

本报讯 新年伊始,吉林电务段组织干部职工上了新年第一课,课堂上他们学习相关法律法规,开展“自查自纠、廉洁自律”大讨论,相关负责人说,这是为今年的廉政教育开个好头。

课堂上,该段还由纪委书记牵头组织全体干部学习了《中国共产党纪律处分条例》、《吉林电务段干部十条禁令》等,以增强党员干部廉洁从业意识、规范用权意识,同时,该段围绕私揽工程、废旧物资处理、差旅费交通费管理、奖金二次分配、汽车使用等问题,组织干部查摆反思企业存在的管理问题,制定整改措施。

(王敬秋)

丹东铁警加强安检查危

本报讯 春运启动以来,丹东铁路公安处安检部门与基层各所民警认真落实检查危规定,加大安检力度,严守“五道防线”,坚决将各类危险品卡在站外车下,全力确保春运旅客安全出行。此外,还采取“帮、带”方法以老带新向青年民警手把手传授安检危技能,并耐心细致地向旅客群众普及安全出行常识,取得良好效果。一月份以来,共查获各类危险品 280 余件。

(刘嘉辰 贾勇)

西铁民警走进工地保春运

本报讯 为进一步做好春运安保工作,体现“安全出行、方便出行、温馨出行”,2014 年 1 月 15 日,西安铁路公安处西安东站派出所民警深入辖区代售票点尹家街、十里铺、苏王村、华清小区及西安东站枢纽改造工程施工工地,通过挂图、发放宣传单等形式向村民及施工人员进行《铁路安全管理条例》及如何辨别真假火车票、如何进行网络购票等知识,为旅客春运平安出行奠定了基

(牛旭霞)

西昌铁路站区周边宣讲交规

本报讯 自今年元月起,西昌铁路公安处交管民警在攀枝花货场、广场周边接合部开展了一次交通法制常识宣传。

在宣传过程中,民警在攀枝花货场内向货车驾驶员仔细讲解了铁路民警的管辖范围及职权职责,宣讲了驾驶车辆在货场进出、运行的交通规则,并在醒目位置张贴《西昌铁路公安处交警支队关于开展道路交通安全管理执法工作的通告》。

此次宣传,共计张贴《通告》数十份、发放《道路交通安全知识宣传资料》数百份。

(郑义伟)

通辽铁警服务春运

春运伊始,通辽铁路公安处在乘警系统推出“四个主动”温馨服务务实举措,即主动提示宣传服务、为旅客解难答疑;主动协同客运车班做好有关工作;主动服务有困难的旅客;主动接受旅客、车班的监督。他们设立列车 110 报警服务台,组织青年民警上车以帮助重点旅客倒开水、抱孩子、帮重点旅客保管东西等方式贴心关怀旅客,以实现让旅客“安全、方便、温馨出行”的春运目标。

图为列车 110 报警服务台前,民警回答旅客提出的疑问。

吴炳锐 摄

及时还钱依法从轻,情节恶劣从严惩治,恶意欠薪入罪两年——

辽宁判处涉拒不支付劳动报酬罪 33 人

本报讯 (记者刘旭)“欠薪一万元就可入罪”、“对情节恶劣的恶意欠薪行为从严惩治,对案发后及时支付劳动报酬的依法从宽”,1 月 14 日,辽宁省高级人民法院召开新闻发布会,向媒体通报“恶意欠薪”入罪以来,该省法院审理拒不支付劳动报酬犯罪案件的基本情况。2013 年 1 月最高人民法院《关于审理拒不支付劳动报酬刑事案件适用法律若干问题的解释》出台后,辽宁高院及时收集全省欠薪案件数据,了解案件集中发生领域与产生原因,结合该省经济发展状况,明确了该省拒不支付劳动报酬罪“数额较大”的具体标准。两年来,全省法院坚持“宽严相济”刑事政策,依法“从严”惩治“恶意欠薪”行为。

据了解,2011 年 5 月 1 日“恶意欠薪”入罪以来,辽宁省法院共受理此类案件 35 件,涉劳动报酬 3100 余万元,涉被害人 2275

人。其中审结案件 31 件,33 名被告(包括一名被告单位)被判构成拒不支付劳动报酬罪。案件主要发生在建筑行业,占总案件数的 97.1%,被害人多为农民工,最多涉案人数超过 100 人,最多涉案金额超过 600 万元。

辽宁省高院刑一庭副庭长李胜春说,去年 5 月 27 日省高院发布了《关于办理拒不支付劳动报酬刑事案件数额标准的通知》,明确标准为“拒不支付一名劳动者三个月以上的劳动报酬且数额在一万元以上的;拒不支付十名以上劳动者的劳动报酬且数额累计在五万元以上的就可入罪。”

