

学习宣传贯彻《中华人民共和国工会法》系列解读

“小”法庭 “大”能量

坚持党的领导是工运事业和工会工作发展的根本保证

■杨冬梅

新修改的《中华人民共和国工会法》已于今年1月1日起施行。本次工会法修改的一个鲜明特点是突出坚持党的领导。其中第二条第一款修改为“工会是中国共产党领导的职工自愿结合的工人阶级群众组织,是中国共产党联系职工群众的桥梁和纽带”。第四条第一款强调要“保持和增强政治性、先进性、群众性”。把工会坚持党的领导写入工会法,是贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想,特别是习近平总书记关于工人阶级和工会工作的重要论述的必然要求,是切实加强党对工会工作的领导,保持和增强工会组织政治性、先进性、群众性的有力保障。

马克思主义经典作家认为,工会是工人的阶级联合的初级形式,是先于工人阶级政党出现的工人阶级最广泛的群众组织,是无产阶级政党进行革命活动的“基地”,是争取无产阶级革命胜利的重要依靠力量;工人阶级政党则是工人的阶级联合的最高形式,是由工人阶级中最有觉悟的先进分子组成,以科学理论武装、具有极严格的铁的纪律的工人阶级先锋队,负有在政治上统一领导工会等工人阶级组

织的重要责任。工人阶级要完成自己的历史使命,必须靠工人阶级政党来加强领导,必须靠工会来巩固团结。

党和工会的关系,本质上是工人阶级的先锋队和本阶级群众之间的关系。这种关系是由党和工会的自身性质决定的。中国共产党是中国工人阶级的先锋队,是我国社会主义革命、建设和改革事业的领导核心。中国工会是党领导的工人阶级群众组织,是党联系本阶级群众的桥梁与纽带。通过工会的桥梁和纽带作用并通过工会全面履行各项职能,组织、动员和团结广大工人阶级群众,投身和服务于党的中心工作,实现党的奋斗目标。

党的十八大以来,习近平总书记多次就工会自觉接受党的领导作出重要指示,提出明确要求,强调“工会工作是党的群团工作、群众工作的重要组成部分,是党治国理政的一项经常性、基础性工作”,“工会工作做得好不好、有没有取得明显成效,关键看有没有坚持正确政治方向。坚持正确政治方向,一言以蔽之,就是要坚持中国共产党领导和社会主义制度”。因此,自觉接受党的领导是中国工会不可动摇的政治原则,也是中国工运事业和工会工作从胜利走向胜利的根本

保证。中国工会接受中国共产党的领导,是历史的选择,也是中国工会的优良传统和政治优势。

中国工会是在中国共产党直接领导下的中国工人运动蓬勃发展的基础上诞生的。从1925年中华全国总工会成立至今,无论是在中国革命、建设、改革开放时期,还是进入新时代以来,中国工会始终把自觉接受中国共产党的领导作为根本政治原则,在党的领导下创造性地开展工作,作出了重大贡献,谱写了壮丽篇章。一部中国工会运动史,就是一部中国共产党领导中国工会运动的历史,党的领导是贯穿于中国工会运动始终的一条主线,并赋予了中国工会运动以鲜明的时代特征。

历史经验表明,党的正确领导是工运事业和工会工作胜利前进的根本法宝,只有坚持党的领导,工运事业和工会工作才能方向明确、不走偏路,才能蓬勃发育,反之就会遭受挫折。因此,只有坚持自觉接受党的领导,在思想上、政治上、行动上同以习近平同志为核心的党中央保持高度一致,坚决贯彻党的路线方针政策,坚持正确的政治方向,工运事业才能永葆生机和活力。

坚持党的领导是具体的而不是抽象的,不仅是重大理论问题,也是重大实践问题。在中央党的群团工作会议上,习近平总书记提出保持和增强群团工作和群团组织政治性、先进性、群众性的要求。这“三性”抓住了群团工作的本质属性,确立了群团组织的基本定位,深刻回答了群团事业坚持什么原则、朝着什么目标努力的问题。因此,从实践逻辑的角度看,坚持党的领导,不仅是政治立场和政治原则,也是工作准则和具体要求,其焦点必须集中到保持和增强“三性”上,做到所有工作、所有活动、所有服务都在增强“三性”的要求下进行。

在工会法修改中突出坚持党的领导,强调加强“保持和增强政治性、先进性、群众性”,为工会工作改革创新指明了方向,提供了法律保障,也为新时代工会工作改革创新注入了强大动力。引导广大职工群众听党话、跟党走,巩固党执政的阶级基础和群众基础,是工会的政治责任,是工会同一般社会组织的根本区别。对工会组织来说,离开党的领导,就会丢掉灵魂、迷失方向。坚持党的领导,增强“四个意识”,坚定“四个自信”,做到“两个维护”,切实提高工

