



中国

影响性诉讼

——影响中国的十大名案

IMPACT LITIGATION IN CHINA

吴 革 / 主 编
董彦斌 / 副主编

2007年卷

工会主席唐晓东案：工会组织期待司法支撑

崔英杰案：呼唤城市精神

程海户口迁移案：迁徙自由的诉讼出击

九百车主诉保监会行政不作为案：兼论群体不满情绪的加剧与解决渠道的堵塞

“纸包子”案：司法应给传媒留下空间

南京彭宇案：法院如何“讲道德”

《色·戒》案：以消费者身份介入言论自由的争取

陈超诉劳动教养委员会案：劳教制度何去何从

许霆案：法律之外的重重“魅影”

清华教授女儿公交命案：公共空间惨剧与“最具人情味”判决书的制造



法律出版社

LAW PRESS·CHINA



中国

影响性诉讼

——影响中国的十大名案

IMPACT LITIGATION IN CHINA

吴 革 / 主 编
董彦斌 / 副主编

2007年卷



法律出版社
LAW PRESS · CHINA

主编吴革:中国法学会案例研究专业委员会会长,全国律协宪法与人权专业委员会主任

副主编董彦斌:中国法学会案例研究专业委员会副秘书长,《中国法律》杂志执行总编辑

本书作者·影响性诉讼研究小组

(以姓氏拼音为序)

艾佳慧:北京大学光华管理学院博士后,北京大学法学博士,南京大学法学院副教授

程 迈:北京大学法学博士候选人

董 皓:中国政法大学法学博士、香港城市大学哲学博士候选人;哈佛大学法学院伯克曼互联网与社会研究中心研究员、云南大学法学院教师。

冯永强:香港城市大学法学硕士,中国法学会案例研究专业委员会研究人员

高晓莹:中国政法大学法学博士,北京交通大学法学院副教授

葛 峰:香港城市大学法学硕士,西安市中级人民法院法官

郭 烁:中国政法大学法学博士候选人,《中国社会科学》杂志编辑

郭秀华:北京大学法学博士候选人,加拿大不列颠哥伦比亚大学访问学者

胡焕刚:中共中央党校法学博士候选人,北京市朝阳区基层人民法院法官

胡 健:香港大学普通法硕士,全国人大法工委官员

黄建军:中国政法大学法学博士,南京航空航天大学副教授

黄 忠:法学博士,西南政法大学讲师

江兴景:中国人民大学法学博士候选人

李纬华:清华大学法学博士,国家法官学院讲师

温泽彬:中国人民大学法学博士候选人,西南政法大学讲师

王怀安:北京市房山区人民检察院法律政策研究室主任

王 涛:中国人民大学法学博士候选人

杨 雄:北京大学法学博士,北京师范大学刑事法律科学研究院讲师,北京市房山区人民检察院检察长助理

张 维:中共中央党校法学博士,《法制日报》编辑、记者

目
录

第一卷

2007 年中国十大影响性诉讼

【1】工会
主席唐晓
东案：
工会组织
期待司法
支撑

胡健/文

2004 年 8 月,民选工会主席唐晓东被一中日合资企业解除劳动合同,从而成为北京首位被“开除”的工会主席。2004 年 9 月,唐晓东向北京市劳动争议仲裁委员会申请仲裁,仲裁委作出裁决,撤销该公司对唐晓东的开除决定。公司对裁决不服,将唐晓东诉至北京市顺义区人民法院。2007 年 3 月,法院一审判决唐晓东胜诉。

影响力:工会之难

工会组建难、工会经费难、工会维权难。唐晓东案反映出作为职工维权领头人的工会主席所面临的挑战。令人欣慰的是,法律给这一事件带来了一个公正的结局。

003

【2】崔英
杰案：
呼唤城市
精神

吴革/文

2006 年 8 月,北京市海淀城管李志强在扣押摊贩崔英杰的物品时,被激愤之下的崔英杰刺中颈部死亡。北京市政府追认李志强为革命烈士。2007 年 4 月,崔英杰一审以故意杀人罪被判死缓。

