

人物专访

姜丽丽:在劳动争议案件审判中感受时代脉动



苏佳伟 摄

数据显示,2022年无锡市两级法院审理劳动争议案件(下称劳动争议案件)5849件,其中,无锡市中级人民法院劳动争议审判庭(下称无锡中院劳动争议庭)二审案件量为597件,同比增长65.47%。近日,本报记者专访无锡中院劳动争议庭庭长姜丽丽,就相关劳动争议案件中涌现的新现象、新问题进行了对话。

激发工会等部门的维权职能

受疫情影响,无锡民营企业特别是中小微企业因裁员、降薪等举措造成的劳动合同纠纷激增。在姜丽丽的记忆中,疫情初期案件量变化不大,但到2022年第二季度数据即开始攀升。涉疫或是诱因。法条指引暂未出台,就法院审判而言,当新类型案件缺乏明确处理意见时,审判一线需要先行先试。“法条并不是立法者闭门造车想出来的,而是社会生活规则的提炼。”姜丽丽以外卖小哥、快递员为例说,该类型人员的身份到底是劳动者还是个体户?与单位是隶属关系还是平等主体之间的承包、承揽关

激活“调裁审一体化”工作机制

当下,“调裁审一体化”机制在规模上得到了充分拓展。不过,在前端的调解仍然面临一些现实问题。传统的“老娘舅”调解模式与当下日新月异的社会发展契合度正在接受考验。不同的语境下,就连工资的概念都呈现出不断变化状态。调解员仅靠个人阅历和社会经验,如果对不断更新的法条和司法解释知之甚少,不仅影响案件走向,有时甚至调解效果

系?如果想把案件办得妥当,就要深入了解行业的具体运作模式,有哪些规则,法官根据这些规则进行判断、适用法律。“通过到‘田间地头’了解社会生活实际写出来的判决书,应该是言之有理的判决书。”

据介绍,无锡市的劳动争议案件在诉前会有专人对接调解,特别是仲裁调解率较高。调解后有50%进入仲裁,帮法院分流了很多案件。姜丽丽称,表面数据看,无锡全市法院去年5849件的劳动争议案件量已经规模可观。实际上,这是劳动争议前置程序调解、裁决掉85%以后的数据。“哪个部门都架不住案件多,仲裁同样也面临案多人少的问题。”姜丽丽表示,这就更需要多元化解决,全社会形成合力。

在这位庭长看来,劳动争议案件有很多其他便捷灵活的方式去处理,如激发工会等部门的维权职能。她认为,比较正规的企业都有工会。劳动者和企业不能忽略工会的巨大作用。此外,还有劳动监察等,通过行政执法查处一些问题,协调劳资关系,同样比较灵活便捷。

姜丽丽期待能够充分发挥人社、工会、工商联等部门的职能作用,把矛盾纠纷化解在诉讼之前。其认为,高层次科技人才只要跟企业发生纠纷,可能引发整个团队的出走而导致企业的关停,双方损伤巨大。现实中,这一类型案件事实查明却很难。比如,开庭时,用人单位拿出一堆“劳动者”画的设计图纸,让法官评判对错。

或许这又跟知识产权案件有殊途同归之感。而姜丽丽提供的办法是,无锡中院劳动争议庭借鉴知识产权案件中的技术官调查制度,激活了民诉法中的“专家辅助人”。即:将技术专家集纳于审判技术支持库,涵盖人工智能、大数据、集成电路、生物医药等多种领域。

其目的在于解决技术事实的查明。会大打折扣,后期当事人仍需通过诉讼途径解决纠纷。姜丽丽学的是商法。对于商事案件和劳动争议案件,这位庭长称“审理劳动争议案件更烧脑”。或不理解,商事案件多数情况下有律师参与,其难度在于如何界定法律关系及法律适用规则;而劳动争议案件的法律规则明晰,却难在精细事实的查明。后者,尤其体现在涉科技企业的劳动争议案件中。

科技为经济发展赋能。近年来,无锡力推“太湖人才计划”。在办理科技型相关案件中,法官们时常发现高科技人才重叠着股东和劳动者双重身份,有些重要的科技人才除获取工资报酬外还有着数额巨大的补偿激励。补偿激励是劳动报酬还是分红?到底适用劳动法还是公司法?诸如此类,往往涉及劳动法、公司法的交叉。全省在推的劳动争议“调裁审一体化”工作机制,被江苏省“两办”列入涉市区市自主改革事项清单,从审判流程、调裁审衔接、审判理念等方面进行探索,初步形成无锡实践经验。说起这项创新,她介绍说,其一,强调市场导向,尊重人才发展规律;其二,对于科技企业和高层次人才进行平衡保护;其三,多元共建法治保障体系。