2011 年 3 月,颜兆军拖欠魏茂金等 10 人工资共计 179603 元。案发后,他如实供述自己罪行,家属也支付了全部工资,据此法院依法从宽判处有期徒刑 8 个月,并处罚金 2 万元;2010 年至 2011 年间沈阳宏宇房地产开发有限公司负责人于世友拖欠农

上海“涉民生专项集中执行活动”一号案件履行完毕

240 万元优先偿付工人工资

本报讯 2014 年 1 月 17 日中午,这边法院才刚紧张地办完转账手续,那边签有一溜农民工代表名字的感谢信就传真到了法官案头。“正是由于你们在为民司法理念的指导下为民做主,为普通的百姓做主,才使得农民工可以拿到这部分工资,我这个公司负责人可以松一口气,准备过年了……”,信中表达了执行案件申请人上海智选建材市场管理公司负责人及公司员工们的由衷感谢。这也是节前上海市第一中级人民法院民生专项执行活动中为农民工争取到 240 万元执行款后获得的真实反馈。

上海智选建材市场经营管理有限公司与上海浦东和平汽车有限公司之间的涉工程款纠纷,经上海国际经济贸易仲裁委员会裁决,和平公司需支付智选公司 743 万余元及相应利息。因和平公司一直没有履行裁决义务,智选公司向上海一中院提出了执行申请。执行法官调查后发现,和平公司位于该市沪南路的一处房地产及该出租房地产所获每季度 240 万元的租金就是和

平公司的全部资产,而这些资产均被青浦区法院另案查封和控制。

对外债权无法实现,智选公司就无力支付 200 余农民工的工资,农民工就无法返乡与家人团聚度春节。上海一中院将这起执行案件列为“涉民生专项集中执行活动”头号案件。

了解到和平公司的房地产一时难以变现,被执行人虽有租金收入,但另案申请人已采取保全措施并希望优先得到该租金后,上海一中院执行局决定对该案进行协调,将房产租金先行偿付工人工资。李法官先向涉案房产的承租人发出协助执行通知书,要求其将租金付至法院。与此同时,执行局奔赴相关方面进行协调。1 月 10 日前,涉案房产承租人将首笔房租 240 万元支付至上海一中院账户,并承诺继续将房租租金汇至一中法院,配合法院工作,直至案件执行完毕。

上海一中院的“涉民生专项集中执行活动”,赢得了讨薪农民工的拍手称赞。

(数额键)

山东机动车安全隐患大检查

27 家非法生产机动车企业被关

本报讯 (记者丛民)山东省公安、经信、交通运输、商务、工商、质监六部门自去年 11 月起联合组织开展了机动车安全隐患大检查。截至目前,已查封 27 家非法生产企业并吊销营业执照,取缔 9 处非法拆解窝点。

据了解,此次机动车安全隐患大检查从去年 11 月起至今年 2 月底结束,重点排查大中型客车、重中型货车、农村面包车、校车、危险货物运输车五类车辆安全隐患,突出解决非法生产、改装、拼装、回收拆解“四非”问题。

行动中,公安等六部门相互配合,采取

明察暗访、突击检查、联合执法、交叉检查、发动群众举报等多种方式,深入到机动车生产企业、改装企业、车辆管理所、安全技术检验机构、报废汽车回收拆解企业,以及重点机动车销售企业、销售市场、维修企业进行检查。

截至目前,全省共出动执法人员 1.5 万余人次,检查机动车生产、改装、销售、维修、报废、检测等企业 827 家,查处违规车辆 1830 余辆,查封非法生产车辆 293 辆,停业整顿检测机构 8 家,查获报废车辆 96 辆,没收非法拆解汽车零部件 40 余吨。

私自设车辆减速带致车损人伤要赔偿

编辑同志:

刘某在公路边开了一家超市,为保障来往顾客安全,进而招揽生意,刘某未经任何部门批准,在公路中间用水泥设置了 10 多厘米高、下底 100 厘米宽、上底 35 厘米宽的三条黄色减速带,并在路旁设有减速慢行警示标志,以提醒过往司机注意。3 个月前,我驾驶摩托车经过该路段时,因为没有及时发现,导致摩托车碰上减速带后发生偏移,造成我身体受伤、摩托车受损的交通事故。事后,我曾要求刘某赔偿损失,但却遭到拒绝,理由是其设置减速带是出于安全考虑,是在义务做好事,我未能尽到注意义务,只能自食其果。请问刘某的说法对吗?