影响力:摊贩的权利与城管的合法性

这是一个跨年度的诉讼。崔英杰案发生在城管执法已经引起诸多冲突的大背景下,人们期待从公权力处置杀人者的态度上重新评价摊贩的权利,观察摊贩群体命运的走向、预测城管制度的去向。随后各地对于城管执法行为的约束、对于摊贩态度的改善与该案不无关系。

019

【3】程海
户口迁移
案：
迁徙自由
的诉讼出
击

程迈/文

2003 年 10 月,程海离开家乡合肥,来到 1100 公里之外的北京从事律师行业。程海在北京的事业进展顺利,并在昌平区购买了一套住房。但不论是事业还是住房都无法改变他不能登记北京户口的困境,以及由此带来的巨大麻烦。北京工作但户口在合肥的程海向居住地北京市昌平区公安分局书面申请,要求为他办理常住户口从合肥市迁入北京市的手续。昌平公安分局拒绝其迁入,同时合肥方面也拒绝其迁出。2007 年 4 月,程海先后将合肥市庐阳区公安分局和北京市昌平区公安分局告上法庭,要求办理户口自由迁移手续,其诉讼请求被纷纷驳回。

影响力:流动的人口与不动的户籍

对户口制度的疑问和质疑在这个直接针对户籍迁徙的

029

	诉讼中再次找到出口,但同样没有答案。1958 年颁布的《户口登记条例》是中国目前唯一的户口专门性规定。该规定称,常住户口是公民身份证明以及居住的信息资料。然而,现实是,户籍仍紧紧地与公共资源的分配结合在一起,仍时时能感受到那两个令人不快的字:“歧视”。	
【4】九百车主诉保监会行政不作为案: 兼论群体不满情绪的加剧与解决渠道的堵塞 郭秀华/文	2007 年 7 月,近九百位机动车交强险投保人将保监会诉至北京市第一中级人民法院,要求法院撤销保监会作出的《关于机动车交通事故责任强制保险行政许可听证申请的复函》,并要求判决保监会重新作出交强险行政许可听证答复。后原告增加至 900 人。法院未予立案。 影响力:公益性的保险险种与垄断性的商业操作 中国首个由国家法律规定实行的强制保险——机动车交通事故责任强制保险从实施以来就备受关注。保费过高、赔偿额过低、重复投保、理赔程序等诸多方面均招致诟病。一直以来,公众经常面临的一个问题是:政府部门为了公共利益而进行的决策,何时能够让公众参与其中?	044
【5】“纸包子”案: 司法应给传媒留下空间 张维/文	2007 年 7 月,北京电视台播出“纸做的包子”,节目援引“业内人士马先生”爆料称,用废纸制作肉馅是行内公开的秘密。10 天后,北京电视台承认“纸馅包子”为虚假报道,摄制者已被刑事拘留。8 月,北京市第二中级人民法院一审以损害商品声誉罪判处记者訾北佳有期徒刑 1 年。 影响力:法律问题还是职业道德 该事件最终以记者锒铛入狱而终结。假新闻遭指责和惩罚并无异议,只是如何用司法来界定新闻真假和涉案记者对社会的危害引起一些议论。有人说,司法介入将有助于我们了解真相,如记者对社会造成危害也应接受刑罚。而反对者言,在一个开放的社会里,司法制裁不慎,将有可能误伤舆论空间和媒体空间。	059
【6】南京彭宇案: 法院如何“讲道德” 黄忠 郭烁/文	自称“做好事”的彭宇下车后将跌坐在地的 65 岁徐老太太送入医院。四个月后,徐老太太要求彭宇支付其医药费、伤残赔偿金、精神损失费共计 14 万元。2007 年 9 月,南京市鼓楼区人民法院一审判决,称“彭宇自认是第一个下车的人,从常理分析,他与徐老太太相撞的可能性比较大”。判决彭宇补偿原告 40% 的损失,即 4.5 万余元。 影响力:法官的社会情理 事件无法复原,只有当事人自己清楚到底发生了什么	073

