

遭强令辞职,81名农民工告赢烟草公司

配合执行,郑州市烟草公司拨出补偿专款 1000 余万元

今年 57 岁的李海滨, 历经近 3 年艰难维权, 当他和其他 80 名农民工拿到了终审判决书后, 笑意写在了脸上。

15 年前, 登封市烟草公司以精简人员为名, 强令 81 名农民工辞职。12 年后 81 名农民工提出主张要求恢复劳动关系。郑州市中级人民法院在登封市人民法院作出一审判决后, 维持原判作出终审判决。终审判决后, 为执行该判决, 郑州市烟草公司拨出专款 1000 余万元, 登封市人民政府为此成立了专案组, 专门协调处理此案。日前, 本案 81 名农民工已按照判决书确定的内容, 与登封市烟草公司签订了补偿协议。

晚报记者 孙庆辉



事件

81 名农民工被迫辞职

登封市的李海滨是河南省烟草公司登封市公司(以下简称登封烟草公司)的一名合同制工人, 1982 年 1 月, 他到登封烟草公司上班后, 与该公司签订劳动合同期限至 1994 年 12 月底。

1993 年, 登封烟草公司以烟叶种植面积下滑、企业内部要进行改革为由, 出台了相关裁员方案: “被公司列为裁减的职工, 应当积极主动向公司递交辞职申请, 如不主动辞职, 公司将采取每月只发给裁减人员 50 元生活费, 裁减人员必须一次性交纳 5000 元风险抵押金。待公司形势好转时, 再通知裁减人员回公司上班。”

李海滨在裁员名单之内, 该公司采取每月为李海滨发放 50 元生活费, 让李交纳 5000 元风险抵押金的方式, 迫使李海滨于 1993 年 7 月提出辞职。之后, 李海滨从登封烟草公司领取了安家费 1000 元、纪念品 100 元、工资补助 1368 元、养老金 1006 元。双方当时没有办理解除劳动合同手续, 登封烟草公司也没有给李海滨出具解除劳动合同证明书, 没有按规定将档案移交有关部门。

李海滨离开公司后, 没有再就业。2005 年, 当李海滨听说登封烟草公司形势好转的消息后, 便要求到公司上班, 但登封烟草公司却以双方已解除劳动合同关系为由予以拒绝。与此同时, 与李海滨境遇相同的还有屈苗欣、王忠、陈桃红、崔淑敏等 80 位农民工。

维权

劳动仲裁 81 名农民工胜诉

2005 年 9 月 26 日, 李海滨等 81 位农民工向登封市劳动争议仲裁委员会申请劳动仲裁。请求恢复工作, 补发 1993 年至 2005 年的基本生活费, 支付经济补偿金和赔偿金, 补发 1993 年至 2005 年工资, 并支付 25% 的赔偿金; 发给医疗补助费和补缴、续缴养老、医疗、工伤、失业等保险金及福利待遇。

2006 年 1 月 10 日, 登封市劳动争议仲裁委员会作出裁决, 要求公司为 81 名职工发放基本生活费、缴纳保险金。

一审

法院支持 81 名农民工的请求

登封烟草公司不服裁决, 以李海滨等 81 位农民工仲裁申请已经超过法定时效; 公司已经与李海滨等 81 位农民工解除了劳动合同为由, 将 81 位农民工诉至登封市法院。请求法院确认烟草公司与李海滨等 81 位农民工之间不存在事实劳动关系; 李海滨等 81 位农民工劳动仲裁已超过时效; 登封烟草公司不应给 81 名被告缴纳养老、医疗、失业保险金, 不必为被告办理退休、离休手续等。

接到起诉状后, 李海滨等 81 位农民工也向法院递交了反诉状, 并提出了与登封烟草公司相反的诉讼请求。

登封市法院经审理后认为, 李海滨等 81 位农民工 1993 年 7 月的辞职行为, 与公司采取让被告缴纳高额风险抵押金以及每月只发给 50 元生活费, 并承诺待公司经营形势好转时再让被告回公司上班等措施有关联。因为该行为具有胁迫、欺诈性质, 所以不应认定为是被告的真实意思表示。我国《民法通则》第 58 条规定, 一方以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危, 使对方在违背真实意思的情况下所实施的民事行为无效。《劳动法》第 18 条规定, 采取欺诈、威胁等手段订立的劳动合同无效。同理, 采取该手段实施的解除劳动合同的民事行为也无效。原、被告之间的辞职行为无效, 双方的劳动关系仍然存在, 双方签订的劳动合同应继续履行。

关于仲裁时效问题, 公司举不出已向被告送达解除劳动合同书面通知书的证据, 被告申请仲裁不超过时效。故对原告要求确认原、被告之间的劳动争议已超过仲裁时效的请求不予支持。

登封法院判决, 驳回登封烟草公司请求确认其公司与李海滨等 81 位农民工之间不存在事实劳动关系的诉讼请求, 登封烟草公司应从 2005 年 9 月 16 日起按标准给被告发放生活费至判决生效之日止(2005 年标准为每月 240 元)。

终审

维持原判终获赔偿

一审判决后, 登封烟草公司仍旧不服, 再次

向郑州市中级人民法院提起了上诉, 请求二审法院撤销一审判决。

郑州市中级人民法院经审理确定, 本案的主要争议焦点是当事人双方之间是否存在劳动关系? 李海滨等 81 位农民工的仲裁申请是否超过法定时效? 一审判决登封烟草公司支付职工部分工资和生活费是否正确?