读者 潘六秀

潘六秀: 刘某的说法是错误的,其应当承担赔偿责任。

一方面,刘某的行为违法。《公路法》第四十六条规定:“任何单位和个人不得在公路上及公路用地范围内摆摊设点、堆放物品、倾倒垃圾、设置障碍、挖沟引水、利用公路边沟排放污物或者进行其他损坏、污染公路和影响公路畅通的活动。”《道路交通安全法》第一百零四条也指出:“未经批准,擅自挖掘道路、占用道路施工或者从事其他影响道路交通安全活动的,由道路主管部门责令停止违法行为,并恢复原状,可以依法给予罚款。”刘某未经有关部门批准,以增加减速带的方式,擅自在公路上设置障碍,影响公路畅通明显与之相违。另一方面,刘某具有主观上的过错。减速带是安装在公路上使经过的车辆减速的交通设施,其设置必须保证车辆通过时不会发生车辆失控,重要安全部件不会出现断裂等危险状况,应拥有较高的行驶和结构安全性。而刘某用水泥所私设的三条减速带均已超高超宽,不具有安全性,所谓的减速带变成了路障。尽管其目的具有为招揽生意、保障顾客安全的因素,客观上的确为顾客提供了便利,但为路过车辆带来了安全隐患,即建立在危害人数更多的另一团体的利益之上,且刘某明知隐患存在,却对可能出现的损害疏忽大意或轻信可以避免。再一方面,刘某必须向你赔偿损失。因为《道路交通安全法》第一百零四条规定,针对道路实施的影响交通安全的行为,“可以依法给予罚款;致使通行的人员、车辆及其他财产遭受损失的,依法承担赔偿责任。”《侵权责任法》第六条也指出:“行为人因过错侵害他人民事权益,应当承担侵权责任。”

江西兴国县人民法院 颜梅生

订立了劳动合同,为什么还不能认定“劳动关系”?

在实际生活中,我们一般认为,只要用人单位和劳动者之间签订了劳动合同,就可以证明双方存在劳动关系,却很少有人注意到还有例外的情形,这就是,双方签订了劳动合同却不能认为存在劳动关系。笔者从事法律工作多年,发现用工方面大致有三种情况,虽然双方签订了劳动合同,但仍不能认定双方存在劳动关系,特将此类情况综述如下,以提醒劳动者注意。

有劳动合同之名
无劳动合同之实

沈某是一名从事个体运输的农民。2011 年 3 月起某市科研院所接受了上级下达科技支农任务。为了保证科研人员交通问题,经过他人介绍,科研院所与沈某约定:由沈某负责将科研院所下农村人员由科研院所运输到农村目的地,然后再负责将支农科研人员送到家。每日往返一次,费用除每天 20 元基础费外,再按每公里 1 元钱支付费用,一周支付一次报酬,时间暂定为两个月,从 3 月 1 日起至 4 月 30 日止。但在双方签订书面合同时,科研院所的人事部门负责人顺手拿了一份本所制定的《劳动合同文本》,在上面写了上述约定内容,然后双方签字盖章。

2011 年 3 月 25 日沈某送完两名科研人员回家的路上,为躲避一辆摩托车,其所驾的面包车撞在一棵大树上,头部和右肩部受伤,花医疗费 2100 余元,误工 9 天。沈某以自己和他科研所有劳动合同,其伤害属“工伤”为由,向科研院所所在地的劳动争议仲裁委员会提出

仲裁申请,要求科研院所赔偿医疗费、误工费 etc 2000 元。仲裁委员会审理后认为,双方不存在劳动关系,裁决驳回了沈某的请求事项。

本案中,双方确实订立了“劳动合同”,双方也按着该“劳动合同”进行了实际的履行,对此双方也都没有争议。但是,我们认识和判定一个问题或者一个事物的性质,要看其名,更要观其实。在实际生活中,确有个别用人单位为了规避风险将劳动关系改成“运输合同”、“加工承揽合同”等情况,而本案情况不同。在该案中,仅有的只是“劳动合同”的形式和外表,因为沈某从事的运输工作并不是科研院所的业务组成部分,更主要的是沈某并不是在科研院所的管理下工作,他每天接送两次科研人员仅占据两个小时左右的时间,其余时间还在从事其他运输业务,双方所签订的是一个典型的“运输合同”,因此其与科研院所的关系也是运输合同关系,其诉求必然不会获得法庭的支持。

劳动合同成立
但没有实际用工

冯某是一名擅长治疗痔疮的医生。2011 年 10 月 10 日,一家成立不久的某民营医院经过协商与冯某订立了为期四年的劳动合同。其主要内容有:医院任命冯某为医院普外科主任,每月工资 8000 元;普外科实行独立核算,冯某每年提取科室净盈利部分的 30% 作为奖励工资。劳动合同订立后,冯某提出其以前工作的诊所及家中有些事情需要处理,