会组织政治判断力、政治领悟力、政治执行力,既是做好工会工作的根本保证,也是党赋予工会的政治使命。

工会自觉接受党的领导,必须从自身的性质和特点出发,把自觉接受党的领导同坚决按照法律和工会章程独立自主创造性地开展工作的主张和反映职工群众的愿望紧密结合起来,把对党负责与对职工负责紧密结合起来,把贯彻党的主张和反映职工群众的愿望紧密结合起来,在政治上坚持党指引的方向,在思想上以党的理论武装头脑,在组织上接受党委的领导,充分发挥工会中党组织的领导作用、战斗堡垒作用和党员的先锋模范作用,把党的路线方针政策和决策部署落实到工会各项工作中去,把党的意志和主张落实到广大职工中去并转化为广大职工的自觉行动,把职工群众紧密团结在党的周围。各级工会要按照工会法要求,创新组织体制、运行机制、活动方式、工作方法,让职工群众真正感受到工会是“职工之家”,工会干部是最可信赖的“娘家人”、贴心人,把工会组织建设得更加充满活力、更加坚强有力。

(据《工人日报》,作者系中国劳动关系学院马克思主义学院院长、教授)

破产案件智能审判开启全省推广模式

通讯员芮法报道 近日,在省高院和温州中院的精心指导下,瑞安市人民法院被列入“浙江全域数字法院”第二批试点项目并参与研发的破产案件智能审判系统(以下简称“破产智审”系统)将在全省推广使用,为破产审判实务界送上一份数字化“新年大礼包”。

研发背景:以问题为导向的现实需求

近年来,破产案件数量激增、司法成本高、进程推进慢等痛点在破产审判中越发凸显。现有案件管理系统基于普通民商事案件打造,无法涵盖破产案件的特殊需求,如不包含管理人等主体、对于破产案件中需要办理的工商信息查询、不动产登记等协助事项,不能与相关部门互联互通,破产财产分配方案无法自动生成,整体智能化办案水平较低。

聚焦三个体系,打造破产办案新模式

“破产智审”系统的框架设计兼顾破产案件办理流程 and 案主体,实现破产案件办理“多线推进”。一是全流程业务办理体系,实现破产案件周期全覆盖。“破产智审”系统覆盖破产案件立案、分案、办理、查询、统计和电子卷宗生成等流程中需要用到功能,涵盖了破产清算、和解、重整三个不同子程序,承办法官可以根据案件进展选择合适的破产程序。二是多角色共建共享体系,实现破产案件协同共推进。破产案件涉及多方主体,“破产智审”系统设置法官、管理人、当事人、协助单位四类角色,为每一类角色都开发独立端口,赋予不同业务功能权限,共同推进破产案件办理。三是轻应用移动办公体系,实现破产案件云端随时办。“破产智审”系统采用桌面网页版、移动APP版的“双通道”运行模式,融入图文传输、视频会议等轻量级办公

应用,承办法官可以在手机上随时随地跟进案件,完成案卷查阅、资料上传、审核批复等事项,实现“在家也能办案”。同时系统在筑牢数据安全屏障的基础上,摒弃传统纸质材料线下邮寄方式,转为案卷材料无纸化流转。

构建特色场景,赋能破产审判新发展

“破产智审”细化案件办理环节的特色功能,量身打造破产审判“专属系统”。

实现案件进度节点化,解决难以实时有效监督管理人问题

系统将管理人履职事项拆解为具体流程节点,根据破产程序办理流程预先设置了接管债务人、财产调查和管理、债权申报与审查等九大节点事项,大节点又细分出子节点事项,同时支持自定义节点。管理人将办结的事项和佐证材料上传至对应节点下,系统自动同步到法官端口,承办法官对管理人完成哪些事项一目了然,对管理人履职进行全程监管。

实现债权人会议网络化,解决异地债权人“开会难”问题

破产案件债权人往往较多,且分布在全国各地。线下召开债权人会议成本较高,再加上近年新冠肺炎疫情病例偶有出现,推动债权人会议线上召开是大势所趋。系统内的“线上债权人会议”集成了参会签到认证、实时直播对话、庭审视频录像、网络投票表决等功能,有效降低了债权人参与破产程序成本,提升了破产案件办理质效。

