，就没有解决不了的难题！”

中国中铁股份有限公司所属的中铁二局集团公司是拥有职工两万人和农民工10万人的特大国有企业，12月11日，该公司工会主席张文杰在接受记者采访谈到维护职工权益时给出的答案是：“如果企业主动内部‘立法’强化监督，就能为员工合法权益撑起一片蓝天”。

与员工签订的各种“合同”、“协议”为维权标准

公司工会主席张文杰介绍说，长期以来，不仅公司工会代表员工坚持与企业签订

《集体合同》、《工资集体协议》和《女职工权益保护专项集体合同》，公司还将此视为企业内部“宪法”，并为确保员工权益而不断进行修改调整。

2006年前后，公司出现了用工总人数扩

大，但在册职工上岗率下降的矛盾，在册

职工上岗率一度降至50%以下。面对这一情

况，公司工会及时开展调研、协商，在争取行

政支持后，从2007年开始将“优先安排使用

原全员劳动合同制职工，保证职工的劳动权

利”写入集体合同，实现源头维护。随后，公

司通过细化目标、严格奖惩，同时不断加强

职工培训，从而实现了企业不仅“不裁员”、

职工就业率还节节攀升的目标，职工上岗率

从不足50%提升到现在的92%以上。

近两年来，公司工会又通过开展“走基

层、进项目、访职工、办实事、强管理、促发

展”等调研走访活动，直接向公司党政建议

而推动《关于“关爱职工计划”暨“十一个工

程”的实施意见》的出台，该“意见”进一步明

确了职工“一年签一次工资专项集体合同”、

“一季度至少进行一次培训”、“一年兑现一

次带薪休假”、“一年组织一次民主评议项

目领导”等职工基本权益。

强化“执法”监督 确保员工权益不受损

公司工会每年都要开展两次以上对已

签订的各种“合同”和“协议”履行情况进行

检查。检查以查阅合同文本和相关资料台

账、听取情况汇报、召开职工代表座谈会等

方式开展，一方面对基层各单位履行合同情

况进行督察，对履行不力的要求限期整改；

一方面积极听取民声，在新一年合同草案中

体现民意。检查主要围绕当年合同条款，重

点对各基层单位在职工上岗就业、收入支付

保障、休息休假及生活保障、培训、安全管理、社保及福利待遇、困难职工帮扶救助和女职工特殊保护情况进行督察，对履行不到位的及时给予整改督促，确保了合同和协议得到全面兑现。

目前农民工已占中铁二局员工的绝大部

分。公司坚持推行农民工与职工“五同”

管理模式，即：“同教育、同生活、同工作、

同权益、同奖罚”。2011年，为确保农

民工工资不被拖欠，中铁二局工会大力开展每

周一次的农民工欠薪专题摸底调查，提出专

项建议，制定农民工工资管理办法，明确各

各单位在拨付协作队伍工程款时，必须首先解

决发放农民工工资所需款项，并要求协

作队伍在工资拖欠时预先向农民工发放

部分生活费或饭菜票，对特别困难的农

民工实行特殊政策，想办法及时将工资发

到到位。

据统计，自2008年6月“三不让”正式启

动至今，已有4768人报销“三不让”助医

837.15万元；对4552人次特困、重困员工发

放困难救助金361.43万元，对7453人次一

般困难员工发放救助金277.84万元；资助1581

名困难职工子女，发放助学金164.62万元。

完善“立法”配套 确保制度惠及员工

为切实开展好扶贫工作，保障好困

难职工的合法权益，2006年以来，中铁二局

先后制定了《落实“三不让”承诺暂行办

法》，健全困难职工档案动态管理制度，明

确了“本人申请、单位调查取证、公示公

示”等方法确定困难职工名册，并建立了

年度复查清理机制，建立“能进能出”的动

态台账，真正使有限的保障资源用在最困难、

最需要帮扶的员工身上。

据统计，自2008年6月“三不让”正式启

动至今，已有4768人报销“三不让”助医

837.15万元；对4552人次特困、重困员工发

放困难救助金361.43万元，对7453人次一

般困难员工发放救助金277.84万元；资助1581

名困难职工子女，发放助学金164.62万元。

谷金楼派出所推进队伍建设

本报讯 河南乐县公安局谷金楼派出所大力开展“四查四促进”，推进民警队伍建设工作。

据悉，该所从查思想入手，检查队伍有无特权思想膨胀、漠视群众利益等问题，对查出的问题及时整改。从查执法入手，检查执法过程中有无不规范的地方，并依据《公安机关执法细则》和《新刑诉法》等法律法规对不规范问题逐一整改，促进队伍执法规范化建设。从查纪律入手，采取自查、互查的方式，促进队伍形成铁的纪律。从查作风入手，对“门难进、脸难看、话难听、事难办”等问题，按照公安机关的有关规定及时纠正，促进队伍养成良好作风。

经过“四查四促”，该所民警队伍建设有明显改观，目前该所正在总结经验，促进工作全面提升。

(剑国)

法宣进农场

12月6日，黑龙江宝清县八五二农场组织党员干部和公安民警走上街头，向群众发放法制宣传单，宣传《中央宣传部、司法部、全国普法办关于开展2013年“12·4”全国法制宣传日系列活动的通知》精神，营造全国法制宣传日系列活动的浓厚氛围。他们还组织党员干部开展“12·4”全国法律知识培训测试活动，让法治精神深入人心。

