

被迫刑责可以解除劳动关系，若未经解除不会自动消除

# 59岁农民工用法律找回14年工龄

□本报记者 赵新政

今年59岁的李军，一开始并不重视社会保险费用的缴纳，甚至连签不签劳动合同都不放在心上。可是，随着年龄的增长和《社会保险法》的实施，他现在越来越重视自己的工龄及缴费年限了。

因为，按照《社会保险法》第16条规定，如果其缴费年限不足15年，那么，2018年初就达到退休年龄的他将不能享受退休待遇，不能按月领取基本养老金。为此，他找单位协商补缴社保费用，而单位因欠缴费用太多，不愿意为其补缴。

当他申请仲裁确认其工作年限时，单位突然搬出他曾经被判刑一年的事，并想以此否认其2007年以来的劳动关系。在北京致诚农民工法律援助与研究中心张志友律师帮助下，法院最终确认了他的14年连续工龄，为其享受退休待遇奠定了基础。

## 1 工作14年无劳动合同 申请仲裁确认劳动关系

李军是河北邯郸人，来京务工前一直在家干农活。2003年1月1日，经老乡介绍，他入职红华印刷公司当了一名印刷工。虽然一个月的工资仅仅是北京市最低标准，但他很知足。

“这些钱是活钱，每月到头都有，比干农活强多了。”李军说，这些年来，他的工资从最初六七百元一步步涨到近2000元，一年下来有一两万元能自由支配，比种地的效益好多了。

因此，他就安下心来，专心在公司干印刷工作。在业余时间，他还学了印刷机械的维修技术。至于入职后公司一直不与员工签劳动合同、不缴社保费等事情，别人提意见，他却没意见。用他的话说：“每个月正常发工资就行，不用计较别的。”

可是，一向沉稳的他也有发

脾气的时候。2007年10月21日，因同事与别人打架，他怕同事吃亏便参与进来。结果，公安机关以他涉嫌寻衅滋事罪将其刑事拘留。同年11月16日，他被取保候审。后经法院审理，判处其有期徒刑一年，缓刑一年。

在被羁押期间，公司并未支付李军工资。李军被取保候审后，继续到公司工作，直至2016年12月25日。

现在，公司之所以让李军离职，是因为他曾经找总经理，要求公司为他补缴社保，目的是将来能够享受退休待遇。

公司总经理一口回绝了他的请求，并否认他在公司的工作年限。为此，他向仲裁机构申请仲裁，请求确认其与公司在2003年1月1日至2016年12月25日存在劳动关系。

## 2 4名同事出庭作证 劳动关系被仲裁确认

“我在公司工作了14年，如果这14年单位依法为我缴纳社会保险，那么，只要再缴纳一年的社会保险，到明年60岁退休时我就可以领取养老金了。”李军说，可公司不承认他14年来一直在公司工作，他也拿不出什么反驳的证据。

“做人得凭良心，说话要实事求是。”李军说，公司总经理不说实话，他只能请自己的同事出庭作证。

由于李军没有书面劳动合同，没有缴纳社会保险，缺乏直接证明劳动关系的证据，张律师

让他尽量找能证明其在不同时期在公司工作的证人，进而确定其工作年限。

“李军是公司的老员工，目前公司没有比他工龄长的。”同事小朱说，和李军同时入职的员工早已走完了，此后的同事也换了一茬又一茬。

不过，按照张律师的提示，李军最终找到了不同时间段与其共过事且愿出庭作证的4名工友。

结合李军提交的暂住证及其他证据，仲裁委裁决确认李军与公司之间存在14年的劳动关系。

## 3 报料员工曾被判刑 试图中断劳动关系

李军在仲裁阶段胜诉后，公司对裁决不服向法院提起诉讼，要求法院判决确认李军与公司不存在劳动关系。

法院审理时，公司突然向法院出示一份刑事判决书。该份判决书显示：李军因涉嫌寻衅滋事罪于2007年10月21日被羁押，于2007年11月16日被取保候审。此后，法院判处李军有期徒刑一年，缓刑一年。

公司认为，李军因犯罪被判刑刑事处罚，依据《劳动合同法》第39条第6项规定，双方劳动关系已经解除。

公司辩称，即使李军与公司存在劳动关系，基于上述原因，其劳动关系也已中断，李军只能主张2007年11月之后的劳动关系。

针对公司的辩解，张律师认为，《劳动合同法》第39条第6款规定劳动者被依法追究刑事责任的，用人单位可以解除劳动合同。其含义是劳动者被追究刑事责任，双方劳动关系并非一定解除。此时，用人单位可以解除也可以不解除劳动关系。

张律师说，李军因涉嫌寻衅滋事罪被羁押一个月，后被取保候审，最终判处有期徒刑一年缓刑一年。但羁押结束后，李军又继续回到公司工作，公司并没有解除与李军的劳动关系，因此双方劳动关系并没有中断。

最终，法院采纳张律师的代理意见，驳回公司的起诉，确认李军与公司存在的14年劳动关系从未中断。

## 4 一计不成再施一计 法院对公司进行训诫

自以为证据充分的公司败诉后不服判决，向二审法院提起上诉。

这一次，公司又出示了两份所谓的新证据，即该公司在工商行政部门调取的企业变更登记申请表和公司章程，并以此证明公司在2013年12月31日之前的办公地点在朝阳区，而不是在昌平区。