	(部分证据被出勤的派出所拒绝提供,而徐老太太的儿子刚好是他们同事)。引起公众哗然的是:若按一审法院的“社会情理”,每个人都有可能承担另一个人40%的损害赔偿。社会秩序由伦理与法律共同维系,法官在自由裁量时所依据的常理判断,值得玩味。	
【7】《色·戒》案: 以消费者身份介入 言论自由的争取 冯永强/文	2007年11月,中国政法大学法学院博士生董彦斌将华星国际影城和国家广电总局诉至北京市东城区人民法院,称前者提供的删节版《色·戒》,剧情结构不完整,侵犯了消费者的公平交易权和知情权;后者没有建立完善的电影分级制,违反了社会公共利益。法院认为原告无法提供未删节版《色·戒》,没有收取诉状。 影响力:消费者权益与电影管制 该案发生在《色·戒》热映之际,加上与“色”有关,又涉及电影管制模式与尺度这一较为陌生而微妙的问题,从而引起了公众与传媒的极大兴趣。单就法律而言,何谓电影中的“色情”或者“淫秽”情形?有关法律未作清晰界定。这就意味着,几乎所有电影都有可能被肢解或禁映。在电影日益商品化、社会文化趋于多元化的今天,如何既尊重和保护投资人的利益又保持电影的“干净”?如何既有所管制又尊重消费者权益?值得管制者深思。	086
【8】陈超诉劳教委案: 劳教制度何去何从 温泽彬/文	2007年7月,陈超因“涉嫌损害财物罪”被警方刑事拘留。后检察院以“证据不足”为由,未批准对陈超实施逮捕。9月,洛阳市劳教委对陈超作出劳动教养2年的决定。10月陈超由此状告洛阳劳教委,并要求法院确认被告所依据的《劳动教养试行办法》无效。 影响力:劳教制度何日是尽头 劳教制度因无法律授权而限制人身自由、与《行政处罚法》及《立法法》相冲突,多年来一直为法学界所强烈质疑。由于种种原因,由于劳动教养而引发的诉讼难以立案,即便立案,原告也很难胜诉。河南劳教案原告除了为自己主张权利外,还要求确认劳教制度违法,使得这一诉讼具有了制度意义。	105
【9】许霆案: 法律之外的重重“魅影” 艾佳慧/文	2006年4月,打工者许霆发现ATM机故障,取1000元,银行卡才扣掉1元。于是他分171次从ATM机中提取了17.5万元,后携款潜逃。2007年11月,广州市中级人民法院一审以盗窃金融机构罪判处许霆无期徒刑。 影响力:公众的温情与司法的冷峻 许霆案所引起的讨论是多方面的:适用民法还是刑法?是否构成盗窃金融机构罪?量刑是否过重?法院判决书能否更加“说理”?银行本身要承担什么责任?为什么那些金	117

	融巨蠹所获刑罚要轻于一个涉案金额小得多的打工仔?抛开法律问题不谈,该案引发的讨论值得深思:为什么一方面是国家强调金融安全,另一方面公众会对许霆付出如此大的同情?我们的刑事政策是否需要群众基础?	
【10】清华教授女儿公交命案:公共空间惨剧与“最具人情味”判决书的制造 胡焕刚/文	2005 年,清华大学晏教授 13 岁的女儿在公交车上与女售票员朱玉琴发生口角,后被朱掐倒在地,经抢救无效身亡。2006 年,朱玉琴被法院以故意伤害罪判处死缓。教授夫妇提起民事诉讼,索赔 300 万元。2007 年 11 月,北京市第一中级人民法院终审判决精神损害赔偿 30 万元,加上其余项目 45 万元赔偿,失去女儿的教授夫妇共获赔 75 万元。 影响力:“人情味”的判决书和高额精神损害赔偿 是什么让一个人在众目睽睽下扼杀另一个人的生命?还有什么比“白发人送黑发人”更为痛苦?公众对于悲剧的震惊、对于被害人父母的同情造就了该案的影响。而终审法院被誉为“最具人情味”的判决书以及首开先河的精神损害赔偿数额,也让人毫无突兀之感,且为其赢得了广泛赞誉。或许我们还应思考,那个售票员的怨气与仇恨从何而来,是什么使公交车刹那变成了一个残酷的丛林。	132