激励法官向社会传递思想和裁判规则

姜丽丽2003年本科毕业于华东政法大学经济法系,2006年7月研究生毕业于华东政法大学经济学院,同年8月进入无锡市中级人民法院工作,2015年至2018年期间在华东政法大学经济学院在职读博并获得法学博士学位。这位法学博士常鼓励劳动争议法官拓展思维,多走出去,接触社会以及了解各行各业的运行规则,不能“闭门造车”“自说自话”,以免犯下常识性的低级错误。

无锡中院劳动争议庭十余人团队中,有员额法官4人助理法官1人。对于带好这支队伍,姜丽丽说,业务要精干,要有专业特长。既要会做群众工作,又要有办案经验。她常鼓励大家勤思考,特别是在疑难复杂案件探讨中,能提出一些不同的意见。

她说,“案件”会诊”后,从各个角度来完善论证,有助于法官审判思维能力的提升。”此外,她还时常激励大家都能动笔,总结审判经验。姜丽丽个人在国家级刊物上录用论文、案例共计30多篇,撰写论文获得全国学术讨论会二等奖、三等奖等奖项,撰写案例分别获得最高院一等奖、二等奖、三等奖、优秀奖,执笔最高人民法院重大审判理论课题,2017年承办的一则案件被最高人民法院公报刊用,确立了裁判规则。同时,她亦是江苏省第四届全国审判业务专家、江苏省法官学院兼职教师,入选江苏省第六期“333”高层次人才第三层次。

姜丽丽认为,一个好案子办出来了以后,不能让案件沉默,要提炼经验和做法,向社会传递法官的思想和裁判规则,放大判决的影响力。

据悉,去年无锡中院劳动争议庭与仲裁委共同梳理的涉科技型劳动争议人事争议裁判规则,又被最高院的司法研究案例专版刊登。

本报记者 万森



建筑施工企业按项目参保的,应在施工项目所在地参加工伤保险。职工受到事故伤害或者患职业病后,在参保地进行工伤认定、劳动能力鉴定,并按照参保地的规定依法享受工伤保险待遇。

【简要案情】 吴某于2018年10月3日入职镇江某某建筑劳务公司,岗位为木工,入职后在北京市通州区一工地干活。2018年10月8日10时左右,吴某在项目工地施工中跌落受伤。

吴某受到的事故伤害于2019年6月11日被北京市通州区人力资源和社会保障局认定为工伤。吴某受伤前,所在的建设工程项目总承包企业为该建设项目缴纳了工伤保险。经北京市通州区劳动能力鉴定委员会确认,吴某为一级伤残。吴某要求公司支付24个月的停工留薪期工资共计120795.87元,因吴某并未在设区的市级劳动能力鉴定委员会确认适当延长停工留薪期,故一审法院判令由人民法院仅支持其12个月的停工留薪期工资。吴某不服,上诉至二审法院。

二审法院镇江市中级人民法院经审理认为,吴某在北京市通州区张家湾二期工程项目工地施工作业过程中跌落受伤,因此吴某的相关工伤待遇应当按照劳动合同履行地、施工项目所在地即北京市的相关规定执行。北京市通州区人力资源和社会保障局作出的信访事项处理意见书确认吴某已经按照北京市的政策向某某建筑劳务公司申请延长停工留薪期12个月,因此吴某主张按照24个月计算停工留薪期工资具有事实

和法律依据。【法官说法】 停工留薪期是指劳动者遭受事故伤害或者患职业病需暂停工作,接受工伤医疗,并保持原工资、福利、待遇不变的期间。根据法律规定,停工留薪期一般不超过12个月,伤情严重或者情况特殊,经设区的市级劳动能力鉴定委员会确认,可以适当延长,但延长不得超过12个月。人力资源保障部关于执行《工伤保险条例》若干问题的意见(二)第七条,劳务派遣单位跨地区派遣劳动者,应根据《劳务派遣暂行规定》参加工伤保险。建筑施工企业按项目参保的,应在施工项目所在地参加工伤保险。职工受到事故伤害或者患职业病后,在参保地进行工伤认定、劳动能力鉴定,并按照参保地的规定依法享受工伤保险待遇。

