

海大迎来“00后”大一新生

年仅13岁,小学连续跳级,通过自主招生上海大

本报青岛8月24日讯(记者李珍梅) 才13岁,他就踏进了大学校门。24日,在中国海洋大学2013级本科报到新生中,年纪最小的仅13岁,他是毕业于兖州一中的田士政。

“才13岁,这么小就上大学了。”24日上午,在中国海洋大学校园里,海洋环境学院一名迎新的大二学生被一名新生给“惊到”了。当日,该校3800多名大一新生开始报到。

这名新生名叫田士政,毕业于兖州一中。24日上午,他穿着黑色上衣,斜挎电脑包,鼻梁上架着一副眼镜,看上去和普通的大一

新生没什么两样。

田士政出生于2000年5月,是海大的自主招生考生,高考考了639分,被海洋科学专业录取。“分数考得挺高,还那么小,应该是个‘神童’。”同样来报到的新生小李说。对于大家的好奇,田士政本人及其父母都不想说太多。他的母亲笑着说:“还是低调一点好。”

不过记者从海大了解到,田士政主要是在小学阶段跳级,只上了二年级和五年级,初中和高中阶段都正常。24日报到当天,他还受到了学院院长的“接见”。“尽管年纪小,但他没有提出什么特殊要求。”学院一位老师说。

报到完后,田士政和爸妈一起来到宿舍整理床位。尽管比普通的大一新生要小四五岁,但田士政说,在和室友相处方面他不担心,应该没问题。

据了解,除了海大的这名新生,青岛农业大学也有一名13岁的新生,是该校历年招生中年龄最小的本科生。

对于极个别的“00后”学生,海大海洋环境学院团委书记曹娟认为,那么小就能考上大学,肯定有过人之处。她认为这种学生应该在大学里继续发展自己的特长和优势,其他地方应该和普通学生一样,尽早适应和融入集体。



24日,13岁的田士政到海大报到。本报记者 李珍梅 摄

劳动仲裁和法院判决结果不一致情况多发

裁审衔接,仲裁后再起诉案降15%



8月上旬,拿到济南市历下区法院的判决书,王老汉终于松了一口气。因被物业公司“因年龄问题”辞退,王老汉向区劳动仲裁机构讨公道,然而他的诉求未获支持。他不服,又起诉至区法院。最终,法院认定物业公司应该赔偿他一个半月工资的补偿金。

像王老汉的案子这样,劳动仲裁机构和法院作出的裁审结果不一致的情况多发。

如何破解这一矛盾,济南历下区法院推出劳动人事争议裁审衔接制度,及时与劳动仲裁部门沟通,有效降低了案件上诉率。

本报记者 高扩 实习生 冯靖敏

法院支持的诉求曾遭劳动仲裁驳回

今年2月,济南郊区农民王老汉被历下区一家物业公司辞退。王老汉已经62岁,可能是年龄的关系,物业公司认为他不适合再做保安。由于没有签订劳动合同,王老汉被辞退时没有获得任何赔偿。

“这太不公平了,不让我干也得有个说法吧!”王老汉到历下区劳动人事争议仲裁院提出申诉,要求物业公司支付离职补偿金。仲裁院认为,王老汉已经

超过60周岁,按照法律规定,这属于劳务关系,而非劳动关系,对王老汉的诉求不予支持。

王老汉不服,3月,他又将物业公司诉至历下区法院。法院审理认为,虽然王老汉已经超过60周岁,但是身份是农民,并未享受退休待遇,也没有退休金,所以物业公司和王老汉之间仍然是劳动关系。8月,法院判决物业公司支付王老汉一个半月工资的补偿金。

先裁后审、裁审脱节造成结果不一

其实,针对王老汉和物业公司的劳务纠纷,仲裁机构认为应当按照60岁的年龄界限裁决,按照法律规定,退休人员与用人单位之间是劳务关系,解除劳务关系是不需要支付补偿金的。