第一卷

2007年中国十大影响性诉讼

分卷主编 吴革

工会主席唐晓东案：工会组织期待司法支撑

胡 健*

一、影响力

工会组建难、工会经费难、工会维权难。唐晓东案反映出作为职工维权领头人的工会主席所面临的挑战。从工会角色的尴尬与工会主席的弱势中，我们也看到了改革开放三十年来劳资双方的不平衡。强资本、弱劳动，在为高速的经济发展不断输送廉价的劳动力时，也在不知不觉中压缩着劳动者的生存空间与权利诉求。2008年那场激烈的关于《劳动合同法》的利益博弈，与唐晓东案前后呼应，一脉相承。

二、案情介绍

2004年8月，民选工会主席唐晓东被一中日合资企业——北京三环相模新技术有限公司（以下简称三环公司）解除劳动合同，从而成为北京市首位被“开除”的工会主席。2004年9月，唐晓东向北京市劳动争议仲裁委员会申请仲裁，仲裁委作出裁决，撤销该公司对唐晓东的开除决定。公司对裁决不服，将唐晓东诉至北京市顺义区人民法院。2007年3月，顺义区人民法院一审判决唐晓东胜诉。2007年11月6日，北京市第二中级人民法院（以下简称市二中院）判决撤销公司的开除决定，并判决公司赔偿其工资损失6万余元。胜诉后，唐晓东拿着判决书回公司上班，却被拦在了门外。随后，公司通过各种方式，发动加入工会的员工罢免了唐晓东的工会主席职务。2008年12月16日，市二中院判决公司工会2007年12月12日罢免其工会主席的决定有效，唐晓东与公司的劳动

* 胡健，香港大学普通法硕士，任职于全国人大法工委。

关系已于当日终止。因双方已无劳动关系,故三环公司不同意与唐晓东签订劳动合同的诉求,法院予以采纳。在与三环公司依法据理抗争4年零3个多月后,被称为“工会主席好榜样”的唐晓东最终还是败了,他给人们留下一个落寞的背影,也给身体力行地关心、维护劳动者权益的人迎头泼了一盆凉水。

三、媒体报道摘录(综合各家媒体的报道)

2000年9月,唐晓东开始担任三环公司总务部经理;

2003年8月22日,三环公司工会成立,唐晓东当选为工会主席;

2003年11月3日,三环公司解除唐晓东总务部经理职务,工资从4250元降为465元;

2004年1月,在海淀区总工会等部门介入后,三环公司收回决定,恢复唐晓东工作岗位,补发工资;

2004年7月,三环公司因自备水源未按期复检,被海淀区卫生局罚款5000元;

2004年8月30日,三环公司以“严重失职行为给公司利益造成重大损害”为由,解除与唐晓东的劳动合同;

2004年9月,唐晓东向北京市劳动争议仲裁委员会提出申诉;

2006年9月13日,北京市劳动争议仲裁委员会裁决,撤销三环公司作出的《关于解除同唐晓东劳动合同的决定》,赔偿唐晓东2004年9月至2006年9月期间的工资损失6万余元;

2007年1月,唐晓东将三环公司诉至法院;

2007年11月,法院终审判决,撤销“三环公司解除劳动合同的决定”,并判决三环公司赔偿唐晓东自合同非法解除以来的工资损失6万余元;

2007年12月3日,三环公司作出“终止唐晓东事实劳动关系”的决定,并于12月12日召开工会大会,撤销了其工会主席的职务;

2008年1月,唐晓东不服,再次将三环公司告上法庭,要求撤销公司作出的终止决定;

2008年3月,唐晓东的诉求获得一审法院的支持。随后,三环公司不服,提出上诉;

2008年12月,法院终审判决,撤销一审法院作出的“双方应签订书面劳动合同”决定。

四、各方观点

中华全国总工会副主席徐德明

“在基层工会干部合法权益受到侵犯时，要及时为他们撑腰！”

