

向诬告者“亮剑”为担当者“担当” 红原县为党员干部澄清正名

“吴书记,刚刚受理了一件信访举报,来访群众反映安曲镇干部李孝全侵吞了他20万元的血汗钱。”阿坝州红原县纪委监委干部郑莉火急火燎的向单位主要领导报告工作。

2018年11月22日,牧民且错彭措找到县纪委监委信访室,满脸愤恨地反映安曲镇出纳李孝全未支付修建牲畜越冬暖棚的20万元项目款。

“20万元,对于高原牧区老百姓来说是一笔巨大的金额,还涉及到脱贫攻坚项目的实施,属于牧民群众心尖上的事情,我们立即启动核查。”县委常委、县纪委书记、县监委主任吴剑回应道。

经查,2014年,县畜牧局将家庭牧场建设工程款以现金的方式拨付到安曲镇基本账户上,由乡政府到信用社取出现金,再把工程款支付给施工队。12月29日,安曲镇出纳李孝全在信用社取款20万元交给承建部分暖棚的且错彭措,且错彭措立即将20万元存入信用联社。12月30日,有信

用联社相关证据为证,且错彭措一次性支取20万元,他实名举报李孝全侵吞修建牲畜越冬暖棚的20万元项目款问题失实。

“收到案件管理室移交信访室的这个举报,凭借以往的工作经验,感觉这个问题很严重,我们对外围核查、内部谈话等都做了精心安排,心里想着必须揪住侵吞群众钱财的‘大鱼’,给群众一个交待。经过认真核查,事情出现了反转,并非举报说的那样。”县纪委监委核查组组长姜云华说道。

该信访件调查清楚后,县纪委监委按程序反馈举报人且错彭措,且错彭措却表示不满意,随后纠集4人到县纪委监委闹访,狡辩其身份证和银行卡当时均由安曲镇包村干部保管,李孝全通过某种方式拿到了他的身份证和银行卡,用他(且错彭措)的账户存、取20万元,目的就是为了贪污。

一次闹访不成,且错彭措不是反复到县纪委监委、县公安局、县信访局举报,就是到县纪委监委办公场所和路边拦截办案人员,要求处理李孝全并退还

其20万元工程款,甚至声称要到法院起诉安曲镇人民政府和李孝全。2019年3月27日,且错彭措将安曲镇人民政府及李孝全一同告上法庭。

“听说李孝全把人家的工钱‘吃了’,被告到法院了,你晓得?”“亏他还是公职人员!”消息一下子在镇里传开,闹得沸沸扬扬。面对大家的指指点点,李孝全没想到自己多年用心工作,竟然成了别人口中的“黑心干部”,苦不堪言的他内心感到十分憋屈,连上班都要鼓起勇气,就怕别人谈及这件事。

与此同时,县纪委监委再次联系县信用社,调取且错彭措在信用社本人存取款照片,再次确认存取款均为且错彭措本人,并将相关证据移交县人民法院。

2019年12月17日,且错彭措起诉安曲镇人民政府和李孝全一案,红原县人民法院一审宣判,驳回原告且错彭措的诉讼请求;2020年9月2日,阿坝州中级人民法院二审宣判,维持原判。至此,且错彭措的恶意举报。(泽仁满)

既没给自己带来任何收益,又对李孝全本人以及安曲镇人民政府产生了负面影响。二审宣判后,县纪委监委随即启动澄清正名程序,在安曲镇召开澄清会议,为李孝全公开澄清正名。“回想起那段时间,大家的指指点点、背后的舆论让我喘不过气,感觉整个世界都是灰暗的,自己也不知道怎么解决,现在公开澄清了,我也就‘清白’了。”李孝全在澄清大会上激动地流下眼泪。

畅通的检举控告渠道,为党群监督提供了良好氛围,反之不实举报、诬告陷害的不正之风则严重挫伤干部群众干事创业的积极性。近年来,红原县认真落实《纪检监察机关处理检举控告工作规则》,充分保障检举控告人的监督权力,不放过任何一个有问题的干部,同时严格执行《四川省纪检监察机关查处诬告陷害行为实施办法(试行)》,严肃查处诬告陷害行为,为受到不实举报的党员干部澄清正名。2018年来,通过召开院坝会议、干部职工会议等形式,该县先后对受到不实举报的2名干部澄清正名。

单位与员工长期“两不找”,劳动关系与待遇该如何处理?