邵维信 田红 李文 摄

快递员送快递被撞伤，因迟交工伤病假单遭公司解聘

用人单位被判支付停工留薪工资 4.3 万元

■本报通讯员 李鸿光

上海某快递公司担任快递员一职的李军，在外出送快递时被机动车撞伤，因延迟递交病假单遭到了公司解聘。李军申请劳动仲裁获支持后，又被用人单位起诉致法，请求法院撤销仲裁裁决，确认公司解聘有效，解除双方劳动关系，不支付李军解聘后工资4.3万余元。近日，上海静安区法院判决，对快递公司解聘之诉作出不予支持的判决。

2012年3月1日，李军与快递公司签订一份期限从2012年3月1日至2013年2月28日止的劳动合同，2012年4月27日，李军在送快递途中与一辆轿车发生碰撞，该事故经交警部门认定为轿车驾驶员负全责。

2013年2月下旬，李军获法院判决肇事驾驶员及保险公司赔付误工费等费用。然而在今年3月底，其用工单位上海某快递公司以李军拒绝作劳动能力鉴定以及在发生事故后未提交病假单为由，解除了与李军的劳动关系，支付李军解聘后至今年3月30日工资4.3万余元。近日，上海静安区法院判决，对快递公司解聘之诉作出不予支持的判决。

快递公司支付李军停工留薪工资4.3万余。

然而，快递公司不服仲裁裁决，向法院提起诉讼，请求法院作出不认定劳动仲裁委

裁决的判决。目前，法院审理认为，李军迟

交病假单存在瑕疵，但这并不能否认其存

在的病假事实，故法院认定李军仍处于停工

留薪期内。快递公司在李军停工留薪期内解

除双方劳动关系，显然有违相关法律、法

规，法院作出恢复快递公司与李军的劳动关

员工下班途中遭遇交通事故死亡 用人单位否认劳动关系出具伪证

■本报通讯员 王宏林 刘晓培

员工下班途中因交通事故意外死亡，用人单位为逃避工伤赔偿责任而起诉至法院，要求法院确认其与死者之间不存在劳动关系。2013年11月19日，河南巩义市人民法院审结该起确认劳动关系纠纷案，用人单位为达到诉讼目的不惜伪造证据。经过笔迹鉴定，法院依法驳回了用人单位的诉讼请求。

2011年12月14日晚，19岁的孙小霖在下班途中遭遇交通事故不幸死亡。事故发生前，2011年4月中旬至2011年8月中旬，孙小霖一直在河南坤阳铝业有限公司钣金车间工作，双方未签订书面劳动合同。后坤阳铝业公司将该钣金车间的设备卖给了自然人赵洪亮。但孙小霖与其他工友一样，工作岗位、工资等没有变动。

事故发生后，孙小霖的父亲孙宏新多次要求坤阳铝业公司对其儿子的死亡进行工伤赔偿。但坤阳铝业公司称孙小霖已于2011年8月辞职，且没有办理辞职手续，之后一直赵洪亮雇用工作，因此认为事发时其与孙小霖之间不存在劳动关系，拒绝孙小霖父亲的赔偿要求。2012年5月，孙宏新向巩义市劳动人事争议仲裁委员会提出了确认孙小霖与坤阳铝业公司之间存在劳动关系的申请，并同时提供了孙小霖生前的工资卡、工作证、出入坤阳公司的编号卡等。

后巩义市劳动人事争议仲裁委员会认

为赵洪亮为自然人，孙小霖生前一直在坤阳铝业公司从事长期的、连续性的、生产的产品是坤阳铝业公司正常生产的组成部分，且工作期间受其规章制度管理，因此裁决孙小霖生前与坤阳铝业公司之间存在事实劳动关系。坤阳铝业公司不服该裁决，诉至巩义市人民法院，请求确认其与孙小霖之间不存在劳动关系。

该案在审理期间，原告坤阳铝业公司向法院提交了一份2011年8月15日有孙小霖签字确认的辞职协议书，协议约定其与坤阳铝业公司之间自愿解除劳动关系，以证明事发时其与孙小霖之间确实不存在劳动关系。孙宏新发现，这份协议书上的“孙小霖”三字并非孙小霖生前字迹，且坤阳铝业公司之前声称孙小霖没有办理辞职手续，但现在突然出现了一份辞职协议，因此他认为这份协议书不是孙小霖生前所签。为了证明自己的判断，孙宏新联系了孙小霖就读过的中学，找到了孙小霖在校期间亲笔书写的物理作业本、数学作业本各一本作为比对样本。后经专业研究所鉴定，坤阳铝业公司提供的协议书中的“孙小霖”三字与孙宏新提供的作业本中的“孙小霖”三字不是同一人书写。在专业的鉴定结果面前，坤阳铝业公司虽未直接承认其制造伪证的行为，但也未能提供其他更为有力的证据。

巩义市人民法院审理认为：孙小霖生前于2011年4月15日至2011年8月期间一直在原告坤阳铝业公司钣金车间组工作。



法明 图