据此，公司提出：李军在一审中诉称，其自2003年1月1日起一直在昌平区工作，明显不符合事实。由此，也可以证明李军与公司之间不存在劳动关系。

针对公司提交的上述证据，张律师说，公司在二审中提交的证据并不属于新证据，其在仲裁、一审阶段均未提交，其在二审中才提交两份关系到劳动关系起始点的证据，影响了一审法院对案件事实的认定。

《民事诉讼法》第65条规定：“当事人对自己提出的主张应当及时提供证据。人民法院根据当事人的主张和案件审理情况，确定当事人应当提供的证据及其期限。当事人

在该期限内提供证据确有困难的，可以向人民法院申请延长期限，人民法院根据当事人的申请适当延长。当事人逾期提供证据的，人民法院应当责令其说明理由；拒不说明理由或者理由不成立的，人民法院根据不同情形可以不予采纳该证据，或者采纳该证据但予以训诫、罚款。”

张律师认为，根据以上法律规定，该公司延期提交的上述证据不应被采纳，公司办公地点变更并不能否认双方之间存在劳动关系。退一步说，如果法院采纳该证据，那么，也应当对公司延迟提交证据的行为予以训诫。

最终，二审法院采纳了公司提交的两份证据，但也采纳了张律师的代理意见，认为该公司延期提交证据，没有合理、正当的理由，对其逾期提交证据的行为予以训诫。法院认为，该公司自1985年成立后持续经营，仅凭其住所地变更登记情况，不足以推翻李军主张的双方劳动关系存续期间，故驳回上诉，维持一审判决。

## 为防止学生逃课玩手机 在厕所监控摄像属侵权

编辑同志：

我13岁的女儿所在学校不时有学生在自习课时躲藏在厕所玩手机，学校三令五申未果后，在男、女厕所内安装了摄像头进行监控。可是，负责监控的管理员利用工作之便，间或截取一些“不雅”视屏或图像进行散布取乐。

近日，我女儿上厕所时“走光”的照片被传播，使得有着“校花”之称的她一下子变成大家的谈资。由此，她感到羞辱、压抑、愤慨，惧怕去上学上课。

我曾以法定代表人的身份，要求学校承担赔礼道歉、消除影响等民事责任，但遭到拒绝。学校的理由是：其目的只是为了加强对学生的管理，并不构成侵权。

请问：学校的说法对吗？

读者：何美秀

何美秀读者：

学校的说法是错误的，其行为已经侵犯你女儿的隐私权。

一方面，上厕所属于个人隐私的内容。

隐私是指本人不愿让他知道和干涉的私人生活，包括住所、体内私密部位以及其它纯属个人私事而不愿为外界所知道的秘密等。本案中，你女儿在厕所中“走光”的部位乃至相关行为，是你女儿所不愿意为他人所知晓的秘密，属于个人隐私，他人无权也没有必要将此作为猎奇的对象，并向外传播、取乐。

另一方面，学校的行为侵犯了你女儿的隐私权。

与隐私相对应，隐私权是指公民非经法定程序或许可，享有的私人生活安宁与私人信息不被他人非法侵扰、知悉、搜集、利用和公开的一项人格权。虽然学校在厕所安装摄像头进行监控的目的是为了防止学生逃自习课，但这并不等于说学校已经经过法定程序或取得学生许可，也不等于学校有权对学生上厕所时的隐私进行侵扰、知悉、搜集。

本案中，该学校没有对负责监控的管理员加强教育和培训，导致“不雅”、“走光”的视屏或图像被随意散布，相关学生被取乐。你女儿为此感到羞辱、压抑、愤慨，甚至惧怕去上学，这些事实已经证明学校侵犯了学生的隐私权。

再一方面，学校必须承担民事责任。

《最高人民法院关于贯彻执行〈民法通则〉若干问题的意见（试行）》第140条规定：“以书面、口头等形式宣扬他人的隐私……造成一定影响的，应当认定为侵害公民名誉权的行为。”《侵权责任法》第三十四条指出：“用人单位的工作人员因执行工作任务造成他人损害的，由用人单位承担侵权责任。”

本案中，虽然对你女儿的损害是由负责监控人员造成的，但因负责监控人员利用的是职务便利，故学校必须承担侵权赔偿责任。

（廖春梅）

## 劳动时间内产检能否扣工资？

案情简介：

随着二胎政策的放开，很多家庭都计划生二胎，王女士也是其中之一。王女士目前在一家咨询公司工作，2017年1月怀孕，怀孕期间王女士每月均会请一两天假到医院定期进行产前检查，后王女士发现自其怀孕以来每月工资均比之前少一些，查询工资条后发现单位将其每月产检当天计为病假，工资亦按照病假工资

发放。王女士向公司领导反映此事，要求公司支付工资差额，却被告知公司规章制度中就是如此规定的。王女士来到沙河法律援助工作站询问，单位这种做法有依据吗？

法律分析：

根据《女职工劳动保护特别规定》第六条第三款规定，怀孕女职工在劳动时间内进行产检，所需时间计入劳动时间。

《北京市实施〈女职工劳动保护规定〉的若干规定》第五条规定，单位应当根据怀孕女职工的具体情况核减其劳动定额。怀孕女职工依照医务部门的要求在劳动时间内进行产检，应当算作劳动时间，按出勤对待。根据上述规定，女职工产检期间虽未向用人单位提供劳动，但用人单位应当按照正常工资标准向女职工发放产检期间的工资，不能按病假、事假、旷工处理。因此，

王女士进行产前检查是其正当权益，公司应按照正常工资标准向王女士支付工资。

（昌平区司法局）



昌平区司法局