



羊大哥  
帮你忙

沟通热线  
88851111

## “我妈的房子问题终于解决了!”

近日,绍兴柯桥区马鞍镇皋联村的阮银双给羊大哥来电,感谢羊大哥的帮助,让她母亲拿到了盼了10年的房子。

据阮银双叙述,1997年,其父母离婚,她的双胞胎姐姐嫁给父亲抚养,她则跟随母亲杨娇凤生活。

2007年,阮银双母女户口所在的皋联村拆迁。“按照当时的拆迁政策,本村户口、没有房子的按户口分房,有房子的按房子来分房、分钱。”但母女俩却什么也没有分到。

原来,阮银双的父亲于1998年将老房子拆了盖新房,虽只盖了他和阮银双姐姐两个人的份,但在建房审批表上却将阮银双和杨娇凤的名字也写在了上面。“老房子本就与我和妈妈无关,因为1997年的离婚判决书上明确写明了,老房子我们母女是没有份的。”阮银双说,因为建房审批表上的错误登记,让母女俩为房子的事情奔波了十年都没有结果。

今年初,杨娇凤打电话给羊大哥,希望羊大哥能帮助解决住房问题。羊大哥了解情况后,通过本报沟通热线与当地镇政府分管领导作了核实、沟通。当地政府秉着实事求是的原则,在调查清楚后,立马启动纠错程序,最终按无房产政策给杨娇凤落实了80平方米的房子。

### 维权讲堂

## 工会在劳动合同订立、履行、解除阶段的作用

■韩全敬

### 工会在劳动合同订立阶段的作用

《中华人民共和国工会法》第二十条“工会帮助、指导职工与企业以及实行企业化管理的事业单位签订劳动合同。”《中华人民共和国劳动合同法》第六条“工会应当帮助、指导劳动者与用人单位依法订立和履行劳动合同,并与用人单位建立集体协商机制,维护劳动者的合法权益。”劳动合同的订立涉及劳动者的切身利益,包括薪酬福利、工时休假、社会保险、劳动保护与劳动条件等劳动合同必备条款的约定。在劳动合同订立阶段,工会通过对职工的帮助、指导,为劳动者争取有利的劳动合同条款,排除限制劳动者权益的条款。

### 工会在劳动合同履行阶段的作用

在劳动合同履行过程中,用人单位依据规章制度进行用工管理,实现经营收益;劳动者接受管理支配,提供劳动,获取劳动报酬。劳资双方通过规章制度建立管理与被管理的用工关系。《中华人民共和国劳动合同法》第四条规定:用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度,保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时,应当经职工代表大会或者全体职工讨论,提出方案和意见,与工会或者职工代表平等协商确定。在规章制度和重大事项决定实施过程中,工会或者职工认为不适当的,有权向用人单位提出,通过协商予以修改完善。可见,工会在用人单位制定或修改规章制度时,有权代表职工提出方案和意见,并与用人单位进行协商,维护职工在劳动合同履行过程中关于薪酬福利、工时休假方面的切身利益。

另,用人单位在劳动合同履行过程中违法用工的,如克扣职工工资、不提供劳动安全卫生条件、随意延长劳动时间、侵犯女职工和未成年工特殊权益等,工会应当代表职工与企业、事业单位交涉,要求企业、事业单位采取措施予以改正;企业、事业单位应当予以研究处理,并向工会作出答复;企业、事业单位拒不改正的,工会可以请求当地人民政府依法作出处理。