【法官说法】 停工留薪期是指劳动者遭受事故伤害或者患职业病需暂停工作,接受工伤医疗,并保持原工资、福利、待遇不变的期间。根据法律规定,停工留薪期一般不超过12个月,伤情严重或者情况特殊,经设区的市级劳动能力鉴定委员会确认,可以适当延长,但延长不得超过12个月。人力资源保障部关于执行《工伤保险条例》若干问题的意见(二)第七条,劳务派遣单位跨地区派遣劳动者,应根据《劳务派遣暂行规定》参加工伤保险。建筑施工企业按项目参保的,应在施工项目所在地参加工伤保险。职工受到事故伤害或者患职业病后,在参保地进行工伤认定、劳动能力鉴定,并按照参保地的规定依法享受工伤保险待遇。

【法官说法】 停工留薪期是指劳动者遭受事故伤害或者患职业病需暂停工作,接受工伤医疗,并保持原工资、福利、待遇不变的期间。根据法律规定,停工留薪期一般不超过12个月,伤情严重或者情况特殊,经设区的市级劳动能力鉴定委员会确认,可以适当延长,但延长不得超过12个月。人力资源保障部关于执行《工伤保险条例》若干问题的意见(二)第七条,劳务派遣单位跨地区派遣劳动者,应根据《劳务派遣暂行规定》参加工伤保险。建筑施工企业按项目参保的,应在施工项目所在地参加工伤保险。职工受到事故伤害或者患职业病后,在参保地进行工伤认定、劳动能力鉴定,并按照参保地的规定依法享受工伤保险待遇。

【法官说法】 停工留薪期是指劳动者遭受事故伤害或者患职业病需暂停工作,接受工伤医疗,并保持原工资、福利、待遇不变的期间。根据法律规定,停工留薪期一般不超过12个月,伤情严重或者情况特殊,经设区的市级劳动能力鉴定委员会确认,可以适当延长,但延长不得超过12个月。人力资源保障部关于执行《工伤保险条例》若干问题的意见(二)第七条,劳务派遣单位跨地区派遣劳动者,应根据《劳务派遣暂行规定》参加工伤保险。建筑施工企业按项目参保的,应在施工项目所在地参加工伤保险。职工受到事故伤害或者患职业病后,在参保地进行工伤认定、劳动能力鉴定,并按照参保地的规定依法享受工伤保险待遇。

镇江市中级人民法院 王巧梅

全省工会信访处理十大典型案例④

探索法律维权服务多种模式 女职工维权更进一步

【案情概要】

杨女士和林女士是两位年轻的宝妈,同在一单位从事采购工作。2021年9月6日上午,两位宝妈走进常州市天宁区总工会驻区劳动争议仲裁院职工法律援助站,反映企业克扣生育金问题。经工会值班律师了解,2021年3月两人先后生育,杨女士剖腹产生育双胞胎一对,应休产假158天,其上一年度月平均工资为4979元,故单位应支付生育金27871元;林女士剖腹产生育一子,应休产假143天,上一年度月平均工资4880元,故单位应支付生育金24400元。然而直至两人产休结束,单位仍未支付生育金。起初,单位以生育金尚未报销到账为由拒绝支付;之后又以社保报销多少支付多少,单位无需按照上年度平均工资为标准补差。为此,杨女士、林女士多次与公司协商未果,万般无奈之下向职工法律援助站求助。

【处理过程】

接待杨女士、林女士来访的当班工会律师一边安抚两人情绪,一边给单位打电话。经了解,职工所述情况基本属实,单位坚持认为自己只需要按照社保基金报销的生育金支付给职工即可,无需补足差额部分。工会律师分析认为,目前双方争议较大,且经多次协商未果,如果此时再协商只会激化矛盾,不利于后续的调解工作,于是工会律师及时将案件情况报告天宁区总工会。

区总工会“老娘舅”考虑到两位女职工尚在哺乳期,为尽快帮



助职工拿到钱,立即联系企业所在辖区了解企业状况。经初步了解,该企业属于辖区重点高新技术企业,且有常年法律顾问。工会律师分析认为企业不仅具备支付能力,而且应该了解相关法律规定,目前双方之间对立情绪比较大,很可能是因同一部门两名职工同时怀孕生子而引起,双方之间只要打开心扉,还有一定调解基础。之后工会律师与企业法律顾问沟通相关情况,工会律师的观点得到企业律师的认同,但是企业律师认为企业认识不到位,目前双方调解难度比较大。由于不具备诉前调解基础,工会律师便积极引导职工通过法律途径进行维权。