据介绍,下一步,瑞安法院将在上级法院的指导下加快研发进度,破除“技术壁垒”,筑牢安全屏障,继续优化和完善功能,切实做到管用、好用、受用,为全国破产审判信息化建设提供浙江智慧和样本。

武义首家保险“共享法庭”正式启用

通讯员陈丁渲、金淑丽报道 日前,武义首家保险“共享法庭”正式启用,并顺利化解了一起交通事故赔偿纠纷。

当事人胡某驾驶小汽车左转时与驾驶电动二轮车超车的刘某发生碰撞,造成刘某车毁人伤,发生交通事故,刘某负主要责任,胡某负次要责任。武义法院立案庭法官胡晓红法官为当事人解答伤残赔偿金等各项费用计算的法律规定后,双方顺利签下调解协议。

据了解,武义首家保险“共享法庭”由武义县人民法院和武义银保监协会共同建立,地点位于武义县人民财产保险有限公司调解室内。为方便市民,武义法院还为保险“共享法庭”装扮了门面,添置了移动微法院、浙江解纷码、庭审直播网、裁判文书公开网等软件模块,使简单的交通事故纠纷在保险理赔阶段就能被顺利化解。

一直以来,武义法院想方设法提升共享法庭建设实效:一是突出需求导向:去年10月以来,武义法院以需求为导向,在全县范围内因地制宜搭建“基础、进阶、旗舰”三版共享法

庭网络。在偏远山区利用“一网一线一平台”搭建基础性共享法庭;在工业村镇搭建“专员管理+专室配备+法院文化”的进阶版共享法庭;在镇街综治中心搭建旗舰版共享法庭。目前已在全县建成共享法庭265家,基础设施覆盖率达100%。

二是突出部门协同:与武义县司法局合作,依托全省首套调解网络互联指导系统,在已经完成系统铺设的全县11个镇街综治中心,打通数据壁垒,建成“共享法庭+互联指导”二合一的“联合共享”模式,实现费用减半、功能升级。同时,通过互联指导系统,共享法庭搭上“大调解”便车,真正融入县域社会治理“一中心四平台一网络”体系,为共享法庭实质化运作提供便利。

三是突出指导功能:在全县5家人民法院和武义法院诉讼服务中心分别设立共享法庭指导站,由法庭干警、金牌调解员担任指导员,对辖区内的共享法庭进行对接指导,打通网格员、村社、乡镇、人民法院四级解纷力量。为案件送达、纠纷化解、案件履行提供有力支撑。

浦江交警铲雪清障保安全



连日来,我省各地普降雨雪,部分山区路段出现积雪、结冰,为确保雨雪天气道路交通安全畅通,浦江县公安局交警大队以雪为令,全警上路疏导交通、巡查险情,尤其在山区重要路口、易结冰路段增设警力,加强道路管控。图为交警在杭大线大塘村山腰路段铲除积雪、清理断枝,救助被困车辆。 通讯员杨晓东 摄

查险情,尤其在山区重要路口、易结冰路段增设警力,加强道路管控。图为交警在杭大线大塘村山腰路段铲除积雪、清理断枝,救助被困车辆。 通讯员杨晓东 摄

“爸爸,我来陪您守护大家”



“15年了,没有回家过过春节,今天通过这样特殊的方式让孩子过来陪我过节,弥补了我多年的遗憾。”义乌市消防救援支队稠江消防救援站队员朱俊杰说道。

今年春节,为进一步拉近消防救援队伍与亲属、社会公众之间的距离,营造浓厚消防宣传氛围。义乌市消防救援支队在稠江消防救援站开展了“春节亲子游园会”主题

直播宣传活动。

此次活动邀请了8名消防救援人员子女来队,体验消防服原地着装、水带连接操、打消防绳结等体能技能训练,寓教于乐,让孩子们零距离感受爸爸春节期间的工作和生活。同时,广大市民通过线上直播平台,观看亲子互动活动,“云端”参观消防救援站,学习消防安全知识。

通讯员宗琳玲 摄

以案释法

入职4个月就离职,能否享受年终奖?