### 工会在劳动合同解除阶段的作用

我国劳动法律法规赋予了劳动者单方通知解除劳动合同的权利,同时也赋予用人单位单方解除劳动合同的权利。为限制用人单位滥用单方解除权,对用人单位单方解除的事实依据和解除程序都作出了严格规定。关于用人单位解除劳动合同的程序方面,《中华人民共和国工会法》第二十一条规定:企业、事业单位处分职工,工会认为不适当的,有权提出意见。企业单方面解除劳动合同时,应当事先将理由通知工会,工会认为企业违反法律、法规和有关合同,要求重新研究处理时,企业应当研究工会的意见,并将处理结果书面通知工会。《中华人民共和国劳动合同法》第四十三条规定:用人单位单方解除劳动合同,应当事先将理由通知工会。用人单位违反法律、行政法规规定或者劳动合同约定的,工会有权要求用人单位纠正。用人单位应当研究工会的意见,并将处理结果书面通知工会。因此,用人单位必须事先将解除理由通知工会,以便工会提出具体意见,否则,因解除程序违法,同样属于违法解除劳动合同。

在司法实践中,用人单位单方解除劳动合同时,通知工会程序具体如何运用?《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)》第十二条规定:建立了工会组织的用人单位解除劳动合同符合《劳动合同法》第三十九条、第四十条规定,但未按照《劳动合同法》第四十三条规定事先通知工会,劳动者以用人单位违法解除劳动合同为由请求用人单位支付赔偿金的,人民法院应予支持,但起诉前用人单位已经补正有关程序的除外。

我国餐饮业发展迅速,上半年餐饮收入同比增长9.9%。专家认为:

# “舌尖上的安全”需要社会共治

讨的焦点。

多年来,我国餐饮业发展迅速。国家统计局数据显示,2018年1—6月,全国餐饮收入19457亿元,同比增长9.9%。与此同时,我国餐饮业监管制度日趋健全,食品安全保障力度不断加大。

“我国餐饮业食品安全目前呈现总体稳定、趋势向好的态势。”姜俊贤说,截至2017年底,

374.8万户餐饮企业实现了量化等级评定;145.9万户餐饮企业实行明厨亮灶,餐饮业的质量安全提升工程示范企业、示范街(区)不断涌现。

在从生产到消费的整个供应链中,餐饮企业在食品安全中扮演着重要角色。无论是原材料的可持续采购及安全储存,还是菜品出品的层层把关,餐饮从业人员及小抹布

的卫生管理,都直接关系到菜品的安全品质。

姜俊贤说,保障“舌尖上的安全”,既要严字当头做好监管,也要增强企业主体责任,激发高质量发展的内生动力。

据介绍,中国烹饪协会将携手联合利华餐饮于近期启动全国食品安全在线培训工程,以动画、游戏、趣味问答等形式,解读和传播食品

安全知识和技能,促进大数据分析、营养配餐等先进技术、理念的应用,提高餐饮企业食品安全管理的理论水平、完善技术要求、夯实专业知识。

专家表示,抓好餐饮质量安全管理,要全面落实餐饮服务提供者的食品安全主体责任,全面加强餐饮服务的食品安全监管,全面强化餐饮服务的食品安全共治。

### 维权人物

一名普通监察员的心声:

## 拼出办事速度力度 让劳动者感受温度

通讯员唐学基报道 “这也太快了!我反映问题不到1个小时,你们就帮我追回了被公司拖欠的4162元工资。”近日,海宁某酒店员工小董激动地对虞寅峰表示感谢。作为海宁市劳动保障监察大队的一名监察员,虞寅峰认为,自己的本职工作关乎劳动者的合法权益,不仅要一丝不苟、忠诚履职,更要拼出速度、力度,体现温度。

### 速度:简易纠纷即时处

今年5月18日,正在进行日常巡查的虞寅峰接到群众举报,称该辖区内某鞋业公司不给员工缴纳社会保险。虞寅峰立即和同事赶往该公司进行调查。

经核实,该公司规定,员工在试用期内不缴纳社保。虞寅峰在调查中还发现,该公司员工的劳动合同要等试用期满一个月,转正后才予以签订。于是,虞寅峰拿出相关劳动法律文书,向酒店负责人一一解释,并当场纠正,“试用期也含在劳动合同期内。”

