

■ 检察之窗

被冒领的失业保险金去哪了? 检察“亮剑”追回25万余元



“国有财产流失问题隐蔽性强,检察院用大数据帮助追回失业保险金,案子办得很有意义!”日前,在镇江市检察院举办的一次“检察开放日”活动中,应邀参加活动的镇江市人大代表孙肖霞对该院办理的一起失业保险金流失行政公益诉讼案打出“高分”。

在这起案件办理过程中,镇江市检察机关以个案监督线索为突破口,针对通过数据碰撞发现的批量失业保险金流失问题,及时向职能部门制发诉前检察建议,督促职能部门在全市范围开展专项检查整治,目前已追回被违规领取的失业保险基金25万余元。

数据研判,发现失业保险金流失线索

“企业为了少交社保费,串通在岗员工申领失业保险金,这种情况你们怎么看?”2021年9月,面对前来开展日常联络的镇江市检察院的检察官,该市中级法院的一名法官提到了这样一个可能涉及骗取失业保险金的劳动争议案件线索。收到线索后,镇江市检察院第一时间将该案移送管辖基层法院办理。

指导办理该案过程中,镇江市检察院通过查阅全市既往劳动争议案例、询问劳动争议领域资深法官、劳动争议案件专职律师以及相关行政主管部门,认为可能存在多类型失业保险金流失情形,遂于2022年4月决定在全市开展失业保险金领域公益诉讼专项监督,并要求各基层检察院重点对已重新就业、已死亡以及已享受养老待遇三类违规领取失业金情形开展调查。

为精准摸排失业保险金流失问题的具体情况,镇江市检察院通过与该市大数据管理局建立的政务信息资源共享机制,调取了失业保险领取信息、养老保险领取信息、死亡人员信息、社保缴纳信息等四类数据信息,并联合大数据管理局共同建立镇江市失业保险金流失问题数据库。经数据分析比对,检察官们发现,存在领取养老保险同时仍领取失业保险金、缴纳社保同时仍领取失业保险金以及死亡人员领取失业保险金三类情形,筛查问题数据300余条110余人。

磋商座谈,推动弥补管理漏洞

2022年8月11日,镇江市检察院向相关行政机制发诉前检察建议,建议其依法履行职责,责令涉案人员退回违规领取的失业保险金,并在全市范围开展失业保险金流失问题专项检查整治,建立长效机制。

行政机关收到检察建议后高度重视,迅速派员与检察机关就基金追退存在的困难及长效机制建设等问题开展磋商座谈,并及时开展了失业保险金流失问题的专项检查整治。2022年10月10日、2022年12月6日,行政机关函复镇江市检察院,表示已累计追回55人违规领取的25万余元失业保险基金,对未能追回的人员将继续采取司法程序追缴。同时,根据检察建议,进一步优化了相关平台,通过出台规范文件、明确核查规则、开展警示教育等方式,进一步提升失业保险金经办人员的履职能力和风险意识。

公开听证,聚焦源头治理 促进行业监管

为进一步提升司法公信力,

2023年2月21日,镇江市检察院召开失业保险金流失行政公益诉讼公开听证会,邀请镇江市人大代表、政协委员、人民监督员、“益心为公”云平台志愿者、部分企业负责人及企业职工代表共同参与。

会上,承办检察官全面阐述了案件事实、证据调查、法律适用等情况。5名听证人员围绕失业保险金流失的主要情形、行政机关对失业保险基金的监督流程、流失基金追回措施及监督体系完善等问题进行提问和讨论,并就行政机关建立长效机制、完善失业保险金领取告知程序及怠于退费人员的失信惩戒机制等发表意见。经过听证评议,参会人员一致认为,健全完善失业保险基金监管机制,对维护国家社会保险基金安全、防范国有资产流失具有重要意义。检察机关的积极履职,为推动社保基金领域的系统治理发挥了重要作用。

“这次的问题让我们意识到不能完全依赖平台,平台也会有疏漏。感谢检察机关及时帮我们发现问题漏洞并推动了平台的优化升级。我们将以此为鉴,不断提升失业保险基金内部管理水平。”参加听证的行政机关负责人在会上表态。“我们将在本次听证评议的基础上,对行政机关实际追缴中存在的司法程序困难提出追缴司法意见,持续跟踪追缴完成情况,积极助力行政机关尽快追回已流失国有资产,保护国家利益不受侵犯。”镇江市检察院第六检察部负责人表示。