【处理结果】 2021年12月14日,天宁区劳动争议仲裁委员会再次开庭,在征求双方同意后进入调解。双方当事人在工会律师的调解下达成

中单位代表态度不太友好,不但不接受调解,而且对两位职工产假天数、基本工资数额及生育金金额均不予认可。第一次庭审未取得圆满结果。

庭审结束后,工会“老娘舅”通过唠家常的方式,向该单位负责人及其代理人告知,当前社会中女职工的地位越来越高,作为企业要提思想认识,努力创造和谐的用工氛围,这样才能激发职工的积极性,更有利于企业的发展;同时也明确告知,如果企业侵害女职工权益不仅要支付相应的赔偿,而且还将面临相关的行政处罚。在工会“老娘舅”耐心的劝导下,企业负责人的态度有所转变。

【处理结果】 2021年12月14日,天宁区劳动争议仲裁委员会再次开庭,在征求双方同意后进入调解。双方当事人在工会律师的调解下达成

成一致,单位同意支付杨女士生育金27871元,林女士24400元。两位女职工对调解结果很满意,她们表示,如果没有工会调解,不知道能否这样快捷足额拿到生育金,感谢工会律师和工会“老娘舅”的辛勤工作。

【点评】

当前女职工权益保护面临一些新情况新问题,特别是在生育政策调整后,工作场所性别歧视、限制女职工生育、生育待遇不落实等侵权行为时有发生。天宁区总工会采取工会“老娘舅”前置调解与职工法律援助引导调解相结合模式,为信访职工提供专业化的法律维权和调解服务,提升了法律援助工作质量和效率,有效维护女职工合法权益,进一步增强了职工群众对工会法律维权服务的获得感、认同感。

常州市天宁区总工会

依法守护未成年工的特殊权益

“我是在一家劳务中介的介绍下,到溧阳的一家工业公司上班,从早上八点到晚上八点,中午就休息半个小时……”溧阳市人民检察院检察官在办理一起案件中发现,17岁的小李需要每天工作近12小时,和其他成年员工的工种、工作强度等并无区别。

招用未成年工不合规 检察建议促整改

经过调查,检察官了解到小李通过溧阳一家劳务公司,被派遣到用工单位上班。国家法律对未成年工群体在工种、劳动时间、劳动强度等方面都有特殊的保护规定,用工单位招用已满16周岁未成年人,应合法用工,且须通过向所在地的县级以上劳动保障行政部门办理登记,领取《未成年工登记证》。

但小李所在公司并未按照法律规定履行登记制度,且每天安排小李的劳动时间远远超过规定的8小时限制。未成年工处于身体和智慧发育期,文化、技能和自我保护能力低,用人单位未按规定招用未成年工势必会对未成年工的健康成长造成负面影响。为充分保障未成年入合法权益,溧阳市检察院立即向溧阳市人力资源和社会保障局制发了行政公益诉讼检察建议书。

主体、主管双督促 专项整治出成效

溧阳市人社局收到检察建议书后,立即开展全市未成年人用工专项整治行动,对发现的非法招用不满16周岁未成年人的两家企业作出行政处罚,并要求本市91家劳务派遣企业签订相关责任书,推进常态化专项整治,系统性开展宣传引导、训诫整治、机制建设等工作。

在专项行动中,溧阳市检察院发现溧阳一家工业有限公司属于上市公司控股子公司,企业内未成年人员工数达46人,存在不同程度的违规行为。为兼顾保障未成年入合法权益和促进民营企业有序发展,在开展公开听证凝聚共识后,溧阳市检察院向该公司制发了法律风险提示函,建议开展企业合规,针对招用未成年工建立长效管理机制,避免在以后的用工中再出现违规招用未成年工情况。同时,溧阳市检察院牵头成立了由溧阳市人社局为主,包括企业辖区主管部门、未成年人保护组织人员的第三方监管团队,并督促溧阳市人社局切实履行监督考察责任。建立“双激励”机制,将行政公益诉讼与企业合规融合,激励负有监管职责的行政机关依法充分履职,以此作为是否提出行政公益诉讼的重要参考;激励企业积极落实合规整改,最大限度地保护未成年入合法权益,以此作为是否给予行政处罚的依据。

促进企业合规管理体系 未成年工权益受保障

在溧阳市人社局持续跟进监管下,涉事企业积极开展企业合规,梳理企业未成年入用工情况,对现有的未成年工严格按照法律规定进行用工,建立未成年工长效管理机制,并排查企业内部可能存在的其他法律风险隐患,加强员工法律教育培训,促进企业健康发展。

溧阳市检察院将继续与溧阳市人社局协同发力,共同建立长效机制,切实把好用工“年龄关”,“抓前端、治未病”,以“我管”促“都管”,着力推动解决相关领域未成年入案件背后的社会治理问题,促进齐抓共管和协调治理推动完善未成年入社会化大保护格局。

溧阳市人民检察院 张菲菲 刘璐璐