“各级工会要尽快建立完善基层工会干部保护机制，切实承担起这方面的责任。”

中华全国总工会民主管理部部长郭军

“唐晓东案深刻反映出工会的现实处境。工会主席受雇于企业，又要代表职工维权，身份的双重性注定了工会主席要么不尽职，要么因尽职而被解雇。要改变这一状况，需要探索工会主席的社会化和职业化。”

中华全国总工会基层组织建设部部长郭稳才

“不管是什么资，只要在中国办企业，都必须遵守中国的法律，包括依照《工会法》规定组建工会，尊重员工的合法权益。”

北京市总工会

对唐晓东一案，市总工会和海淀区总工会一直十分重视，多次调查、协调，并曾提交两级劳动关系三方协商会议研究解决。对企业目前作出解除工会主席唐晓东劳动合同的决定，表示遗憾。对企业提出唐晓东严重失职的说法，我们有不同意见。我们认为，唐晓东作为工会主席，有责任依法维护职工合法权益，他维护职工合法权益的行为也应当受到《工会法》的保护。出现这种情况，我们支持唐晓东走法律程序，也希望能依据有关法律得到公正解决。

清华大学宪法与公民权利中心主任吴革

三环公司的做法严重违反了《工会法》。2001年10月27日颁布、实施的新《工会法》第18条规定：“基层工会专职主席、副主席或者委员自任职之日起，其劳动合同期限自动延长，延长期限相当于其任职期限。但是，任职期间个人严重过失或者达到法定退休年龄的除外。”三环公司解除与唐晓东劳动合同的理由不成立，与法律相违背。首先，唐晓东即使有过错也是在任总务部经理时，而并非任工会主席期间的事；其次，唐晓东未达到法定的退休年龄，除此之外，以任何理由解除与唐晓东的劳动关系都是非法的。

李坚：《工会主席不应如此尴尬》（2004年9月8日《南国早报》）

这种固有的在本企业内部选举工会主席的办法，在现实中，有着制度上的缺陷，急需完善。而新任工会主席的个人工资不由所在企业承担，而由上一级工会统一支付，同时任何企业都无权调动他们的工作岗位，只能由上一级总工

会统一安排的做法,不失为好的解决方案,这样的工会主席的处境既不会尴尬,在维权时也不会有后顾之忧。湖北省黄石市铁山区总工会已经在当地试行这种做法,并取得了一定良性效果,值得广泛推荐。

舒圣祥:《当法律不能保护替工人维权的工会主席》(2008 年 12 月 26 日《中国商报》)

因“第一起工会主席被解除劳动合同”而引起国内媒体广泛关注的唐晓东案件,今天会得到这样的结局,应该说既在意料之外,又在情理之中。所谓“意料之外”,是没想到法院会支持公司对唐晓东的罢免决定,更没想到当初公开表态“全力支持唐晓东维权”的北京市总工会,居然改而支持公司罢免唐晓东并补选新工会主席。而所谓“情理之中”则是唐晓东已经与公司对簿公堂四年多,这家公司会有那样的气量继续接纳唐晓东回公司上班的可能性,其实早已微乎其微。

五、影响观察

(一) 尴尬的一纸判决

唐晓东,一个并不特别的人物,却因为向卫生部门举报公司职工用水不干净,并与公司展开了一场“斗争”而成为媒体关注的焦点,也成为北京市首位被“开除”的工会主席。唐晓东在当选为该公司工会主席后,没有挂名敷衍,没有一丝“奴性”,在维护员工利益与“损害”公司利益之间,他不考虑个人得失,勇敢地选择了前者。从 2004 年到 2007 年,唐晓东历经仲裁、一审和终审,法院判决撤销了公司的解职决定,但唐晓东拿着判决书要求上班时却被拒绝。

细心比对,我们可以发现一审和终审的判决书有微小差异——一审判决撤销三环公司解除与唐晓东劳动合同的决定,继续履行劳动关系,终审判决则删除了“继续履行劳动关系”的条款。为此案提供法律援助的吴革律师曾表示,判决唐晓东继续上班是不可能的,如果公司不履行判决,法院无法强制执行。

工会本是员工权益的维护者,当员工权益受损时,工会负责人及时跟进,维护员工利益,这是法律赋予的权利与职责。然而耐人寻味的是,工会主席维护员工权利却被开除了,这到底是哪里出了问题?