向医院提出需要推迟两个月时间来上班的要求,医院同意了冯某的意见,并答应按劳动合同的约定给冯某开工资和享受医院内职工的一切待遇。与冯某订立劳动合同后,这家医院随即对冯某为本医院医生开展了广告宣传,前来治疗痔疮的患者比以前有所增加。

2011 年 12 月 5 日,冯某所在的诊所在其诊所所在地的劳动争议仲裁委员会提出仲裁申请,以冯某与其所在单位尚未解除和终止劳动合同,某医院即以冯某订立劳动合同并进行广告宣传,给申诉人造成经济损失为由,请求裁决被申请人冯某和某医院连带赔偿经济损失 7 万元。劳动争议仲裁委员会审理后认为,申诉人没有证据证明冯某与某医院存在劳动关系,也没有证据证明其因此受到损失的实际数额,裁决驳回了申诉人某诊所的申诉请求。该诊所以同样的诉求向法院提起诉讼,其诉讼请求亦被法院驳回。

我国《劳动合同法》第 91 条规定:“用人单位招用与其他用人单位尚未解除或者终止劳动合同的劳动者,给其他用人单位造成损失的,应当承担连带赔偿责任。”

从本案所反映出的情况看,被告医院在与被告冯某订立劳动合同时,虽然被告冯某与原告诊所并没有解除或者终止劳动合同,但根据上述规定及《劳动合同法》的相关规定,订立了劳动合同不等于劳动者已被聘用,如果没有聘用,其原告诊所在此期间即使受到损失也与被告某医院没有直接关系,何况本案原告也没有举证证明冯某与被告

某医院订立劳动合同后其实际受到经济损失的具体数额,这也就不符合法律规定的赔偿条件。《劳动合同法》规定,对劳动者的“聘用”应当指的是劳动者与用人单位建立和存在劳动关系。而所谓劳动关系,是指劳动者在用人单位的管理下进行有报酬的劳动。本案被告冯某虽然与被告某医院订立有劳动合同且被告医院向冯某支付了工资,但冯某并没有在被告医院的管理下进行劳动,其获得的报酬实际上是用冯某的名字进行宣传的费用。《劳动合同法》第 7 条规定:“用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。”第 10 条规定:“用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同,劳动关系自用工之日起建立。”这就是说,没有劳动合同,也可以有劳动关系;有劳动合同如果没有发生实际用工,也并不存在劳动关系。

虽然是劳动者
没有主体资格

从事售货员工作的王某在 2010 年 5 月退休后,即与一家超市订立了为期两年的劳动合同,从事食品销售工作,每月基本工资 1000 元加当月销售提成。一年下来,王某由于有比较丰富的销售经验,每月都能拿到 5000 余元的工资。2013 年 1 月份的一天晚上,王某在家擦窗戶玻璃时被掉落的玻璃划伤了眼睛,视力大受影响,难以再胜任售货员工作,超市决定解除与其订立的劳动合同。王某提出要求,按《劳动合同法》的规定支付其两个月的经济补偿计 1 万元。因超市不同意,

王某向当地劳动仲裁机构申请仲裁。仲裁委员会审查后认为,双方不存在劳动关系,是劳务关系,不属于劳动仲裁受理范围,决定不予受理。王某向法院起诉,要求超市按《劳动合同法》的规定支付给自己两个月的经济补偿金。法院审理后认为,王某诉求没有事实和法律依据,驳回了其诉讼请求。

本案双方订立有劳动合同,王某是超市即用用人单位管理下从事有报酬工作的劳动者,从这两点来看都符合有“劳动关系”特征要求的劳动者。但是,认定劳动关系还有一个必不可少的特征:双方都必须符合法律规定的用人单位和劳动者的主体资格。对于劳动者来说,最主要的就是年龄问题 and 是否享受劳动保障待遇。一般来说,男年满 60 周岁,女年满 55 周岁,就不具备法律规定的劳动主体资格了;劳动者虽然没有达到上述年龄,但已经享受基本养老保险待遇的,也不具备法律规定的劳动主体资格。例如,《劳动合同法》第 44 条就明确规定,劳动者开始享受基本养老保险待遇的,劳动合同即告终止。当然,这说明此后再签的劳动合同是无效合同。本案中王某即属于这种情况,所以,她要求按《劳动合同法》的规定支付其两个月经济补偿金的要求是没有法律依据的。根据她与超市实际情况,可以认为双方存在劳务关系,但劳务关系没有经济补偿金方面的法律规定,双方又没有这方面的特别约定,她的要求当然就不会得到法律的支持。

(周玉文王超才)