

全省工会法律援助十大典型案例八

突然闭店致集访 工会法援速化解



【案情介绍】
因经营不善和疫情影响,2022年8月15日,宝应某商业连锁店(简称连锁店)凌晨3点突然发布闭店通告。通告要求该店217名职工自15日上午9:30起到指定地点签订劳动关系解除协议书。突然闭店失去工作,职工们心绪上都难以接受。当天上午职工们就冒着高温聚集到指定签约处,并围攻连锁

良好效果。8月15日当天,宝应县总工会第一时间到现场了解职工诉求,安抚职工情绪,现场建立包括工会律师参加的闭店员工微信群,引导职工依法、理性表达诉求;向职工表明身份,代表职工与该店总部工作组人员沟通,了解对方态度和处置方案。县工作专班成立前,宝应县总工会梳理好基本情况:一是合同签订主体复杂。217名职工中,77人是与该连锁店签订的劳动合同(其中27人是租赁原有商场转来的),140人是80多家品牌商招录的促销员(与品牌商签订劳动合同的34人,在该连锁店介绍下与当地2家劳务派遣公司签劳动合同的106人)。二是职工诉求不一。与连锁店签合同的77名职工要求给予经济补偿、一个月代通知金、8月份工资保险、住房公积金等。其中从租赁原有商场转来的27名员工还要求按照当初提供15年工作的承诺,补偿4年住房公积金。140名促销员要求按照进店时间连续计算工龄享受同等经济补偿金。
县工作专班成立后,宝应县总工会积极建议专班尽量通过调解化解矛盾。应对店方提出走法律途径处置要求,宝应县总工会派法律援助律师员工

法官说法 用人单位不能通过吸收劳动者“投资入股”规避劳动关系

【简要案情】
2021年3月,熊达伟(化名)经某造型馆美容部负责人招用至该单位从事洗发、客户服务、岗前培训等工作,双方未签订书面劳动合同,但约定,熊达伟的工资构成:手工费(以1万元为基数)扣除请假、迟到、未完成指标等费用。
2021年7月26日,熊达伟被拉入某造型馆微信“股东群”。同年10月11日,熊达伟向造型馆支付入股款5万元。次月底,造型馆向熊达伟退还了入股款,期间某造型馆未对熊达伟进行过分红。后因双方发生矛盾,熊达伟离开造型馆并申请仲裁,要求造型馆支付其未签订书面劳动合同的二倍工资、违法解除劳动合同的赔偿金等。仲裁裁决后,熊达伟不服,诉至法院。
一审法院认为:2021年3月至2021年7月25日期间熊达伟与造型馆之间存在劳动关系,2021年7月26日熊达伟加入造型馆微信“股东群”后,双方成立合伙关系,对熊达伟要求造型馆支付双方劳动关系期间二倍工资的请求,予以支持,对于熊达伟主张合伙期间的二倍工资的请求,不予支持。熊达伟不服,提起上诉。二审法院认为:熊达伟投资参股后,仍在原岗位继续提供劳动,接受造型馆的管理,并以劳动报酬作为其稳定生活来源,熊达伟对造型馆的人身及经济依附性并未发生实质性转变,不能因其参加微信“股东群”及交付投资款的行为而否认双方的劳动关系,故熊达伟主张造型馆支付其2021年4月—2021年11月期间未



签订书面劳动合同二倍工资的诉求,依法不予支持。
【法官评析】
劳动者加入用人单位微信“股东群”并支付投资款,但仍在原岗位继续提供劳动,接受用人单位管理,并以劳动报酬作为稳定生活来源,双方之间符合劳动关系的人身及经济依附性特征。用人单位仅以劳动者“投资入股”为由,否定双方之间存在劳动关系,人民法院不予支持。
随着经济社会的不断发展和新业态的不断涌现,劳动关系呈现出多层次、多样态的特点。实践中,部分用人单位通过吸收劳动者投资入股或将股权作为福利分配给劳动者的方式,提升劳动者的工作积极性,这在一定程度上增强了用人单位的凝聚力和劳动者的责任感,有利于劳动者与企业分享经济增长的成果,从而推动劳资双方形成良性互动。劳动者投资持股后,与用人单位之间是否存在劳动关系存在一定争议,也不可一概而论,应结合劳动者与用人单位之间是否仍然具有明显的人身及经济依附性特征进行认定。劳动者投资持股后依然接受用人单位的管理,仍将提供劳动所获报酬作为其稳定收入来源的,劳动者对用人单位的人身及经济依附性未发生实质转变,双方之间符合劳动法律关系的法律特征,理应适用《劳动法》、《劳动合同法》等法律法规对双方的关系进行调整,对劳动者的权利予以保障。
镇江市中级人民法院 贾黛舒 吴润泽