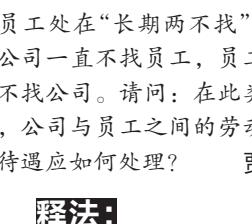
遇问题,应当区别对待。

一方面,是“长期两不找”劳动关系的认定。鉴于“长期两不找”的情形主要有六种,一是因“下海”“停职留薪”等历史政策离开单位但保留劳动关系;二是员工因用人单位长期停产,或自身病休、待岗等而离职;三是员工对用人单位违法解聘不服而未办理离职手续,用人单位也未履行法定解聘程序;四是用人单位放假后,员工“另谋出路”未办理离职手续;五是劳动合同解除后,用人单位或员工拒不配合办理离职手续;六是用人单位对离职员工未办理离职手续或保留解除劳动关系的证据。与之对应,“长期两不

找”劳动关系的认定,上述一、二种情形属于劳动关系中止;第三种情形属于劳动关系待定状态,如果员工主张赔偿金但不要求恢复劳动关系,应认定为员工认可劳动关系已经自违法解除之日起事实解除,如果员工要求继续履行劳动合同,则应当认定劳动关系处在持续状态;第四、五、六种情形,虽然存在程序性瑕疵和证据缺失,但一般应当认定劳动关系已事实解除。

另一方面,是“长期两不找”待遇的承担。对上述一、二种情形,基于员工没有提供劳动,用人单位不必向员工承担工资、福利和社会保障;计算工龄、经济补偿、赔偿金等,声明作废。

等时,也应扣除中止期间。对于第三种情形,应当适用一年的劳动仲裁时效,如果员工在一年内要求用人单位赔偿自解除劳动合同之日起至劳动关系恢复时止本人的劳动报酬、补缴社会保险费等损失;如果员工已从别处取得劳动报酬,用人单位可以扣除;如果员工不要求恢复劳动关系,可以要求用人单位支付相当于经济补偿两倍的赔偿金。对于第四、五、六种情形,基于劳动关系已事实解除,用人单位无需向员工承担工资福利等;如果确实无法证明双方劳动关系解除与否,可以参照中止履行处理。(廖春梅)



案例:

由于种种原因,我公司与部分员工处在“长期两不找”状况,即公司一直不找员工,员工也一直不找公司。请问:在此类情况下,公司与员工之间的劳动关系与待遇应如何处理? 贾欢欢

释法:

此类情形所涉劳动关系与待

遇问题,应当区别对待。一方面,是“长期两不找”劳动关系的认定。鉴于“长期两不找”的情形主要有六种,一是因“下海”“停职留薪”等历史政策离开单位但保留劳动关系;二是员工因用人单位长期停产,或自身病休、待岗等而离职;三是员工对用人单位违法解聘不服而未办理离职手续,用人单位也未履行法定解聘程序;四是用人单位放假后,员工“另谋出路”未办理离职手续;五是劳动合同解除后,用人单位或员工拒不配合办理离职手续;六是用人单位对离职员工未办理离职手续或保留解除劳动关系的证据。与之对应,“长期两不

找”劳动关系的认定,上述一、二种情形属于劳动关系中止;第三种情形属于劳动关系待定状态,如果员工主张赔偿金但不要求恢复劳动关系,应认定为员工认可劳动关系已经自违法解除之日起事实解除,如果员工要求继续履行劳动合同,则应当认定劳动关系处在持续状态;第四、五、六种情形,虽然存在程序性瑕疵和证据缺失,但一般应当认定劳动关系已事实解除。

另一方面,是“长期两不找”待遇的承担。对上述一、二种情形,基于员工没有提供劳动,用人单位不必向员工承担工资、福利和社会保障;计算工龄、经济补偿、赔偿金等,声明作废。

等时,也应扣除中止期间。对于第三种情形,应当适用一年的劳动仲裁时效,如果员工在一年内要求用人单位赔偿自解除劳动合同之日起至劳动关系恢复时止本人的劳动报酬、补缴社会保险费等损失;如果员工已从别处取得劳动报酬,用人单位可以扣除;如果员工不要求恢复劳动关系,可以要求用人单位支付相当于经济补偿两倍的赔偿金。对于第四、五、六种情形,基于劳动关系已事实解除,用人单位无需向员工承担工资福利等;如果确实无法证明双方劳动关系解除与否,可以参照中止履行处理。(廖春梅)

成华区北郊房产登记证(税号:510108115234)经办人本遗失声明作废。

成都亿鸿天科技有限公司营业执照(统一社会信用代码:91510246MA6COW788B)经股东决定注销公告,请债权债务人自本公告见报之日起45日内向本公司办理债权债务清偿事宜。

成都亿鸿天文化传播有限公司营业执照(统一社会信用代码:91510107MA6C95WEF7F)正副本遗失,声明作废。

成都市武侯区新宏昌电脑经营业户税务登记证(税号:51010819780115234)经办人本遗失声明作废。

成都亿鸿天科技有限公司营业执照(统一社会信用代码:91510107MA6C95WEF7F)正副本遗失,声明作废。

成都亿鸿天科技有限公司营业执照(统一社会信用代码:915101