不让农民工兄弟多跑一次

——长安区法院顺利调解13名农民工劳务纠纷案

■维权巡逻车■

“谢谢法官，现在已经晚上八点了，这么晚了，你们还把我们送到这里，真是太麻烦你们了！”近日，西安市长安区人民法院法官顺利调解13起涉及拖欠农民工工资的劳务纠纷案件，全力维护和保障了农民工的合法权益。

这13名农民工是长安区人民法院细柳法庭受理的13起劳务纠纷案件的原告。当天下午，他们从内蒙、四川、杨凌、咸阳各地来到法庭进行庭前调解，但因被告徐某未到庭，导致调解无法进行。考虑到农民工兄弟从不同工地远道而来，如果案件不能及时解决，必将增加他们的诉讼成本。“那就请原告张某带一下路，我们一起去工地上找徐某和劳务公司负责人。”说罢，细柳法庭承办法官立刻动身。

到达工地后，只看见忙碌的工人在工地穿梭，并没有包工头徐某和劳务公司办公人员的影子。正当大家一筹莫展之际，停放在办公室门口的一排汽车引起了法官的注意，“何不拨打上面的移车电话试试？”连续拨打了四个电话无人接听后，功夫不负有心人，第五个电话终于接通了劳务公司项目负责人李某的电话。经过一番沟通后，李某同意协助联系包工头徐某在下午六点前到庭应诉。

在各方当事人全部到庭后，法官随即组织开展庭前调解，确认劳动关系、劳务费数额、履行期限，逐项有序进行。经反复沟通协商，原、被告终于就履行期限达成一致：由被告徐某及劳务公司在约定期限内清结13名农民工劳务费共计40余万元。两名法官分别给双方当事人制作调解笔录和调解书。办理完所有手续，已经是晚上八点多。干警们又将13名农民工兄弟送到交通便利的高新区，以便他们搭乘公交安全返程。　□何俊英

面对带薪护理假为啥『有也不敢休』

·姚村社·

■有话直说■

《云南省老年人权益保障条例》自10月1日起实施。《条例》规定，无论是独生子女还是非独生子女，家中老人生病住院都可享受10-20天的带薪护理假。对老年人负有赡养、扶养义务而拒绝赡养、扶养等4种行为纳入社会诚信体系管理。（10月8日《健康报》）

带薪护理假，并非一个新鲜事，此前全国已经有10多个省份出台并试行这一政策。此举何以获得许多正面评价，因为一个不争的事实摆在面前：预计到2020年，全国60岁以上老年人口将增加到2.55亿人，占总人口比重提升到17.8%左右。

带薪护理假的积极意义毋须多言，只是在一片叫好声中也不乏这样的议论：“有也不敢休”。

此类议论也不是没有一点道理。从许多已出台的带薪护理假的相关规定可以看出，此制度让企业承担了员工薪酬的成本，但同时企业还要承担用工替代的成本。企业作为市场主体自然需要竞争，带薪护理假制度极有可能造成企业不愿意招收独生子女。如果独生子女或非独生子女享受了这一假期，企业的管理者们从成本方面考虑，可能很难“高兴得起来”。于是，“有也不敢休”就成为一种现象。

这也难怪，各地经济、社会发展水平不一，劳动力市场状况差异很大，带薪护理假制度的成本还是由企业单方面负担的，在经济发展水平较低的地区，按照统一标准实施会使困难地区的企业“雪上加霜”。也许正因为此，许多专家都有“应适当给予企业一些补贴”的建议。

从另一方面讲，带薪年假、育儿假过去都在各地推广过，但由实际情况看，很多企业并没有落实下来。某项政策或立法的好坏，应将其检验的根本标准瞄准在其政策效果、法律效果与社会效果等方面多元评价。带薪护理假在机关事业单位应该问题不大，但在企业，尤其是困难企业以及民营企业、私营企业，恐怕就很难保证。

可见，依照由政府、单位与个人按照合理比例共同承担的原则，科学、健康、可持续推进我国老龄护理或照护事业的平稳发展，才是真正实施带薪护理假的前提。换言之，只有较好地解决了“落地”问题，“有也不敢休”的现象才有可能从根本上得到消除。

单位可据此解聘员工 被法院列入失信被执行人

■职工信箱■

百事通先生：

我是一家公司的高级管理人员。近日，我突然收到公司的解聘通知，理由是我在入职公司前，已经因为规避执行生效判决书所确定的给付金钱义务，而被法院列入失信被执行人名单，甚至一直未能“摘帽”，且在入职时未向公司如实告知。公司以此解除劳动合同当属违法，必须向我支付赔偿金。对吗？