维权课堂
主办:江苏省高级人民法院
江苏省司法厅
江苏省总工会
承办:省高院民四庭
省法律援助中心
省总工会法工部
江苏工人报社

智力劳动保护 药企许诺销售专利保护期内“仿制药”构成侵权 知识产权局发出“禁止令”竟成被告,法院判决为行政执法“撑腰”

江苏省高级人民法院结合江苏法院行政审判工作,于日前发布了七起服务保障统一大市场建设典型案例。某制药公司诉某市知识产权局、第三人某知识产权局专利行政裁决一案中,制药公司许诺销售专利保护期内“仿制药”构成侵权,知识产权局发出“禁止令”竟成被告,好在有法院判决为行政执法“撑腰”。
据介绍,某知识产权公司(下称知识产权公司)系名称为“取代的噁唑烷酮和其在血液凝固领域中的应用”的发明专利权利人,侵权事件发生时其专利尚在保护期内。而某制药公司(下称制药公司)在其官网和相关展会上展示“利伐沙班片”“利伐沙班片原料药”系上述专利的仿制药,配有包装盒、包装瓶图片并印制有制药公司的注册商标。知识产权局认为制药公司许诺销售行为构成专利侵权,提出专利侵权纠纷处理请求。
2020年5月,某知识产权局作出行政裁决,责令制药公司删除官方网站上侵权宣传信息,停止许诺销售行为。制药公司不服,认为案涉行为属于针对计划开发利伐沙班仿制药企业的定向报送,不构成许诺销售,向法院提起行政诉讼,请求判令撤销被诉裁决,并认定其不构成专利侵权。
南京中院一审认为,制药公司销售案涉产品的意思表示明确、具体,构成许诺销售,行为可能导致不特定对象推定向专利权人购买专利产品等后果,实质上剥夺了对专利权人合法权益的保护,构成专利侵权,故判令撤销某知识产权局的诉讼请求。最高人民法院二审判决驳回上诉,维持原判。
记者了解到,在该案处理中,知识产权局进行了谨慎审理,认定涉案许诺销售行为构成侵犯专利权,有充分的法律依据。

维权数字化·值得借鉴的滨海县总工会案例

滨海县总工会获选的全省工会法律援助十大典型案例《“娘家人”驰援254万薪归原主》(见本报12月4日四版),充分展现了以职工为中心的服务理念、工会在协调劳动关系中的重要作用,强化工会维护职能等方面的经验和做法。这些经验和做法对于其他地区的工会工作也具有宝贵的借鉴意义。
首先,滨海县总工会始终坚持以职工为中心的服务理念。他们把维护职工权益作为工作的核心,通过构建“1+3+N互联网+调解”职工维权服务数字平台,为职工提供便捷、高效、优质的服务。这完全符合《工会法》中“维护职工合法权益,竭诚服务职工群众”的宗旨。其次,滨海县总工会在协调劳动关系中发挥了积极作用。在本案中,他们积极沟通协调各方,包括与法院、破产管理人、职工等,最终实现了250多万元职工债权的全额清偿。这正是《工会法》中关于“工会应当帮助、指导职工与用人单位依法订立和履行劳动合同,并与用人单位建立集体协商机制,维护职工的合法权益”的生动体现。再次,滨海县总工会通过数字化平台建设,提高了服务职工的效率和质量,有力地推动了工会的服务能力建设。这完全符合《工会法》中关于“加强工会的服务能力建设,健全服务职工体系”的要求。最后,滨海县总工会积极维护职工的合法权益。在本案中,他们通过援助律师收集证据、申请破产清算等措施,最终保障了职工的权益。这充分体现了《工会法》中关于“维护职工的合法权益”的要求。
各级工会在完善调解机制方面,滨海县总工会的现有经验值得借鉴,通过打造类似的数字化平台,实现职工与企业的矛盾纠纷化解。在此基础上,可以进一步完善调解机制,加强调解员队伍建设,提高调解工作的规范化和专业化水平。同时,也要加强法治宣传教育,像滨海县总工会那样积极引导职工依法维权、理性表达诉求。通过这些举措,来提高职工的法律意识和法律素养,为构建和谐社会作出更大的贡献。
在进一步推进劳动关系和谐稳定发展方面,各级工会应该建立健全集体协商机制和劳动争议处理机制,以促进企业和职工之间的良性互动。这样不仅可以提高工会的维权水平,还可以为企业和职工搭建起一座和谐的桥梁。
总之,滨海县总工会的案例为我们提供了宝贵的借鉴经验。各级工会应坚持以职工为中心的服务理念、发挥工会在协调劳动关系中的作用,加强工会的服务能力建设和强化工会的维权职能。只有这样,工会组织才能更好地为职工服务、为企业服务、为社会服务。
于长彬