基本案情

王先生于2017年3月10日入职深圳某科技管理公司,合同期限自2017年3月10日起至2018年3月31日,试用期2个月。

公司向王先生发送的《任职邀请函》载明:聘用职位:资深房屋设计师;薪酬结构:主要由固定工资+绩效奖金+工作补助组成;固定工资月薪为16000元;年终绩效奖金(通过试用期并达到岗位要求,自入职日生效,发放基数为96000元,结合年终考核结果及考勤情况发放);补助类包括午餐补助252元/月、交通补助600元/月以及通讯补助200元/月。

2017年7月5日,王先生以个人原因提出离职,与公司解除劳动合同。离职后,王先生要求公司按在职时间比例发放年终奖。

公司认为,王先生已离职且在岗时间不足4个月,不符合年终考核人员标准,年终绩效奖金的发放,还要考虑考核结果,王先生提前离职没有考核资格,公司无须向王先生支付年终奖绩效奖金。

2018年3月2日,王先生申请仲裁,要求公司支付2017年3月

10日至2017年7月5日期间年终奖30988.5元。

2018年5月18日,深圳市劳动人事争议仲裁委员会作出裁决:驳回王先生的仲裁请求。

王先生不服,提起诉讼。

庭审经过

一审法院认为:首先,年终奖属于用人单位对员工进行奖励的一种形式,并非用人单位的强制性义务。因此,用人单位自行制定绩效奖金考核方案并根据考核结果决定是否符合发放条件以及发放的金额。

具体到本案,根据《任职邀请函》,公司结合年终考核结果及考勤情况发放年终奖绩效奖金。根据《员工手册》、《员工手册》阅读签字确认回执、2014年~2017年《年度考核通知》及2014年~2017年《年度考核通知》,王先生并不符合公司的年中及年终绩效考核的条件,公司因而未对王先生进行绩效考核。

其次,我国《民事诉讼法》第六十四条第一款规定:“当事人对自己提出的主张,有责任提供证据。”王先生未向法院提交公司人力资源部许诺于2017年年底向其发放2017年3月10日至2017年7月5

日期间奖金的证据,其应承担举证不能的法律后果。

综上,王先生的诉讼请求,缺乏法律依据及事实依据,法院不予支持。

王先生不服一审判决,上诉请求二审法院撤销一审判决,支持其诉讼请求。

二审法院认为,公司与王先生存在劳动关系。公司与王先生在《任职邀请函》中载明:聘用职位:资深房屋设计师4级;薪酬结构:主要由固定工资+绩效奖金+工作补助组成;年终奖绩效奖金(通过试用期并达到岗位要求,自入职日生效,发放基数为96000元,结合年终考核结果及考勤情况发放)。

在公司2017年6月28日上半年度绩效考核启动通知内容有:2017年上半年考核期间:2017年1月1日~6月30日;绩效考核人员范围:参与半年度考核的2~4级人员;绩效考核期间累计出勤3个月(含)以上的在职2~4级员工。

从上述内容可知,本案王先生为2~4级人员,累计出勤3个月(含)以上,符合上半年绩效考核范围。

对于公司应否支付王先生年

终考核工资的问题,根据《深圳市员工工资支付条例》第十四条第二款规定:“劳动关系解除或者终止时,员工月度奖、季度奖、年终奖等支付周期未届满的工资,按照员工实际工作时间折算计算”。因双方在《任职邀请函》中已明确年终奖绩效奖金发放基数为96000元,而王先生在公司任职的时间为2017年3月10日至7月5日。根据国家法定劳动者月平均工作时间为21.75天计算,王先生该期间的工作时间为82天,按照96000元的基数计算,公司应向王先生发放绩效奖金21866.7(96000元÷360天×82天)元。

二审法院判决:撤销一审判决,公司应于判决生效之日起十日内向王先生支付2017年3月10日至7月5日期间年终奖21866.7元。

王先生不服,认为二审判决年终奖计算错误,向广东高院申请再审。

广东高院经审查认为,本案争议的焦点为:公司应否向王先生支付年终奖以及年终奖的数额。

关于公司应否向王先生支付年终奖的问题:根据一、二审法院

查明的事实,公司与王先生签订《任职邀请函》,约定薪酬结构为:主要由固定工资+绩效奖金+工作补助组成,年终奖绩效奖金发放条件为:通过试用期并达到岗位要求,自入职日生效,发放基数为96000元,结合年终考核结果及考勤情况发放。王先生的工作岗位和出勤时间符合公司上半年绩效考核范围,故二审法院依据《深圳市员工工资支付条例》第十四条第二款的规定,认定公司应向王先生支付年终奖正确,本院予以确认。

关于公司向王先生支付年终奖的数额问题:根据查明的事实,王先生在公司的任职时间为2017年3月10日至7月5日,其年终绩效奖金发放基数为96000元,故公司应向王先生发放绩效考核奖31035.62元(96000元÷365天×118天),二审法院计算方法有误,本院予以纠正。王先生提起劳动仲裁和一审起诉时的请求数额均为30988.5元,系其对个人权利的处分,本院予以准许。

最终,广东高院判决公司向王先生支付2017年3月10日至7月5日期间年终奖30988.5元。

据劳动法库