3天后,虞寅峰进行跟踪回访,获悉该公司在调查次日已给试用期员工办理了社保缴纳手续。

对劳动者反映的简单劳动纠纷,虞寅峰始终坚持第一时间进行处理。他粗略统计了一下,每年要处理劳动纠纷近260起,其中采取“即接即处”、当日结案的有80起。“对劳动纠纷事实清楚、证据确凿的案件,我们开辟绿色通道,及时与相关责任单位进行联系,当天就进行调处,及时纠正违法行为。”虞寅峰说。

### 力度:棘手案件巧施策

2017年2月,嘉兴某装饰公司招用江师傅等人从事酒店装修工作。7月中旬工程完工后,公司负责人允诺8月底给付工资,可到了时间期限却一拖再拖。国庆节过后,装饰公司负责人突然失去联系,这下把工人们急坏了。

虞寅峰接案后,先安抚江师

傅等人的情绪,之后通过公安机关寻该负责人的住处,并发送短信告知该负责人,如果核准拖欠工资事实成立,将依法移送公安机关以拒不支付劳动报酬罪处理。

装饰公司负责人收到短信后随即现身,却辩称,“不是公司不愿支付工人工资,而是工程质量有问题。”但是江师傅等人不认可工程存在质量问题。

协商未果,眼看事情陷入僵局,虞寅峰决定邀请专家及相关部门对该工程进行质量勘察。就在这时,装饰公司又同意进行协商。后经双方协商,去除质量问题等因素,核定13人工资100640元,江师傅等人终于拿到了工资。

面对此类棘手的劳动纠纷,虞寅峰总是冲在一线处理,并善于“借力用力”,积极宣传拒不支付劳动报酬罪有关法律知

识,用法律的威严来警示和敦促欠薪企业履行劳动法律责任。

### 温度:欠薪无大小之别

百姓的事再小也是大事,群众的难再难也要帮助解决。

“我说你也是的,是不是工作太清闲了,就为这280元,用得着这么较真吗?”2017年11月17日,海宁某贸易公司负责人对上门来处理纠纷的虞寅峰一顿抱怨。

“一分钱也是工人的辛苦钱。老孙在外打工不容易,想想你当初是怎么创业的……”虞寅峰一席话,说到了对方的心坎上。

经一番解释,该公司将280元工资给了孙师傅。

“谢谢,当时我看到你们在广场进行普法宣传,也就随口问向老板克扣工资的事,没想到你们这么认真。”事后孙师傅激动地说。

“这份工作不管事大事小,也不论事难事易。”虞寅峰说,他始终一视同仁,一个标准,真心对待,用心处置。从业时间虽然只有短短4年,他已先后被评为“海宁市先进工作者”和“浙江省劳动保障工作先进个人”。

把消费者在菜里吃出的虫子

一口吞掉就没事了?

## “吃虫”老板 照样要赔偿道歉

本报讯 通讯员孙建新、章剑峰报道 外出就餐,菜里吃出虫子,本就是一件倒胃口的事,没想到老板竟然还把这“高蛋白”的“加餐”一口吞了下去。日前,湖州市南浔区练市镇冯先生就遇到这样一件可气又可笑的事。

据冯先生回忆,那天他约了三五好友去当地一家饭店吃饭。酒过三巡,气氛正浓时,大伙儿突然发现一盆菜内有一只虫子。“当时现场的气氛一下子就变了,大家都被这条小虫子影响了食欲,聚会的心情也受到了很大的影响。”

最让他们气愤的是,老板的态度相当冷漠,不仅明确表示经过高温烹炒后的虫子不存在食品安全隐患,还说虫子是一种“高蛋白”食物,吃了对人体有一定的营养补充作用。听到这话,冯先生有些恼火,“高蛋白你自己怎么不吃?”没想到,饭店老板竟然立马掏出虫子一口吞掉,并笑着说,“看!没事吧!你不吃,我吃!”