法援在线 一面锦旗彰显“娘家人”的维权关爱

咨询申请法律援助事宜,徐宏伟详细了解案件情况并进行登记,及时上报区总工会职工法律援助中心。
据介绍,冯女士于2022年8月29日入职一家母婴护理服务中心从事母婴护理工作,口头约定每月工资5500元,但未签订书面劳动合同。9月17日,因有客户投诉,该母婴护理中心作出决定,辞退冯女士并罚款4880元,工作期间劳动报酬3928元不予发放。冯女士多次投诉都没有解决劳动报酬和罚款的问题。
2022年11月15日,区总工会职工法律援助中心认为,冯女士从事工作是“八大群体”之一,是工会重点关注服务对象,涉及劳动争议维权,于是启动了法律援助程序,经过援助律师组织协调,母婴护理中心和解,罚款已经退还,双方不存在劳动关系,不愿意支付劳动报酬,调解工作不能继续开展。
区总工会法律援助站指定援助律师徐宏伟为冯女士代理案件,向徐州市贾汪区劳动人事争议仲裁委员会提起仲裁,2023年2月27日裁决结案,母婴护理中心向冯女士支付20天工资3928元,返还罚款4880元,合计1.43万元。
徐宏伟律师表示,该案的焦点是双方是否存在劳动关系。根据《劳动合同法》第七条规定:“用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系”,《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》(人社部发〔2021〕56号)第十八条规定:“根据用工事实认定企业和劳动者的关系”,以上法律规定和政策精神体现出,认定劳动关系应当坚持事实优先原则。《关于确立劳动关系有关事项的通知》(劳社部发〔2005〕12号)相关规定体现出,劳动关系的核心特征为“劳动管理”,即劳动者与用人单位之间是否具有人格从属性、经济从属性、组织从属性。

本案中,虽然母婴护理中心辩称双方是其他法律关系,但根据现有法律规定和政策精神,仍应基于现有用工事实判断双方实际法律关系。首先,冯女士需遵守母婴护理中心规定的工作时间工作地点,外出需要向中心负责人提前请假,按照中心要求服务特定客户,体现了明显的人格从属性。其次,母婴护理中心单方制定服务费用和劳动报酬结算标准,冯女士通过提供劳动获得稳定收入来源,体现了较强的经济从属性。第三,母婴护理中心配有护士、母婴护理员、营养师、餐厅厨师等服务人员,构成了完善的组织体系,冯女士是该组织成员,从事母婴护理工作是在母婴护理中心业务的组成部分,体现严格的组织从属性。因此,母婴护理中心存在用工事实,存在明显的劳动管理行为,双方符合劳动关系法律关系的特征,存在劳动关系,母婴护理中心辞退冯女士的行为属于违法解除劳动合同行为,应支付赔偿金,劳动报酬和罚款应按照劳动法律法规依法支付和退还。
陶久海 桑娟 徐永超

有问有答

问:无效劳动合同由谁确认?劳动合同无效后,单位还应当向劳动者支付劳动报酬吗?
答:无效劳动合同,是指所订立的劳动合同不符合法定条件,不能发生当事人预期的法律后果的劳动合同。按照《劳动法》的规定,劳动合同的无效应由劳动争议仲裁机构或者法院确认。此前劳动部在《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》中规定“劳动合同的无效由法院或劳动争议仲裁委员会确认,不能由合同双方当事人决定”。按照《劳动合同法》的规定,用人单位和劳动者对劳动合同的无效或者部分无效的争议,由劳动争议仲裁机构或者人民法院确认。而对于双方无争议的无效合同或者无效的合同条款,是否必须由上述机关进行确认,《劳动合同法》并未作出明确的、强制性的规定。
劳动合同无效或者部分无效被认定以后的处理,《劳动法》并没有进一步作出明确的规定。《劳动合同法》则明确规定,劳动合同被确认无效后,劳动者已付出劳动的,用人单位应当向劳动者支付劳动报酬。劳动报酬的数额,参照本单位相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