朱苏媛

2023年2月21日,镇江市检察院召开失业保险金流失行政公益诉讼公开听证会,邀请镇江市人大代表、政协委员、人民监督员、“益心为公”云平台志愿者、部分企业负责人及企业职工代表共同参与。

会上,承办检察官全面阐述了案件事实、证据调查、法律适用等情况。5名听证人员围绕失业保险金流失的主要情形、行政机关对失业保险基金的监督流程、流失基金追回措施及监督体系完善等问题进行提问和讨论,并就行政机关建立长效机制、完善失业保险金领取告知程序及怠于退费人员的失信惩戒机制等发表意见。经过听证评议,参会人员一致认为,健全完善失业保险基金监管机制,对维护国家社会保险基金安全、防范国有资产流失具有重要意义。检察机关的积极履职,为推动社保基金领域的系统治理发挥了重要作用。

“这次的问题让我们意识到不能完全依赖平台,平台也会有疏漏。感谢检察机关及时帮我们发现问题漏洞并推动了平台的优化升级。我们将以此为鉴,不断提升失业保险基金内部管理水平。”参加听证的行政机关负责人在会上表态。“我们将在本次听证评议的基础上,对行政机关实际追缴中存在的司法程序困难提出追缴司法意见,持续跟踪追缴完成情况,积极助力行政机关尽快追回已流失国有资产,保护国家利益不受侵犯。”镇江市检察院第六检察部负责人表示。

朱苏媛



法官说法

保障劳动者知情权 用人单位安排年休假应告知

【基本案情】

刘某于2018年12月到某纺织公司从事仓管工作,并签订《全日制劳动合同书》,双方约定实行计时工资制。2021年12月15日,刘某向某纺织公司邮寄《解除劳动合同通知书》,刘某以公司存在违法行为为由提出解除劳动合同关系。之后,刘某向法院起诉请求某纺织公司支付应休未休年休假工资,某纺织公司以“已在春节期间安排放假20天”为由进行抗辩。

法院认为,职工连续工作满12个月以上的,享受带薪年休假。《职工带薪年休假条例》第五条规定,单位根据生产、工作的具体情况,并考虑职工本人意愿,统筹安排职工年休假。用人单位有权统筹安排年休假,但是安排春节长假(包含年休假)应当向劳动者告知,在用人单位未依法告知劳动者的情况下,法院支持了刘某的诉讼请求。

【法官说法】

实施职工带薪年休假是世界各国劳动制度的普遍做法,该制度设定的目的是为了保障劳动者休息的权利,让其能够享受较长时间的休息,维持和恢复

劳动能力,调动劳动者的工作积极性。

《中华人民共和国劳动法》第四十五条对带薪年休假作了原则性规定,《职工带薪年休假条例》对年休假制度进行了细化。《职工带薪年休假条例》第五条规定用人单位有权统筹安排职工年休假。实践中,有的用人单位因生产等需要在春节期间安排员工春节长假,将春节长假代替年休假。本案中的用人单位即以春节放假20天包含年休假为由进行抗辩。实际上,为了平衡用人单位生产经营需要以及劳动者权益保护,用人单位依法享有统筹安排年休假的权力,但应当将安排年休假的具体情况向劳动者予以明确告知来保障劳动者的知情权。只有用人单位已为劳动者安排年休假,且能举证证明系因劳动者本人原因未休的,方可免除支付年休假工资差额义务。

本案中,用人单位安排春节长假20天,但未能举证证明已向劳动者告知该延长假期属于年休假,故法院依法支持了刘某主张年休假工资的诉讼请求。

泗阳县人民法院 唐勇 杜义庆

■ 权益视点

职业病防治江苏地方立法将重修,哪些变化更应关注? 救助不力,用人单位将受重罚

预防、控制和消除职业病危害,与保护劳动者健康及其相关权益密切相关,一直受到社会各界关注。近日,江苏省司法厅公布《江苏省职业病防治条例(草案)》征求意见稿,征求社会各界意见。相比于现行条例,草案征求意见稿增加了不少新的规定,明确了卫生、人社等各部门的相关责任,对危害监测、评价的操作规范更加具体清晰。此外,相关处罚规定更加细化,力度也随之加大。

纳入政府工作考核,明确十部门责任

草案征求意见稿共设50条,分为总则、预防、诊治、保障和监督、法律责任、附则等章节。该条例所指职业病,是指相关用人单位的劳动者在职业活动中,因接触粉尘、放射性物质和其他有毒、有害因素而引起的疾病。

