



聊城中院审结一起民企诉市(县)政府不履行「马拉松案」 维持一审法院撤销市政府决定书判决

□ 本报记者 姜东良 曹天健

在企业建设用地上办理多份农村土地承包经营权证,引发企业和村民矛盾;在企业村民多次提出异议,法院发出司法建议书后依然不纠错……近日,山东省聊城市中级人民法院对这起引发关注的民营企业诉市(县)政府不履行法定职责案作出终审判决:维持一审法院撤销临清市政府作出的《行政处理决定书》判决,驳回上诉,维持原判。

判决书认定,早在2002年,案涉争议土地已经过临清市、聊城市两级政府批准由农用地转为建设用地,企业实际使用后进行了转让。但在2015年,临清市政府又为上诉人(原审第三人)颁发了农村土地承包经营权证。

聊城市两级法院认为,在此情况下,使用该土地的企业临清市天星滚针轴承厂(以下简称天星厂)申请临清市政府撤销该承包经营权证,临清市政府收到申请后未进行实质性解决。

“法院这次终审判决,让长期陷入法律纠纷的企业稍稍舒了口气,期待尽快解决问题。”涉事企业临清市天星厂负责人说。

“一女二嫁”引发矛盾 《法治日报》记者了解到,因当地将一块土地“一女二嫁”,造成企业和村民之间纠纷连连,诉讼不断,持续长达十几年。法院经审理查明:2002年,临清市唐园镇村民为兴办企业,经向临清市、聊城市人民政府申请批准,在该镇闫杏园村建起一家热处理厂。建厂之初,租赁了闫杏园村农民的承包地,承包该地块的村民闫某等人持有土地承包经营权证。

2002年6月,聊城市人民政府根据临清市人民政府《关于唐园镇局部调整规划建设天星轴承厂等三项目用地农转用的请示》,作出聊政字(2002)119号《聊城市人民政府关于临清市唐园镇土地利用总体规划调整和天星轴承厂等三项目用地农转用的批复》。同年8月,临清市人民政府作出临政土字(2002)10号批复,其中载明热处理厂使用的2462平方米土地包括上述承包地转为建设用地。

按照正常情况,临清市政府应当在这块土地依法依规转为建设用地之后,对拥有土地承包经营权的村民予以补偿或对承包地进行调整,以确保村民的合法权益。

但接下来的事实却是,当地不但长期未调整村民的承包地,还要求村民缴纳包括清淤费、保险费、扬水站运行费、卫生费等多种费用,甚至在建设用地上已批转复并实际使用13年之后的2015年,仍将这块土地“确定”为承包地——2015年7月,经临清市唐园镇政府报送申请发证材料,临清市农业农村局审查,临清市政府为村民续签颁发了农村土地承包经营权证。

涉案土地纠纷不断 2010年,已接手热处理厂整体转让的天星厂,因持有承包经营权证的村民仍占用该厂部分房屋,向法院起诉,要求判决村民从厂内搬出,排除妨害,临清市法院一审判决天星厂胜诉,村民以自己持有承包经营权证,拥有使用权为由提出上诉,聊城市中院判决驳回上诉,维持原判。

此后,该案历经多年“马拉松式”审理,2016年聊城中院再行认定,天星厂“对涉案地上物享有所有权,对相应土地享有使用权不当”,作出改判,驳回天星厂排除妨害的诉讼请求。

其后,天星厂再次起诉,要求村民赔偿占据该厂给其造成的损失20万元,后被山东省高级人民法院驳回。

2020年,天星厂向临清市政府提出申请,提出由于市政府违法行为直接导致企业无法正常生产经营,请求撤销2015年颁发的涉事土地承包经营权证。临清市政府作出处理决定,驳回其申请。

2021年,天星厂转而向法院起诉,请求法院判令临清市政府履行法定职责,撤销其颁发的农村土地承包经营权证;依法判令临清市政府赔偿因违法行政行为导致企业无法正常经营所造成的经济损失10万元。

2022年12月,高唐县人民法院在判决书中载明:“本案的起因是闫杏园村委会以兴办村办企业用地名义提出用地申请,在申请获批后未及时向涉案土地承包经营权人予以补偿或调整承包地,致使已经转为建设用地的涉案土地仍被作为承包地发包和颁证。”

该判决书称,为实质性解决争议,本院已向被告临清市政府发出司法建议,建议其作出相应处理。

“村民提起行政诉讼 与企业的遭遇相对应”,多年来,持有土地承包证的村民一方也为此“身陷”讼事。

2011年,村民闫某等不服聊城市政府聊政字(2002)119号批复,向聊城中院提起行政诉讼,聊城中院一审判决维持聊城市政府该批复,闫某不服提起上诉,山东高院判决驳回上诉,维持原判。