金牌调解 卸甲镇劳调委:设“哨岗”预防化解劳资纠纷

扬州某铝业有限公司是高邮市卸甲镇工业集中区的一家企业,由于受市场因素影响,企业效益一度下滑并停产,导致50多名职工工资难以及时发放。公司劳资纠纷“哨岗”及时向镇劳动人事争议调解中心反映,镇劳动争议调解中心资深调解员袁福祯随即到企业了解情况,通过帮助企业追讨货款和资产变现等方法,最终在短时间内将拖欠职工的100多万元工资足额发放到位。职工代表冯小凤说:“多亏‘哨岗’及时反映情况,镇劳动人事争议调解中心鼎力维权,让我们解了‘薪愁’。而调解员袁福祯总是得到‘哨岗’信息第一时间出手,切实做好农民工工资支付工作,为和谐劳动关系作出了贡献。今年8月被评为卸甲镇首届‘最美基层干部’。高邮市卸甲镇劳动人事争议调解中心也被省人社厅、总工会、企业联合会、工商联联合评选表彰为江苏省2023年‘金牌劳动人事争议调解组织’。
卸甲镇劳动人事争议调解中心于2021年11月成立,中心联合了该镇社会治理、工会、司法、公安、信访等多个部门,社会事业局及各村、社区负责人都是中心成员,社保人员、社区民警、工会干部、网格员、律师、司法工作者为专兼职调解员。为及时了解职工思想动态和企业生产经营、劳动保护、安全生产及工资待遇发放情况,调解中心在企业设置了矛盾纠纷排查“哨岗”,由“哨岗”定期不定期向调解中心反馈矛盾排查情况,并建立预警提示机制,靠前钝化矛盾。前不久,调解中心就组织专会同企业“哨岗”对全镇315家小微企业今年以来的企业劳动合同签订、工资按月足额发放、职工社保缴纳等情况进行明察暗访,发现问题及时化解,努力为构建和谐劳动关系、维护职工合法权益筑牢“防护墙”。
通过对“哨岗”反映的问题进行统计分

而人民法院通过依法裁判明确了许诺销售行为不属于专利法规定的药品、医疗器械行政审批例外的情形,强调了专利法对于保护合法的权利是原则,法定不侵权的规定是例外,并对侵权例外的适用严格解释,从而及时有效制止了专利侵权行为。法院充分发挥知识产权“三合一”(民事、行政、刑事)审判的制度优势,监督并支持行政机关一执法,引导市场主体增强法治意识、创新意识,对于我国医药企业通过技术进步和科技创新提升核心竞争力具有积极的促进作用。
记者 万森

议事,解决职工反映强烈的诸如电动车充电难、住宿条件难、文化娱乐少等问题,化解企业存在的安全隐患、职业危害、环境影响,维护职工自身的生产和生活权,杜绝企业生产经营不安全隐患。同时,在“有事好商量”工作室专门辟出集体协商指导室,由工会干部和“哨岗”指导帮助职工代表要约、协商,不少重点骨干企业集体协商指导室每年开展4次以上协商活动,有的还获得了“扬州市级集体协商工作室”荣誉称号,成了劳资双方的“话圆室”。
经过两年来的努力,卸甲镇已培育出一支“能预防、敢协商、善调解”的基层“哨岗”队伍,创建了一批“便民、利民、为民”的基层调解组织,为构建和谐劳动关系打下坚实基础。通过充分发挥“哨岗”的前哨、预防、预警作用,卸甲镇企业职工与用人单位劳动争议纠纷下降了19.7%,企业劳动合同签订率达95%以上,集体协商签订集体合同覆盖所有建会企业,各类社会保险参保率达90%以上。镇劳动争议调解中心提供劳资纠纷咨询1600余人次,协调案件117件,调处成功率达70%以上,调处金额达652万余元。
王槐文