

● 周观 名警微博 ●

# 带上新娘去派出所敬喜酒

## 【警事处理】

**@林祁斌警官:**这是一个热乎的真实故事。5月18日是老西门派出所的解文清大喜的日子。原本早就订好的婚宴,所里的兄弟们因为突击抓捕行动战斗在第一线。婚宴中的新娘说:没关系,我们去所里敬他们一杯。新郎说:走,去敬敬我的兄弟。好有爱啊,哈哈!为我可爱的兄弟送一份祝福吧。

**@警民直通车·静安:**巡逻路上,曹家渡派出所的两位民警对一可疑男子进行盘查,警:“你这大包小包都是些啥?”男:“商场买的电器。”警:“噢,这台灯挺好的,多少钱?”男:“……(慌乱状)”警:“你是忘记买了啥,还是忘了给钱?”于是,一个在商场内实施盗窃的嫌疑人落网了。

**@警民直通车·静安:**深夜的路边,数人围成圈,连夜赶工。民警巡逻至此上前盘查。警:“这么晚了还在电焊呢,你们有‘动火证’嘛?”男:“什么证?身份证行吗?”警:于是,男子被带到了曹家渡派出所,好好学习了回《消防法》。

**@邹克耀:**晚上,一家商场来了位身高1米82的高挑女子,自称是总公司总经理,宣布商场所有员工被辞退,经警方接触女子精神异常。据家人讲:女子系体育科班出身,她不喜欢体育而家长逼着她接受,长年郁闷导致精神异常。家长培养子女千万不要一厢情愿,否则毁了一家,这是我昨晚值班遇到的事。

**@警民直通车·上海:**正在值班,听到指挥台:洞\*么\*,XX路X号报警:有人在Ta楼下吹萨克斯,请处理一下……民警:收到!吹萨克斯么求爱呀,这个要报警……指挥台:报警人说吹的是哀乐……几分钟后,民警:演奏者是殡仪馆新聘的乐师,正在练习曲子,已劝阻他回单位练习。

**@警民直通车·上海新民认证:**“民警同志,我们要报案!”“你好,请问报什么案?”“#@#% (说不清)”“请问你们是不是喝酒了?”“喝了……”“请问你们是怎么过来的?”“开车呀!”(民警错愕状)“请问是哪位开车的?”“我开了一段不认路,后来他开的”目前,两人因危险驾驶被刑拘。

## 【提醒建议】

**@警民直通车·上海:**提供考试答案?勿信!每当大型考试临近,网上总是充斥着各式各样的骗局。考生和家长一定要保持清醒,及时分辨虚假信息,以免上当受骗。再次提醒,在高考前根本没有所谓的高考答案。这些钓鱼网站宣扬有高考答案,只为诈骗考生预付定金或发送病毒给考生。

**@虹口公安分局:**电信诈骗又出新花样。“阿姨,黄金要不?我公司有批存货。”“真的?现在黄金都买不到。”“真的!过段时间一涨你就大赚啦!”“怎么买啊?”“我们有个账户,你把钱汇到……”警方提示:电信诈骗瞅上了炒金的“中国大妈”们,提醒家中老母们注意!

(更多精彩内容详见 t.xinmin.cn)

# 去年全市各类劳动争议案件同比升15%,黄浦区此类案件却大幅下降——

# 创建和谐劳动关系 严控侵权事件发生

去年,全市各类劳动争议案件同比上升15%,黄浦区劳动仲裁案件数同比下降近20%,区法院劳动争议案件受理数同比下降23%。

面对经济下滑等不利因素影响,如何依法推动各类企业创建和谐劳动关系,维护劳动者权益,严控侵权事件发生?本周,记者就此采访了黄浦区总工会。

## ■ 国企民企 4个“100%”同工同酬

上海明华物业管理有限公司是一家民营企业,近年来,公司没有发生一起因劳资纠纷而引发的职工上访、信访事件。

能保持这样的“零纪录”,秘诀是什么?在这家企业,员工100%加入工会,公司使用专业软件管理每位员工的劳动合同,保证新签、续订劳动合同率达到100%。

尤其值得一提的是,对于外来务工和劳务派遣员工,公司做到100%签订劳动合同或劳务协议,并与合同制员工同工同酬,享受同样福利。公司还建立了劳动关系预警、调处机制,及时化解劳动争议。

也正因为用心打造了和谐劳

动关系,创业20年,这家公司从6个人、10万元启动资金,发展到今天拥有3400余名员工和遍及全市的40余个物业管理项目,成为国家物业管理一级资质企业。

上海新世界集团是由黄浦区国资委授权经营管理的国有独资企业,下属23家全资和控股、参股企业有工会会员17000多人,23家企业实现了“四个100%”——100%与职工签订了劳动合同,依法足额支付职工工资;100%建立了平等协商集体合同制度,明确了企业和职工的权利义务;100%健全完善了以职代会为基本形式的厂务公开民主管理制度,调动职工参与企业管理的积极性和创造性;100%建立了劳动争议调解组织,及时调处劳动关系矛盾。

无论是国企,还是民企,依法创建和谐劳动关系,实践厂务公开管理,都是推动经济发展,实现劳资共赢的硬道理。来自黄浦区总工会的数据表明,依据《劳动法》、《上海市工会条例》和《上海市职工代表大会条例》,黄浦区制定了2012-2015年创建和谐劳动关系3年行动计划;目前,全区新增企业