山东高院在判决书中称,本案农用地转用申请、审批、补偿耕地等程序,均符合当时我国土地管理法的相关规定,一审法院判决认定正确。上诉人认为,根据2003年3月1日实施的《土地管理法》第十六条第二款的规定,承包地被依法征用、占用的,承包方有权依法获得相应的补偿,所以本案农用地转为建设用地依法获得补偿。因本案农用地转用批复作出时间为2002年6月19日,根据我国新法不溯及既往的原则,对上诉人的该项上诉理由,本院不予支持。

此前,闫某等不服聊城市政府作出的聊政字(2002)119号批复,向省政府提出行政复议申请,省政府经审理决定,维持该批复。

职场“自愿”加班成常态 打工人身心健康受损 无节制超长加班现象怎么解?



采访动机

近日,江苏苏州一公司员工拒绝加班,在公司工作群内回怼领导后被开除的消息引发社会热议。不少网友纷纷留言诉说自己的加班经历,有的遭遇隐形加班,有的被强制加班,有的随大流进行无效加班。公司加班到底多不多,具体表现形式有哪些?劳动者又是如何看待加班的?畸形的加班乱象又该如何治理,如何真正保障劳动者的休息权?围绕这些问题,记者进行了采访。

□ 本报记者 文丽娟

每周平均加班近15个小时——这是北京一外企职员邓先生的工作经历,如果加上平时周末在家加班的时间,这个工时还要更长一些。

“在工作日,深夜12点办公室的灯多是亮的,因为一直有人在工作,周末也有同事赶到单位来加班。”邓先生说。

像邓先生这样的加班族不在少数。《法治日报》记者连续多日采访了北京、湖南、广东等地30多名劳动者发现,近九成职场人或多或少需要加班,近六成职场人平均每天加班超过1小时;且有一半的职场人加班后得不到任何形式的补偿,如加班费、调休等。

国家统计局近日发布的2023年一季度国民经济运行情况也显示,今年3月,全国企业就业人员周平均工作时间48.7小时,与去年3月的47.3小时相比增加1.4小时。

多名接受记者采访的业内专家指出,无节制的超时加班与企业管理观念、工作流程设置、工作氛围等因素紧密相关,严重违反劳动法,侵害劳动者休息权和健康权,建议将劳动法律法规的遵守情况纳入法治社会建设考评体系,倒逼企业守法,同时进一步完善劳动监察机制和投诉举报机制,建立科学的认定体系,完善保障休息权的相关立法,加大对企业违法延长劳动者工作时间的处罚力度。

加班现象极为普遍 加班费得不到保障

“加班是家常便饭。”在北京某商场从事销售工作的李女士如是说,她和同事通常一个星期只休一天,且只能是周一至周五的某一天,周末不能轻易请假,每天上班时间超过8小时。

“公司规定的上班时间是10点至18点,但实际上通常会超过8个小时。”李女士说,虽然规定18点下班,但经常到了下班时间还有工作没处理完得接着干,有时领导还会占用下班时间临时开会,到家后还会时不时接到客户反馈问题,又要占用休息时间沟通解决。

在湖南长沙某事业单位工作的赵先生同样面临加班问题。他的上班时间是9点至17点,但近些年他几乎没有准点下班过,有时为了工作需要加班到晚上十一二点才回家。

“有时候加班沦为了一种形式,平时即便工作按时完成了,但是由于其他同事还在工作,自己也不得不留在单位一起加班。”赵先生吐槽道。

“晚下班一两个小时都不能算作加班。”在广东一家互联网企业工作的张先生对记者说,自大学毕业以来,他一直从事程序员工作,工

资待遇不错,但经常熬夜加班让他头疼。

“公司没有绩效考核,拿固定工资。每个月公司会给每个小组安排任务量,当月就要完成,不然就会扣钱。要想完成公司布置的任务量,就必须加班,每天加班。”张先生说,有时小组成员家里有事不得不请假,另外几个人就要顶上,加班到凌晨,周末无休是常态。

记者调查发现,在忍受超长工时的企业员工里,不少人是出于“自愿”无偿加班,“加班费”对他们来说是奢望。

“平均每周都要加班10小时左右,全部是‘自愿’,没有加班费。”赵先生告诉记者,虽然部门领导从未提出过要求自己加班,但事实上,领导布置的工作量已经远超上班时间内能完成,自己只能“主动”加班,单位自然也不会向员工支付加班费用。