读者　姚丽萍

姚丽萍同志：

公司无需向你支付赔偿金。

《劳动合同法》第八十七条规定：“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。”即用人单位必须支付赔偿金的前提，是其解聘行为违法。与之对应，公司究竟应否向你支付赔偿金，同样取决于其解聘行为是否合法。结合本案，姑且不论你在入职时，没有根据公司的要求如实告知自己已被法院列入失信被执行人名单，侵犯了公司的知情权，仅从相关规定上看，公司的行为也并无不当：《最高人民法院关于公布失信被执行人名单信息的若干规定》第一条规定：“被执行人未履行生效法律文书确定的义务，并具有下列情形之一的，人民法院应当将其纳入失信被执行人名单，依法对其进行信用惩戒：（一）有履行能力而拒不履行生效法律文书确定义务的；（二）以伪造证据、暴力、威胁等方法妨碍、抗拒执行的；（三）以虚假诉讼、虚假仲裁或者以隐匿、转移财产等方法规避执行的；（四）违反财产报告制度的；（五）违反限制消费令的；（六）无正当理由拒不履行执行和解协议的。”就其中提及的“信用惩戒”之范围，中央文明办、最高人民法院、公安部、国务院国资委、国家工商总局、中国银监会、中国民用航空局、中国铁路总公司联合签署的《“构建诚信 惩戒失信”合作备忘录》中指出：“一是禁止部分高消费行为，包括禁止乘坐飞机、列车软卧；二是实施其他信用惩戒，包括限制在金融机构贷款或办理信用卡；三是失信被执行人为自然人的，不得担任企业的法定代表人、董事、监事、高级管理人员等。”事实上，《公司法》第一百四十六条中也有类似的禁止性规定：“有下列情形之一的，不得担任公司的董事、监事、高级管理人员：……（五）个人所负数额较大的债务到期未清偿。公司违反前款规定选举、委派董事、监事或者聘任高级管理人员的，该选举、委派或者聘任无效。”而你不仅属于失信被执行人，且所担任的恰恰是公司的“高级管理人员”。　□百事通

10月11日，由西安市莲湖区残联主办、莲湖区残疾人文化文学协会承办的“推进残疾预防　建设健康中国”莲湖区残疾预防综合试验区宣传活动在莲湖区启动。莲湖区残联作为陕西的残疾预防综合实验区，承担着残疾预防的使命与责任，过去的几年已经开展了针对视力、言语、精神、肢体、高危孕产妇、儿童残疾筛查诊断等残疾预防一系列预防宣传活动及预防措施，取得了阶段性的成效。

□本报记者　兰增干　摄

企业被并购，职工工龄不应缩水

■典型案例■

日前，江苏扬州市法律援助中心受理了一起法律援助。申请法律援助的刘女士原本在扬州一家企业工作，并且已经工作了12年时间。去年初，刘女士工作的这家企业被上海一家公司并购，不但企业名称变成了上海分公司，就连员工劳动合同也是同新公司重新签订的。在新签订劳动合同时，新公司并没有与老员工签订无固定期限的劳动合同，而是签订了两年期限的劳动合同。就此，刘女士等员工当时也提出了质疑，曾经在老公司担任总经理、现在在新公司担任副总经理的马某代表新公司表示，这不影响老员工连续工龄的计算，并且应员工要求在劳动合同上写下了“原工龄照算”字样。

然而，新公司经营不久，原公司总经理马某就与新公司总经理产生了矛盾，并且离职。马某的离开，带走了不少客户资源，加上新公司经营管理模式不适应扬州的情况，从去年底开始，新公司陷入了经营困境，不但员工工资不能按时发放，连社保都发生了拖欠。见此情境，刘女士提前一个月向公司提出了辞职申请，并且要求公司支付她13年的工龄补偿金。新公司表示不能满足要求，理由是公司与刘女士只签订了两年劳动合同。

法律援助律师受理刘女士的法律援助申请后，首先对劳动合同上原公司负责人马某所写“原工龄照算”的时间与公司盖章的时间顺序进行了厘清。马某本人及新公司人事部门均承认马某签字在前，公司盖章在后，加之马某当时是公司副总经理，这就意味着，马某所承诺的“原工龄照算”是代表公司的职务行为，而不是个人行为。其次，律师又到银行和社保中心，对公司拖欠员工工资和社保金的情况进行了取证，证实公司违约在先、员工辞职在后。据此，律师代表刘女士向法院提出维权的诉讼。

法院审理认为，上海公司并购扬州公司属于公司之间的合并，这不能影响员工原先的工龄计算，而且合同写明了“原工龄照算”，原公司也没有支付员工合并前的工龄经济补偿金。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（四）》第五条规定，劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作，原用人单位未支付经济补偿，劳动者依照劳动合同法第三十八条规定与新用人单位解除劳动合同，或者新用人单位向劳动者提出解除、终止劳动合同，在计算支付经济补偿或赔偿金的工作年限时，劳动者请求把在原用人单位单位的工作年限合并计算为新用人单位工作年限的，人民法院应予支持。至于公司以刘女士主动辞职为由不支付补偿金更是站不住脚。《劳动法》规定，用人单位有拖欠工资等侵害劳动者合法权益情形之一的，由劳动行政部门责令支付劳动者的工资报酬、经济补偿，并可以责令支付赔偿金。最终，刘女士获得了13.6万元的经济补偿。