劳资双方在利益分配上的对立,是目前中国企业中普遍存在的现象。正因为不少地方政府在招商引资中的政绩诉求,使得资方往往获得政策和法律上的“优待”,劳动执法的天平不可避免地倾向资方倾斜,而企业工会边缘化的角色定位,在维权方面的不作为或者有心无力,更是不可避免的事。正因为如此,一个

与公司展开“斗争”却被开除的工会主席的人生命运,才会越发引起社会的关注。资方对待正当劳动权利诉求的强势和蛮横,在这场“斗争”中一览无余。

终审虽未判决双方恢复劳动关系,但笔者认为,撤销公司解职决定就意味着自动恢复了唐晓东的工会主席身份。目前执行难已是众所周知,而非金钱给付义务判决的执行,更是难上加难。金钱给付即使得不到被执行方的配合,只要多方寻访查证账户和财产,还是可以通过强制手段来执行;但对于恢复工会主席身份这样的非金钱给付义务,如果未能有效履行,除了层层加码迟延履行金外别无他法。这也正是法院判决的尴尬之处。

赔偿被开除的工会主席的工资损失,对公司来说只是小菜一碟,很快就可以履行判决;但如果让唐晓东恢复工会主席的身份,无疑意味着资方“杀鸡儆猴”的图谋彻底失败,今后任何的威吓手段都阻挡不住劳动者维权的热情。因此,对公司来说,宁可多花钱也绝不接纳唐晓东。此前,就有广州朗盛水产养殖场工会主席陈传力和阳江龙达集团工会副主席杨观趣,为职工工资、养老保险等问题向企业维权,结果均被企业开除。两人在劳动仲裁和法院判决均获胜诉,上级工会还向企业发出了《劳动法律监督书》,但未能改变两人被除名的命运。

对于工会主席维权被开除这样涉及公益的案件,具有很强的标志意义和指示价值,既是对资方傲慢与偏见的一次警示,更是对工会维护劳动者合法权益的鼓励和促进。因此,法院的判决能否得到充分履行,不再是唐晓东个人命运的起伏和波折,而是关涉法庭的尊严和权利的价值,更是企业工会明晰维权定位、工会主席鼓起维权热情的一次难得机遇。不少人都寄望于公司所在地的工会直至中华全国总工会,关注一个基层工会主席的命运并采取有效的措施督促公司履行相关判决;同时也寄望于作出判决的法院,创新履行非金钱支付义务判决的手段,使得公司真正承担起应有的社会责任,恢复唐晓东合法的工会主席身份,实现劳资双方对立的和解。

遗憾的是,终审判决作出后不久,公司就“发动”加入工会的员工罢免了唐晓东的工会主席职务,选出了新的工会主席,并得到了市二中全会的最终认可。这就意味着,像唐晓东这样因维权而被解雇的工会主席,即使在撤销劳动合同的争议中战胜资方,也无法回到原先的工作岗位。强势的资方一般不再使用颇具风险的辞退用工的方式,而是顺顺当当地通过操纵罢免程序来“赶”走工会主席。这等于是开了一个很恶劣的先例,值得警惕。

(二) 工会主席的特殊法律保护

早在唐晓东事件之前,各地企业侵犯工会主席合法权益、“砸工会主席饭

碗”的事情就时有发生。主要原因是,随着改革的深入,社会主义市场经济制度的建立,劳资双方由于维护各自不同的利益,居于强势地位的资方为了追求企业效益,时常践踏、侵犯员工合法权益,作为员工权益维护者的企业工会组织更多地站在了企业的对立面。工会主席这种强出头的“刺头”,难免沦为企业的“眼中钉”。