草案征求意见稿首先明确各政府部门的相关责任。第五条规定把职业病防治的目标和任务纳入政府工作考核,这将促进各级政府更加重视职业病防治工作。紧接着第六条的规定,则明确了卫生、人社、发改、工信等十部门的责任,使各部门各司其职,这是现行条例中所不曾有的新规。比如,规定卫生健康部门负责开展重点职业病监测、专项调查、职业健康风险评估和职业人群健康管理工作,建立职业健康技术服务质量控制机制,明确辖区内突发职业病危害事故救治定点医院,组织职业病危害事故卫生应急处置。规定对人力资源和社会保障部门负责劳动用工监管工作,督促用人单位依法签订劳动合同,参加社会保险,实施工伤保险,促进工伤预防和职业康复,依据职业病诊断结果,做好职业病病人的社会工伤保险工作。

同时,将各级工会的监督作为总则新设独立条款,体现了职业病防治方面工会组织职工民主管理的新职能。第十六条新规,针对超过百人的存在职业病危害的用人单位,应当设置或者指定职业卫生管理机构,配备专职职业卫生管理人员。这从操作层面消除了现行法规因规定原则性带来适用对象的模糊性。

新增多项预防规定,体现防范在前

在预防职业病方面,草案征求意见稿也增加了多项新规定。应急救援,特殊场所应保障。第十八条的应急救援规则,对可能发生急性职业损伤的有毒、有害工作场

所,从制定方案、培训、报警、演练等方面作出规定,使得一系列保障措施更加具体。

职业防护,落实到位有新规。第十九条规定,用人单位应当为劳动者提供职业病防护用品,并督促、指导劳动者按照使用规则正确佩戴、使用,不得以发放钱物等替代发放职业病防护用品。这也就是说职业病防护用品必须到位,发钱不能代替发物。

培训建档,所有人员无例外。第二十条对于主要负责人和职业卫生管理人员、劳务派遣、劳务外包人员,健康培训统一管理。对矽尘、石棉粉尘和高毒物品等职业病危害严重岗位的劳动者,应当进行专门的职业卫生培训,培训合格后方可上岗作业。这是对重点职业病危害岗位劳动者的特别要求。

健康检查,在职期间全覆盖。第二十三条规定,对从事接触职业病危害作业的劳动者,组织上岗前、在岗期间和离岗时的职业健康检查,建立健全职业健康监护档案。劳动者职业健康检查费用由用人单位承担。比起现行法只是原则性地要求显然更具体。

草案征求意见稿还体现了注重防范在前,而非事后补救的特点。比如第二十四条规定,职业健康检查机构发现疑似职业病病人时,应当书面告知劳动者本人并及时通知用人单位,同时向所在地卫生健康主管部门报告。

处罚规定更加细化,力度随之加大

值得关注的是,现行条例在法律责任章节中,只对事故单位的主要负责人和直接责任人个人处以罚款。而在草案征求意见稿中,取消了对个人的罚款,改为针对不同情况对用人单位进行罚款,并且罚款的力度也随之上升。

对于救助不力的情况,新规中给出较重的处罚力度。新增的第四十六条规定,用人单位未按照规定对遭受或者可能遭受急性职业病危害的劳动者,组织救治、应急健康检查和医学观察,或者未承担相关费用的,由卫生健康主管部门给予警告,责令限期改正,逾期不改正的,处五万元以上二十万元以下的罚款。这样大的力度对那些怠于救治、检查、观察或者拒不承担费用的,给予了特别重的罚款处罚,以期震慑那些严重忽略职业病伤害救助的用人单位。

徐旭东 万承源

■ 新闻发布

苏州中院、苏州市人社局联合发布 2022年度劳动人事争议裁审衔接十大典型案例

3月27日,苏州市中级人民法院、苏州市人力资源和社会保障部门联合召开全市劳动人事争议裁审衔接工作会议。本次会议旨在进一步加强劳动人事争议裁审衔接,统一裁审法律适用标准,畅通劳动者维权渠道,构建和谐稳定的劳动关系。苏州中院审判委员会专职委员刘冬梅、苏州市人力资源

和社会保障局分管领导吴友良出席并讲话。会上,苏州劳动法庭、苏州市劳动人事争议仲裁院分别通报2022年度劳动人事争议调处态势,并联合发布2022年度裁审衔接十大典型案例。苏州市、区(县)两级法院、仲裁院就疑难裁审法律适用问题进行研讨。发布的十大典型案例分别是:

- 案例一 劳动者知情并达成合意是形成劳务派遣关系的必要条件
- 案例二 劳动者学历造假被解除劳动合同不享有赔偿金
- 案例三 规章制度内容明显不合理,用人单位据此解除劳动合同属违法解除
- 案例四 用人单位与劳动者补签了书面劳动合同,可不支付二倍工资
- 案例五 网络主播与合作公司不具备典型劳动关系特征的不构成劳动关系
- 案例六 劳动者正当的再择业权受法律保护
- 案例七 劳动者在用人单位与其协商搬迁的过程中应合法表达诉求
- 案例八 劳动者有权拒签空白劳动合同
- 案例九 企业有权解雇实施性骚扰的员工
- 案例十 外卖骑手与用人单位具有明显人身及经济从属性的,应认定具有劳动关系

■ 全省工会信访处理十大典型案例⑧

揭开“委外承包”的面纱

【案情概要】

2017年12月30日,吕某入职江苏某车辆公司,在车间负责维修车辆配件。2019年,为提高生产效率、调动生产积极性,公司决定将车间维修工作委外承包。2月份,公司发布招标公告,吕某提供报价后以最低价格中标。3月份,公司与吕某签订委外承包协议,约定吕某作为承包人,期限自2019年3月1日起至2022年1月30日止。2022年1月,《委外承包协议》即将到期,公司重新招标,吕某未中标。公司负责人告知吕某因协议期满,将停止委外承包合作关系,合同到期后不需再回公司。春节后,为维护自己的合法权益,吕某多次向有关部门咨询并反映情况,也到扬州市邗江区总工会上访请求给予帮助。

【处理过程】

扬州市邗江区总工会法律援助站值班律师了解情况后,认为此案有调解基础,及时向区总工会报告。区总工会当即指派专人分别与吕某及其公司联系,了解双方诉求。吕某认为,公司单方面解除劳动关系,应该支付经济补偿金。其工作年限从2017年12月30日开始计算至2022年1月30日,按照月平均工资收入7000元的标准,按经济补偿应收入31500元。公司负责人表示,吕某与公司是委外承包关系,并



不构成劳动关系,且委外承包关系已于2022年1月30日终止,吕某主张经济补偿金的要求无事实和法律依据。吕某得知公司态度后,便直接向公司违法解除劳动合同为由提起劳动仲裁,将诉求变更为公司违法解除劳动合同应支付经济补偿金的标准支付赔偿金,即63000元。

想要调解这一纠纷,须先理清双方的争议焦点,即吕某与公司是否构成劳动关系。区总工会工作人员和值班律师通过深入走访调查,收集到以下关键信息:一是公司委外承包的招标公告方法为在公司内部公告栏张贴招标公告,明确载明招标范围仅

限公司员工;二是吕某与公司签订委外承包协议前后的工作地点、内容与方式均无变化;三是吕某维修车辆配件的工具一直由公司提供;四是公司对包括吕某在内的承包组人员的日常出勤进行考勤管理;五是在无订单期间,公司仍按照本地最低工资标准向吕某及其承包组人员发放最低生活费。

结合以上信息,根据《劳动法》《劳动合同法》等法律规定,公司与吕某之间构成劳动关系。工会工作人员和值班律师以此为基础,开展调解工作。经多次与公司负责人沟通,对其讲解劳动关系与承揽关系的异同,并分析了如坚持不调解,将有可能因

【处理结果】

吕某与公司达成以下调解协议:双方于2022年1月30日解除劳动合同,公司于2022年5月31日前向吕某一次性支付2万元的经济补偿金,双方再无其他争议。

调解工作结束后,为从源头化解劳动纠纷,有效保障职工合法权益,助力企业健康发展,区总工会工作人员联合法律援助律师为该公司提供“法治体检”活动,帮助公司分析劳动用工管理中存在的法律风险点和制度薄弱环节,提出了相关法律意见和建议。

【点评】

扬州市邗江区总工会坚持职工法律援助站法律援助律师值班制度,拓宽职工诉求表达渠道,为信访职工提供法律咨询、法律援助等维权服务。本案中,法律援助律师运用法律专业知识找出劳动争议焦点,收集相关证据,帮助职工确认劳动关系,并与工会工作人员一起通过柔性调解方式化解争议,维护了职工合法权益。区总工会还延长工作链条,为企业提供免费“法治体检”服务,进一步防范化解劳动关系领域风险,帮助企业规范用工,促进了劳动关系和谐与社会稳定。

扬州市邗江区总工会