法院判决应该支付赔偿金,则是依据我国法律对退休人员的界定。由于王老汉没有领取退休金、没有享受退休待遇,所以不能算是退休人员,据此认定他与物业公司之间属

劳动关系。

我国法律规定,劳动争议案件采取的是“先裁后审”体制,必须先由劳动人事仲裁机构仲裁,当事人如果对仲裁结果不服,才能到法院提起诉讼。

济南市历下区人民法院民一庭庭长张海涛说,仲裁机构和人民法院在证据的收集、调取、质证、认证、举证责任分配、事实认定、法律适用等方面都存在差异,这才造成二者对同一案件作出不同的裁审结果。

裁审不一易引发持续上诉和上访

“先裁后审”的现行机制,在某种程度上可以认为是减轻了法院的压力,但现实却恰恰相反。

记者了解到,不仅是在济南,在全国劳动争议案件中,裁审脱节的情况都非常严重。劳动仲裁机构是人社部门主管的准司法机构,它与人民法院之间在隶属关系、工作机制等方面存在诸多不同。由于没有隶属关系,互相之间交流不多,虽然两个机构在同一个制

度链条中,但沟通不及时、衔接不紧密、裁判标准不统一、执法尺度不一致的问题普遍存在,裁审结果不一致甚至相反的情况时有发生。

有基层法院统计,仲裁和法院判决结果不一致的情况,会占到所有劳动争议案件的七成,甚至更多。

“仲裁和审判结果的不一致,常常导致当事人对法律的公正性产生怀疑,甚至引发持续上访和上访事件。”张海涛说。

劳动争议仲裁程序



制图:石岩

裁审衔接,定期开会研讨

一方面是“先裁后审”的制度设计,另一方面是“裁审脱节”的残酷现实,如何破解这一矛盾?济南市历下区法院民一庭庭长张海涛说,“在制度链条上,大量的案件应该止步于仲裁环节,但是现实情况是,绝大多数劳动争议仲裁案件最后还是起诉至法院,制度设计的初衷没有实现。”

经过实践的摸索和多次调研,历下区法院提出建立劳动人事争议裁审衔接联席会议制度。在区政法委的协调下,经多次与人社局磋商,去年8月24日,《关于建立历下地区劳动人事争议案件裁审衔接

联席会议制度的实施意见》正式出台,联席会议制度正式建立。

实施意见规定,仲裁机构和法院每个月都要召开工作例会,对近期劳动争议案件进行沟通研讨,对热点、难点问题共同分析,统一裁审尺度。双方还会定期互相观摩庭审,加深对各自工作的理解,共同提高裁审素养和水平。

实施裁审衔接制度以来,在历下区,劳动争议经仲裁后又诉至法院的案件减少了15%,劳动争议案件审理后再上诉的减少30%,劳动争议案件上诉改判的减少45%。

延伸解读

裁审衔接二者不失独立性

那么,裁审衔接后,两个机构会不会失去独立性?会不会使当事人少了一个维权渠道?

历下区法院民一庭庭长张海涛表示,裁审衔接并不意味着裁审合一,裁审分属两个机构,互相仍然保持独立性,但通过紧密的业务交流,不仅使我国“先裁后审”的劳动争议处理制度得到了充分实现,还在法律上、在实践中得到了完善。

在济南市历下区实施的裁审衔接制度之下,由于劳动仲裁机构与法院及时沟通,不少可能发生的群体性事件被及时化解。

2012年10月17日,历下区法院和区劳动人事争议仲裁院召开了联席会议,在会上,区劳动人事争议仲裁院向区法院通报了济南正昊化纤新材料有限公司关于职工安置的有关问题,双方均认为该问题涉及职工人数众多,情况比较紧急、严重,处理不慎极易引发群体事件。

经过深入交换意见,双方认为,对正昊公司的问题,区法院及区劳动人事争议仲裁院均不宜参与处理。正昊公司系市属国有企业,并非区属企业,一旦区法院或区劳动人事争议仲裁院受理了相关案件,不但利于问题的解决,还会打乱市里有关国有企业改革改制等方面的统筹规划。后来,经过向上级反映,正昊公司的问题最终得到妥善解决,一起可能发生的群体性事件也得以化解。

本报记者 高扩



济南历下地区劳动人事争议案件裁审衔接联席会议第一次会议召开。(资料片)