在赵先生看来,现在是否主动加班已经变成单位评判员工是否努力的标准,因此即使自己很讨厌这样的工作节奏,也不得不忍受。

刘女士自2016年北京某高校毕业后从事过4个行业,从电商、股票期货到文案撰写、人力资源,没有一份工作是不用加班的。

“这份工作的加班形式都不太一样,比如文案撰写要求员工每周完成多少篇有效文案,人力资源则要求每个月要与多少家公司建立联系。这些岗位都会通过高绩效来评判工作成果,而这些绩效几乎无法在公司规划的工作时间内完成,因此大多数加班属于‘自愿’行为,根本不可能拿到加班补贴。”刘女士说。

与赵先生、刘女士不同,在广东某民营企业工作的王女士告诉记者,自己主动加班更多是出于生活所迫。

“我的基本工资只有3000多元,要想拿到更高的工资,就要多干活,公司没有要求加班,但我不得不加班。”王女士说。

有数据显示,像王女士这样主动加班的现象比较普遍。前程无忧发布的《职场人加班现状调查报告2022》就称,11.1%的受访职场人士表示通过勤奋加班获得了升职加薪。

加班文化苦不堪言 身心健康严重受损

受访的劳动者普遍认为,愈演愈烈的加班文化不仅损害了他们的劳动权益,还使其身心健康受到严重伤害。

“有时加班回到家已经是晚上11点多,睡觉要到12点以后,睡眠时间只有6小时左右。”赵先生无奈地说,经常加班也导致没有时间参加体育锻炼,身体素质一天不如一天。

在北京一家自媒体企业工作的张女士告诉记者,由于工作任务繁重,她平时经常需要加班写文案,并且精神压力很大,睡到自然醒对她来说已经十分“奢侈”。

“干这行,工作压力大,缺乏运动,很多同事的身体状态都不太好,几乎都有职业病。”张女士说,她每次看到“加班过劳死”这样的新闻,都会感到害怕,担心这样的事情也发生在自己身上。

此前一份覆盖1500名北上广加班白领的调查报告显示,超过70%的加班者都有便秘、腰酸背痛、四肢无力、精神萎靡、头晕头痛等15种不适症状。只有26%加班白领做到三餐饮食规律,超过57%的加班白领睡眠不足7小时。

“劳动法第三条规定,劳动者有休息休假的权利;第三十六条规定,国家实行劳动者每日工作时间不超过八小时、平均每周工作时间不超过四十四小时的工时制度。因此,强制加班的形式侵害了劳动者的休息权和依法定工作时间的权利。”皮剑龙说。

“劳动法第三条规定,劳动者有休息休假的权利;第三十六条规定,国家实行劳动者每日工作时间不超过八小时、平均每周工作时间不超过四十四小时的工时制度。因此,强制加班的形式侵害了劳动者的休息权和依法定工作时间的权利。”皮剑龙说。

加班认定极其复杂 救济力量相对薄弱 实际上,近年来有关部门对超时加班问题不断加大整治力度。

从2021年最高人民法院、人社部联合发布超时加班典型案例,明确“工作时间为早9时至晚9时,每周工作6天”的内容严重违法法律关于延长工作时间的规定,到去年3月份北京、山东、安徽等多地人社部门开展超时加班整治,释放的信号十分明晰:纠偏当前畸形加班文化、保障劳动者合法权益。

然而,加班文化为何依然盛行? 皮剑龙分析,一方面是劳动法等相关法律法规关于加班的规定难以落实和监督,一些企业仍可以通过隐蔽的方式迫使劳动者加班,同时劳动者在劳动关系中处于弱势地位,面对强势的用人单位,大多数劳动者对加班文化只能选择接受;另一方面,大量企业缺乏相应的法律意识,仍存在“以加班为荣”的文化氛围,加班被视为一种奉献精神,责任感、进取心、团队合作等优秀品质的体现。反之,不加班则被认为是懒惰,这部分员工可能面临被淘汰的风险。

中国劳动关系学院院长沈建峰认为,劳动者不拒绝加班甚至要求加班可归因于多种因素,最重要的原因在于一些用人单位不合理的工资结构。

“许多劳动密集型企业的工资构成,往往表现为基本工资就是法定最低工资,其他部分全部体现为加班工资。如果没有加班,劳动者将仅仅领到最低工资,只能糊口却无法养家。”沈建峰说,当加班工资是正常工作时间工资1.5倍或者2倍的时候,一些劳动者可能会“期待”加班;社会保险缴纳按照基数进行而不是按照实际工资进行,也会导致用人单位倾向于少增加人数,多安排工作,加班因此普遍化;此外,严格的解雇保护制度,导致解除劳动者比较困难,企业在生产旺季往往并不一定是通过招聘人员解决用工需求,而是通过安排加班来补位。