劳动法律专家提醒，企业出现合并、分立、转制、资产重组等用人单位主体发生变化的情况时，可以选择劳动合同变更，即不重新签订劳动合同，仅对劳动合同主体、岗位、薪资或者期限进行变更。也可以彻底解除劳动合同，用人单位依照法律规定支付经济补偿金。依照法律的相关规定，员工到新单位重新签订了劳动合同，但如果在原单位工作满十年，依然应该签订无固定期限劳动合同。因为新公司承继原公司的权利义务，劳动关系存在连续性。　□王槐艾

■律师点评■

案例

曹某于2016年3月入职大华科技公司，负责数据分析工作。双方签订的《保密及竞业限制协议》中约定，曹某离职后2年内不得到与大华科技公司有直接竞争关系的省内其他单位工作，或者自己开办从事同类业务的公司。2018年1月，曹某因个人原因提出辞职并获批准。

2018年8月，大华公司发现，2018年4月曹某作为股东与他人注册成立了与大华科技公司从事同类业务的公司，并经调查证实该公司使用了大华公司的一些商业技术和秘密。大华公司遂向法院起诉，要求曹某继续履行竞业限制义务、支付违约金10万元、赔偿损失10万元。

违反竞业限制义务给单位造成损失要承担多种责任

点评

《劳动合同法》第23条第2款规定：“对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。”《劳动合同法》第90条规定：“劳动者违反本法规定解除劳动合同，或者违反劳动合同中约定的保密义务或者竞业限制，给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任。”可见，违约金和赔偿损失的功能不同，二者具备不同的法律属性，可以同时存在和适用于当事人。而且，违约金以用人单位和劳动者双方事先约定为前提，而主张赔偿损失不以双方事先约定为前提，赔偿数额以实际造成的损失为准。另外，《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(四)》第10条规定：“劳动者违反竞业限制约定，向用人单位支付违约金后，用人单位要求劳动者按照约定继续履行竞业限制义务的，人民法院应予支持。”　□潘家永

交通肇事致人死亡 积极赔偿获刑三年

本报讯（张莹　唐香）近日，咸阳市三原县人民法院审理了一起交通肇事案件，判决被告人高某犯交通肇事罪，判处有期徒刑三年，缓刑四年。

法院经审理查明：2018年11月21日，被告人高某持证驾驶三原公交公司某牌大型普通客车，沿关中环线由西向东行驶至三原县西阳镇一村段时，与在路南步行的被害人韩某发生碰撞事故，致韩某受伤，高某驾车离开现场。韩某经医院抢救无效死亡。接到报警后，三原县交警大队对现场进行勘查，发现事故现场遗留有大车车灯碎片，怀疑是公交公司车辆所遗留，故通知高某到案，经对高某驾驶车辆和现场遗留碎片进行核对，确实是该车所遗留。高某到案后对事故过程如实予以供述。

经鉴定，韩某系钝性外力作用致颅脑损伤死亡。经三原县公安局交通警察大队道路交通事故认定书认定：被告人高某负此次事故的全部责任，韩某无责任。

另查明，事故发生后，被告人一次性赔偿韩某家属各项经济损失共计47.5万元，韩某家属出具书面谅解书，对被告人高某表示谅解。

法院经审理认为：被告人高某违反道路交通安全法之规定，驾驶机动车发生致一人死亡的交通事故，不下车查看、救治伤者、保护现场，而驾车逃逸，其行为已构成交通肇事罪，公诉机关指控其犯罪事实清楚，证据确实充分，罪名成立。公安机关在未查明肇事者时，通知高某到案调查，其到案后如实供述自己的犯罪事实，其行为系自首，依法可从轻处罚；被告人赔偿被害人经济损失并取得被害人家属的谅解，可酌情从轻处罚。依照《中华人民共和国刑法》第一百三十三条、第六十七条第一款、第七十二条、第七十三条、《最高人民法院关于审理交通肇事刑事案件具体应用法律若干问题的解释》第三条之规定，遂依法作出上述判决。

10月10日，国网陕西铜川供电公司对110千伏1139桃铜线路11号铁塔进行合成绝缘子更换工作，确保线路安全运行。　□亢旋　吕卫东　摄

不开离职证明　用人单位需赔偿员工损失

■以案说法■

王女士于2011年3月入职某银行，劳动合同期限至2019年2月28日止。双方在劳动合同中约定，王女士提前30日以书面形式通知银行可以解除本合同；双方解除劳动合同后，王女士应按银行所需要的合理期限，及时履行工作交接义务，如未按银行要求履行交接义务而导致银行损失的，银行有权要求王女士赔偿损失。