工会2370家,区属国有集体、事业单位职代会建制、厂务公开建制率达100%,民营非公企业达83.5%。

## ■ 劳动者维权 少不了“基层法律服务”

最近,李小华律师事务所的两位律师为一名企业员工打赢了维权官司。

2000年1月1日被告沈先生进入原告汽车服务公司工作;至2012年12月31日,沈先生已在这家公司连续工作满13年。2008年1月1日,原被告双方签订劳动合同,合同期限为5年,从2008年1月1日至2012年12月31日。

2012年12月31日合同期满后,原告单方面与被告解除劳动合同。被告不服原告的决定,向劳动人事争议仲裁委员会申请劳动仲裁,要求与原告恢复劳动关系,并签订无固定期限劳动合同;同时,按6500元/月基数支付2013年1月1日至恢复劳动关系之日止的工资。今年年3月5日,仲裁委员会作出支持被告的劳动仲裁裁决书。原告不服劳动仲裁裁决,起诉到法院。

李小华律师事务所的两位律

师接受被告委托,立即查阅材料了解案情。庭审中,两位律师提出,被告自2000年1月1日起进入原告公司工作,截至2010年1月1日被告已为原告连续工作满十年,而且,原告也确认被告曾要求签订无固定期限劳动合同,根据《劳动合同法》第14条第二款的规定,原告应依法与被告签订无固定期限劳动合同。

同时,原被告之间成立无固定期限劳动关系,被告未出现《劳动合同法》第39条规定的情形,用人单位不得单方解除劳动合同。

此外,因原告违法解除劳动合同,致使被告不能正常上班,被告由此发生的经济损失应由原告承担,即原告应赔偿原告自2013年1月至劳动争议解决之日的工资损失,以及缴付相关社会保险费用。经过法庭辩论,原告最终撤回起诉。

创建和谐劳动关系,维护劳动者权益,少不了基层法律服务。目前,预防化解劳资矛盾,黄浦区10个街道都很看重基层劳动争议调解组织;其中,仅瑞金二路街道就已建立基层劳动争议调解组织161家。 本报记者 姚丽萍

# 即将步入职场的应届毕业生看过来——

# 试用期不是“白用期”

## 违法行为之一 单独签“试用期合同”

本报记者 鲁哲

首先要分清试用期和实习期的区别。试用期,包括在劳动合同期限内,是用人单位对劳动者进行考核,劳动者对用人单位进行了解的时期。时间、待遇由相关法律规定。实习期,指学生在校期间,到单位的具体岗位上参与实践工作的过程。实习期内与单位没有形成劳动关系,时间和待遇由双方自行约定。

有些单位误以为试用期就是实习期,还有的单位只和劳动者签“试用期合同”,等试用期结束才签正式的劳动合同。我国《劳动合同法》明确规定,试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的,试用期不成立,该期限为劳动合同期限。劳动法专家、《上海人力资源社会保障杂志》主编周斌说,《劳动合同法》对试用期期限的规定可以概括为以下几点:

- 试用期必须包含在劳动合同期内,不可单独签订;
- 劳动合同期限决定了试用期的长短;合同期三个月以上不满一年的,试用期不得超过一个月;合同期一年以上不满三年的,试用期不得超过二个月;三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同,试用期不得超过六个月。
- 同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。
- 以完成一定工作任务为期

“先试用3个月,如果表现好,我们和你签正式合同”;“试用期工资每月1500元,转正后每月3000元”……眼下,正是应届毕业生求职高峰,如果在招聘会听到人事经理这样介绍,请毕业生们注意了,这些做法都是违法的。试用期有哪些权利和义务,记者近日请劳动法专家加以梳理总结。



图 TP

限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的,不得约定试用期。

■ 劳动合同仅约定试用期的,试用期不成立,该期限为劳动合同期限。

## 违法行为之二 试用期工资随意约定

有些缺乏法律意识的用人单位会以试用期为借口,不给劳动者

缴纳社会保险金,或是随意压低试用期工资。这些做法也是违法的。《劳动合同法实施条例》第十五条规定,劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资的80%或者不得低于劳动合同约定工资的80%,并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

周斌说,《劳动合同法》规定试用期包含在劳动合同期限内。在劳

动合同期限内,单位为职工缴纳社会保险是法定义务。因此单位不能以试用期为借口不缴社会保险金。

## 违法行为之三 试用期随意辞退

对待试用期内的员工,有单位甚至一语不合,就跟员工说“明天你不用来了”。试用期能说分手就分手吗,答案也是否定的。根据《劳动合同法》相关规定,用人单位可以与劳动者解除劳动合同有以下几种情况:

- 在试用期间被证明不符合录用条件的;
- 严重违反用人单位的规章制度的;
- 严重失职,营私舞弊,给用人单位造成重大损害的;
- 劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系,对完成本单位的工作任务造成严重影响,或者经用人单位提出,拒不改正的;
- 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订立或者变更劳动合同致使劳动合同无效的;
- 被依法追究刑事责任的;
- 劳动者患病或者非因工负伤,在规定的医疗期满后不能从事原工作,也不能从事由用人单位另行安排的工作的;
- 劳动者不能胜任工作,经过培训或者调整工作岗位,仍不能胜任工作的。

处于试用期的劳动者,如果“被证明不符合录用条件”,用人单位可以解除劳动合同。这也就是说,单位要辞退试用期员工必须有充分的理由,有足够的证据证明员工“不符合录用条件”,并负有举证责任。