即使在唐晓东事件之后,类似的基层工会主席维权难的案例也时有发生。比如深圳龙钻纸品厂员工胡海龙和杨敏江,经民主选举为该厂兼职工会主席和兼职工会委员,任期3年,但龙钻纸品厂只与他们签订为期半年的劳动合同,并以合同到期为由非法解除与他们的劳动关系。2009年12月2日,深圳市总工会召开新闻发布会,依法对此进行公开谴责,认定其为违反《工会法》、侵害工会利益的典型事件。而浙江建工西安分公司工会主席蒋小阳,则因帮农民工讨薪遇害,身体多处受伤。事后,陕西省市县三级工会高度关注,及时看望慰问,并要求相关部门督促市县劳动部门对事件进行调查并妥善处理,但悲剧毕竟已然发生。

这充分说明,基层工会主席受侵犯,已经不是个案,而是一个普遍现象。2009年10月30日提请全国人大常委会审议的工会法执法检查报告就坦言,工会干部维护职工权益时容易遭到打击报复,“有的企业避开或者违反工会法中有关保护工会干部的规定,找借口解雇敢于维权的工会干部,或者虽然不解雇,但用其他手段使工会干部无法再在本企业继续工作”。这个判断切中肯綮。

要使工会干部切实承担起维护职工合法权益的重任,必须对工会干部的自身权益给予有效保护。工会主席既是企业员工,又是工会干部,因此,既受《劳动法》、《劳动合同法》和企业经营管理的约束,也应受《工会法》的保护。

由于专职工会主席、副主席或者委员劳动合同的期限与其承担专职工会工作的任期并不一致,有可能劳动合同期限到了,专职工会干部的任期未满。在这种情况下,为了保持工会工作的连续性和稳定性,也为了从法律上加强对工会干部的保护,稳定其劳动关系,使其能更好地发挥协调劳动关系、维护职工合法权益的作用,防止某些用人单位假借劳动合同届满,解除某些敢于仗义执言、维护职工切身利益的工会主席、副主席或委员的劳动合同的行为,《工会法》对专职工会干部的劳动合同期限作出了保护性规定:“基层工会专职主席、副主席或者委员自任职之日起,其劳动合同期限自动延长,延长期限相当于其任职期间;非专职主席、副主席或者委员自任职之日起,其尚未履行的劳动合同期限短于任期的,劳动合同期限自动延长至任期期满。”即工会主席、副主席或委员的任期是多长时间,其劳动合同就延长相应的时间。当专职工会干部任期届满,

其原来尚未履行的劳动合同期限再继续履行。如果专职工会主席、副主席或委员能够得到职工群众的信任,一直连选连任,则其劳动合同期限可以一直自动延长下去,直至任职期间个人有严重过失或者达到法定退休年龄为止。这一规定强制保护了工会干部的任职,同时也是对工会和企业之间平等、并行关系的保护,体现了法律对于企业经营管理权的限制。

工会干部劳动合同不再自动延续的特殊情况有两种:一是个人严重过失;二是达到法定退休年龄,即国家法律和行政法规规定的退休年龄。由于唐晓东向法院起诉时,《劳动合同法》尚未出台,因此应当适用《劳动法》关于企业解除劳动合同的规定。《劳动法》第25条规定:“劳动者有下列情形之一的,用人单位可以解除劳动合同:(一)在试用期间被证明不符合录用条件的;(二)严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的;(三)严重失职,营私舞弊,对用人单位利益造成重大损害的;(四)被依法追究刑事责任的。”在唐晓东案中,三环公司正是依据《劳动法》第25条第3项的规定,认为唐晓东工作严重失误,导致企业未能通过海淀卫生局的检查,给公司带来了经济损失,据此解除了与唐晓东的劳动合同。