2017年2月10日，某科技公司向王女士发出《入职通知书》，载明，科技公司现以书面方式通知王女士已被公司正式录用，邀请王女士于2017年3月22日到科技公司入职报到，并按以下内容到人事行政部办理入职手续：聘用职位为专职董事，合同期限三年；薪酬构成为工资+奖金。王女士工资税前20000元/月，工资每年支付13个月。12月当月支付2个月工资。奖金按公司年度经营情况和公司相关规定和文件执行……本通知将作为公司与员工个人签订劳动合同的附件之一。

2017年2月15日，王女士向银行提交《离职申请审批表》，因个人原因申请离职。银行人力资源部负责人于2017年2月17日，在离职申请审批表上签字。

2017年2月27日，银行发布《职务任免的通知》，免去王女士职务。王女士于2017年3月21日将其保管的保险柜备用密码钥匙、档案柜备用密码钥匙等物品进行了交接。王女士及交接人在登记簿上签字。

科技公司要求，办理新员工入职需该员工原单位开具离职证明。王女士向银行提出这一请求，遭拒。

2017年6月5日，科技公司向王女士发出《关于待入职员工王女士延期入职申请的反馈》载明，科技公司已收到王女士延迟入职申请，根据公司项目进程安排，王女士入职的专职董事职位可保留至2017年7月31日，届时，若王女士还无法办理入职手续并与科技公司签订劳动合同，科技公司将取消录用，请王女士尽快落实入职条件。

2017年7月13日，王女士向当地劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，要求：1.银行向王女士出具解除劳动合同证明书并配合办理人事档案及社保签转等相关手续；2.赔偿因未向王女士出具解除或者终止劳动合同的书面证明造成的经济损失12万元。

劳动仲裁委审理后认为，王女士于2017年2月15日向银行提交《离职申请审批表》，以个人原因申请离职。根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十七条的规定，劳动者提前30日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。这是法律赋予劳动者的单方解除权，旨在保护劳动者的人身自由和择业自由，并未附加任何其他限制性条件，并不以用人单位是否同意为解除的前提条件。同时，在双方签订的劳动合同中也约定，王女士提前30日以书面形式通知银行可以解除本合同，双方解除劳动合同后，王女士应按银行所需要的合理期限，及时履行工作交接义务。因此，无论银行是否同意，王女士均具有提前30日通知银行解除劳动合同的单方解除权。且按照合同约定，王女士履行工作交接义务可以在劳动合同解除后银行指定的合理期限内进行，工作交接并非银行拒绝出具解除劳动关系证明的理由。

此外，银行的问责调查与离任审计并非阻却王女士劳动关系解除的理由。银行有权对王女士进行问责调查及离任审计，王女士亦有义务配合银行进行问责调查及离任审计，但问责调查与离任审计均应有合理期限，且王女士是否离职与银行进行问责调查和离任审计并不冲突，银行不能以此为由拒绝为王女士办理离职手续。

银行认为王女士在其进行问责调查后放弃了离职，但从银行提交的考勤记录来看，王女士在2017年3月期间仅有不连续的考勤记录，明显未处于正常的工作状态，且在2017年4月，也只有21日一天有打卡记录，不能认定其还在工作状态。从双方当事人提交的微信、短信记录来看，王女士也一直在要求银行出具离职证明。王女士主张其于2017年3月31日正式离职，与银行提交的考勤记录相符。综合上述原因，劳动仲裁委认为，王女士与银行的劳动关系于2017年3月31日依法解除，银行应当依照《中华人民共和国劳动合同法》第五十条的规定，向王女士出具解除劳动合同的证明，并为王女士办理档案和社会保险关系转移手续。

关于经济损失的部分，劳动仲裁委认为，根据《中华人民共和国劳动合同法》第89条的规定，用人单位违反本法规定未向劳动者出具解除或者终止劳动合同的书面证明，由劳动行政部门责令改正；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

王女士于2017年2月10日收到科技公司的《入职通知书》，要求在其2017年3月22日入职报到。王女士随后向银行提出离职申请，其行为并不违反法律规定。

科技公司要求王女士入职时需提交解除或终止劳动合同证明，但因银行拒绝提供，导致王女士无法获取入职科技公司的必要条件，最终未被录用。

最终，劳动仲裁委作出仲裁裁决，确认王女士与银行的劳动关系解除，银行向王女士出具解除劳动合同证明，并办理档案和社会保险关系转移手续；银行向王女士赔偿因未出具解除劳动合同证明造成的经济损失80000元（10000元/月×8月）。　□哈欣