冯先生认为,作为一名消费者,菜里吃出虫子已经影响到了他的利益,而老板的态度更加使人气愤。因此,他找到练市镇消

保委反映情况,想给自己讨个“说法”。

消保委工作人员核实情况后立即前往饭店进行调解。调解过程中,工作人员对饭店老板的不当态度及淡薄食品安全意识提出了批评,并对食品安全标准进行了重新宣传教育。

经过消保委工作人员的调解,饭店老板也认识到自身确实存在问题。根据《消费者权益保护法》相关规定,饭店老板赔偿冯先生500元并向他进行了道歉,表示今后将加强自身食品安全知识学习,切实履行经营者的食品安全责任。

“今后,如果还有市民遇到餐馆这种特殊的‘加餐’,其实都是可以合理运用法律武器来维护自身合法权益的。”练市镇消保委相关负责人表示,一条小小的虫子虽然不危害人体健康,但确实侵害了消费者的权益,对于消费者的合理维权,消保委组织也将给予支持。同时,随着消费者维权意识的加强,也可以促进商家服务意识、食品安全意识的提升,从而构建良好的消费环境。

### 权益面对面

上班途中发生交通事故

## 无法举证劳动关系 难认定工伤

■盛凌

### 【基本案情】

6年前,杭州某区域城中村改造指挥部将一安置房拆迁工程项目发包给A建设公司。后A公司与自然人戴某签订了《工程内部承包合同》,将上述项目承包给戴某,并收取相关管理费。其后戴某又将其中的外墙真石漆部分分包给蔡某。2016年3月至2017年3月期间,黄某至蔡某处工作,报酬由蔡某支付。

2017年3月12日,黄某上班途中发生交通事故,经抢救无效死亡,交警认定黄某负事故次要责任。为获得相关工伤赔偿,黄某相关继承人请求确认黄某与A建设公司存在事实劳动关系,将本案诉至仲裁委。

### 【争议焦点】

本案争议焦点在于黄某是否与承包单位之间存在事实劳动关系,一旦认定存在事实劳动关系,那么对应即可享受相关工作赔偿。

### 【案件仲裁】

本案中仲裁委认为具备用工主体资格的承包单位违反法律、法规规

定,将业务转包、分包给不具备用工主体资格的组织或自然人,该不具备用工主体资格的组织或者自然人所招用的人员请求确认与承包单位存在劳动关系的,不予支持。此外,本案申请人也未能提供有效证据加以佐证,证明黄某与被申请人之间存在劳动关系,应当承担举证不能的后果。

### 【律师观点】

用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同,但同时具备下列情形的,劳动关系成立。(一)用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格;(二)用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者,劳动者受用人单位的劳动管理,从事用人单位安排的有报酬的劳动;(三)劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。

另外,用人单位未与劳动者签订劳动合同,认定双方存在劳动关系时可参照下列凭证:(一)工资支付凭证或记录(职工工资发放花名册)、缴纳各项社会保险费的记录;(二)用人单位向劳动者发放的“工

作证”、“服务证”等能够证明身份的证件;(三)劳动者填写的用人单位招工招聘“登记表”、“报名表”等招用记录;(四)考勤记录;(五)其他劳动者的证言等。

一般情况下,建筑工地施工人员因其流动性大,大都通过熟人介绍,未签劳动合同、未缴纳社保成为常态,这也导致后续问题接踵而来。由于缺少上述材料,在发生工伤时通常难以直接认定,往往需要先确认存在事实劳动关系。主张法律关系存在的一方当事人需要对劳动关系成立并生效的事实承担举证责任。

因此一旦无法充分证明双方之间存在事实劳动关系,则只能向法院诉讼,走人身损害赔偿程序予以解决。

本案中,显然只能追究交通肇事者的法律责任,肇事者无法赔偿费用,由此面对的法律风险也不言而喻。

(盛凌,浙江杭天信律师事务所合伙律师、企业劳动人事部主任,杭州市中级人民法院特邀调解员,拱墅区总工会法律服务队志愿律师。)