在企业解除与工会干部的劳动合同问题上,《劳动法》与《工会法》出现了相关内容的交叉和法律规范的冲突。根据《立法法》的规定,发生法律规范冲突时,应遵循上位法优于下位法、特殊法优于普通法、后法优于前法的原则加以解决。这两部法律都是全国人大常委会颁布的法律,处于同一法律位阶,并非上位法和下位法的关系。同时,这两部法律调整的范围不同,也并非前后相承的关系,不能适用后法优于前法的原则。根据《立法法》第83条规定:“同一机关制定的法律、行政法规、地方性法规、自治条例和单行条例、规章,特别规定与一般规定不一致的,适用特别规定;新的规定与旧的规定不一致的,适用新的规定。”《劳动法》与《工会法》作为全国人大常委会颁布的法律,就解除劳动合同问题作出了不同的规定,应遵循特殊法与普通法的原则加以解决。《劳动法》是普通法,《工会法》是特殊法,当二者就同一问题作出不同规定时,《工会法》优于《劳动法》。对于这类解除工会主席、副主席和委员劳动合同的案件,应适用《工会法》的规定加以处理。

虽然优先适用《工会法》给工会主席提供了特殊的法律保护,但为什么企业侵犯工会主席合法权益、“砸工会主席饭碗”的事情还是屡禁不止呢?从立法上看,《工会法》第18条将“个人严重过失”作为工会干部劳动合同不再自动延续的特殊情况;2003年1月9日,最高人民法院审判委员会通过了《关于在民事审判工作中适用〈中华人民共和国工会法〉若干问题的解释》,对“个人严重过失”

作了界定:“工会法第十八条规定的‘个人严重过失’,是指具有《中华人民共和国劳动法》第二十五条第(二)项、第(三)项或者第(四)项规定的情形。”也就是说,专指:“严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的”;“严重失职,对用人单位利益造成重大损害的”;“被依法追究刑事责任的”。司法解释的初衷,是避免对“个人严重过失”作扩大解释与滥用,以切实保护工会主席和工会委员的合法权益。但是,把“个人严重过失”狭义地解释为《劳动法》第25条与《劳动合同法》第39条规定的用人单位可以解除劳动合同的三种情形,加之司法解释中多处出现的“严重”一词在实践中还有待再“解释”,那么工会主席无疑等同于普通员工,根本就没有得到“特殊”的法律保护。企业主有太多看似合法的理由和借口,去开除一个为职工权益鼓与呼的工会主席了。虽然在唐晓东案中,市二中院终审判决撤销了公司解除劳动合同的决定,但在判决书中并没有就《工会法》有关条文的理解和适用作出详细的阐释,这也不得不说是一个遗憾。

笔者认为,唐晓东案一个很重要的价值就是提出了实践中工会主席特殊法律保护的问题。如果在现有的《工会法》及其司法解释的基础上,能够推动立法解释的出台或者司法解释的修正,对“个人严重过失”作出更加严格、更有利于工会干部的解释,将给所有站在维权第一线的工会干部提供一道护身符,避免企业主对“个人严重过失”作扩大解释与滥用,随意解除工会干部的劳动合同,以切实保护工会干部的合法权益。只有对工会干部提供切实的保障,才能使他们无畏无惧,真正保护所有劳动者的合法权益。

(三) 让工会的腰板硬起来

《工会法》固然为工会主席提供了特殊的法律保护,但在唐晓东案中,公司在败诉之后,一方面拒绝恢复劳动合同,不让唐晓东重新上岗;另一方面,却另辟蹊径来对付“不听话”的工会主席,即走罢免工会主席的“合法”程序。

《工会法》明确规定:“罢免工会主席、副主席必须召开会员大会或者会员代表大会讨论,非经会员大会全体会员或者会员代表大会全体代表过半数通过,不得罢免”。“三分之一以上的工会会员提议,可以临时召开会员大会或者会员代表大会”。这是对罢免工会主席作出的程序性规定。根据以上规定,罢免工会主席、副主席必须经过三个程序:第一,必须有三分之一的会员提出罢免请求;第二,必须召开会员大会或者会员代表大会充分讨论;第三,作出的罢免决定必须经会员大会的全体会员,或者会员代表大会的全体代表过半数通过。这三个程序都是必经程序,缺一不可。立法作出这样的规定是基于两个原因:一是对不履行工会职责,违反《工会法》规定,损害职工或工会权益的工会主席或副主席,会员有提出罢免的权利,严格程序规定可以保证罢免权行使得合法、公