经过审理, 法院认为, 根据相关法律规定, 对合同制工人无论合同关系是否到期, 仅有职工辞职行为, 而未能履行解除或终止手续的, 均属违反法定程序, 因此并不当然产生解除或终止劳动关系的后果, 应视为双方劳动关系仍然存在。

同时, 职工个人的辞职行为与上诉人烟草公司采取的交纳高额风险抵押金以及每月只发给 50 元生活费, 并承诺待公司经营形势好转时再让职工回公司上班等措施有关联, 原审法院据此认定公司行为具有胁迫、欺诈性质并导致辞职行为无效, 该认定并无不当之处, 故双方存在劳动关系。

法院还认为, 因解除或者终止劳动关系产生的争议, 用人单位不能证明劳动者收到解除或者终止劳动关系书面通知时间的, 劳动者主张权利之日为劳动争议发生之日。本案中, 上诉人河南省烟草公司登封市公司不能证明劳动者收到解除或者终止劳动关系书面通知时间, 劳动者申请仲裁即为主张权利, 因此并未超过法定时效。2007 年 11 月 12 日, 郑州市中级人民法院对此案作出了“驳回上诉, 维持原判”的终审判决。

结果

1000 余万元专款配合执行

此案终审判决后, 河南省烟草公司和郑州市烟草公司非常重视, 为执行该判决, 郑州市烟草公司拨出专款 1000 余万元, 登封市人民政府为此成立了专案组, 专门协调处理此案。日前, 本案 81 名职工已按照判决书确定的内容, 与登封烟草公司签订了补偿协议。由于继续履行合同已不可能, 在领取补偿费用的同时, 他们还与登封烟草公司办理了解除劳动合同关系手续。

线索提供 安士勇 王栋 郭丛生

国美领跑“五一”市场增长 70%

笔者从河南国美获悉, 国美今年五一小长假的三天和去年五一 7 天的销售额相比销售额增长 70%, 其中国美销售最为火爆的平板彩电、空调等, 销售跟去年同期相比增长了一倍以上。

高清平板、空调热销绿城

此次五一黄金周期间, 国美家电品类大赢家当数平板电视和空调, 高清平板彩电的销售额已占到国美彩电总销售额的 90% 左右, 相比去年同期增长了 200% 笔者在国美德化店了解到, 40 寸、42 寸的合资平板成为消费者蜂拥抢购的目标。其中合资品牌的 42 寸、46 寸的集体大幅度跳水, 46 寸高清液晶跌破 6000 元大关一度引发哄抢的场面, 51 当天创下共售出数千台平板的新记录。黄金周期间, 国美卖场的空调销售持续火爆, 空调销售额已占到总销售额的 25% 五一当天日销售空调的平均数量接近 3000 台左右, 增幅相比去年更是增长 5 成以上。空调不仅量跑得多, 而且高端机卖得格外好。据国美介绍在五一促销活动中, 国美一反常态的把价格大刀直接砍到了合资品牌上, 诺基亚、MOTO、索爱等合资品牌的手机的低价热卖, 据国美同期数据显示, 此次五一国美

电器手机的销量是去年同期的 3 倍之多。

优惠延续 再惠绿城

从 5 月 4 日起, 国美优惠持续升级, 彩电的最高降幅 60%, 让利金额达千万元, 小家电全场 1 折起, 厨卫低至 4 折销售, 白电最高直降 8000 元。

服务升级, 消费者购物更安心

“客户第一, 服务终端”的服务理念是河南国美取得五一大战胜利的又一把利剑。据笔者了解, 在五一期间, 国美的物流、配送、安装等各条服务线统一调配, 增强了国美的服务效率。国美为五一准备的数百辆运输车、数千名的服务大军早就训练有素。针对五一火爆的空调销售市场国美还实施了新举措: 向各个空调服务网点下达“快捷服务军令状”, 并开辟空调送货专线和安装专线。

同时, 笔者还了解到, 国美的这种高效是与信息化建设分不开的。国美拥有完善的物流信息系统, 国美总部与各分公司及门店、物流中心之间通过 ERP 系统连接, 商品进、销、存数据可以时时在线查询, 这为各部门之间的密切配合提供了有力的信息支撑。

郑州晚报《商都网》《大中原·奇妙儿童摄影》魅力联合

寻找城市代言

奥运小冠军

Wonderful

报名活动火热进行中...

梁子欣

周岁: 百天

奇妙寄语: 快快乐乐 健康成长

网络热评: ★★★★★

www.dazhongyuan.com

Tel: 0371-6771 9569 6797 7059 大中原·奇妙儿童摄影(郑州市碧沙岗公园北门)