法律救济力量薄弱也是原因之一。沈建峰认为,按照现行法的规定,劳动争议裁判中,加班的举证责任原则上在劳动者,很多单位可能通过不记考勤的加班、加班审批制度等规避导致劳动者无法举证,无法主张加班费。而从行政救济来看,在很多劳动保障监察的人员、编制、经费保障并不到位,相对于大量的企业及违法行为,劳动保障监察的力量非常薄弱,当违法成本很低或者无成本时,违法就会比较普遍。

“其实我国劳动者并不完全厌恶或者反对加班。勤劳本身是我国传统文化中的重要元素,当代劳动创造幸福的奋斗文化也会推动加班的出现。从中国劳动统计年鉴的数据看,近

年来我国城镇职工劳动者周工作时间都在46小时左右,很多劳动者反对的可能更多是加班不给加班费。”沈建峰说。

近年来,四川伟旭律师事务所律师王恩惠办理过相当数量以加班为矛盾点的劳动争议案件,在他看来,此类争议的关键就是劳动者加班费用的兑现问题,若能兑现则绝大部分人为了“饭碗”保持沉默。

明晰休息权利范围 加大违法查处力度 记者采访30多名劳动者发现,目前治理超时加班仍然存在诸多堵点,比如劳动关系未明确,协商加班与强制加班的界限不易界定等。

在北京从事外卖工作的周先生说,虽然每天在线超过10小时平台就会提醒休息,但为了多劳多得,他仍然早8点出门晚10点回家,“干我们这行不存在加班”。

对此,皮剑龙认为,目前许多新业态就业群体大都未建立明确的劳动关系,工作时间也没有明确规定,专项检查效果相对较弱,这些都不利于保护新业态从业人员的健康权益、劳动权益等合法权益。

采访中,不少劳动者提到,希望通过加班创收改善生活。那么,整治超时加班后还能加班吗?沈建峰认为,法律规定可以协商加班,同时规定每月加班超过36小时即属于违法行为;企业不能逼迫、暗示员工超时加班,“强制加班是底线问题,加班创收是上线问题,应该区分开来”。

他提出,现行法中加班需征得劳动者和工会同意的规则,加班费规则、加班时间限制规则以及保障上述规则落实的劳动监察制度,都可以在一定程度上解决超时加班的问题,并且在实践中确实也解决了一些问题,但仅靠现有制度还不足以彻底解决超时加班问题。

“治理超时加班本身是个系统工程。首先,需要社会观念的变革,我国普通劳动者往往并不拒绝加班,整个社会也很崇尚奋斗文化;其次,需要纳入经济方面的考量,在社会经济发展的特定水平下,对普通劳动者来说挣更多的钱比休息更重要;再次,也需要工时制度的配套制度,比如最低工资制度、社会保险费缴费基数制度等的完善。此外,落实劳动基准的劳动保障监察力量的不足、企业违法成本低,也在导致加班泛滥,这些方面的制度都需要调整。”沈建峰说。

皮剑龙也建议,及时完善保障休息权的立法,比如在劳动法中对休息权的内涵以及休息权的范围,作出进一步详细和具体的规定,同时规定劳动主管部门的执法权限、程序手段,并且明确针对各类违法行为的惩处手段,丰富法律责任的承担方式。

“加强劳动法和监察部门的执法力度和透明度,对侵害劳动者休息权的违法行为进行查处,把强迫加班、超时加班作为打击重点,充分落实用人单位保障劳动者休息权的法定义务。”皮剑龙说,还要加强法律教育宣传,提高劳动者对休息权重要性和法律维权方式的认知,通过宣传教育使用人单位主动认识到关于加班的相关法律规定,树立保障劳动者合法权益的意识。

他还提出,要更好地发挥工会组织的作用,工会组织可以对企业存在的不合理劳动进行制约,积极同公司领导沟通、商榷,同时鼓励员工及时向工会组织寻求帮助。

“加强劳动法和监察部门的执法力度和透明度,对侵害劳动者休息权的违法行为进行查处,把强迫加班、超时加班作为打击重点,充分落实用人单位保障劳动者休息权的法定义务。”皮剑龙说,还要加强法律教育宣传,提高劳动者对休息权重要性和法律维权方式的认知,通过宣传教育使用人单位主动认识到关于加班的相关法律规定,树立保障劳动者合法权益的意识。

他还提出,要更好地发挥工会组织的作用,工会组织可以对企业存在的不合理劳动进行制约,积极同公司领导沟通、商榷,同时鼓励员工及时向工会组织寻求帮助。

漫画/李晓军