

法官说法

派遣协议被确认无效 用工单位要担责



费及服务费。贾某的工资从2014年2月18日开始,按月通过乙公司或丙公司账户发放。贾某与甲公司、丙公司均未签订书面劳动合同、劳务派遣协议。丙公司于2022年1月7日获得劳务派遣许可证,有效期限为三年。甲公司、丙公司均未为贾某缴纳职工基本养老保险,且贾某不符合缴纳或补缴养老保险的条件。贾某于2020年5月8日到达法定退休年龄,在甲公司一直上班至2021年5月11日。2021年4月贾某申请仲裁,要求确认劳动关系并支付养老保险待遇损失等。仲裁委认定丙公司与贾某存在劳动关系,后贾某及丙公司均不服,起诉至法院。

法院经审理认为,经营劳务派遣业务,应当向劳动行政部门依法申请行政许可;经许可的,依法办理相应的公司登

记。未经许可,任何单位和个人不得经营劳务派遣业务。本案中,丙公司与贾某之间未签订劳动合同,贾某离开公司之前,丙公司并未取得劳务派遣的资质,从以上两个方面可见,甲公司与丙公司之间不符合劳务派遣的法律特征。且贾某自2014年2月18日至2021年5月11日期间均在甲公司上班,贾某并不知晓自己属于劳务派遣人员,结合贾某提供的工作证、上岗证、智能IC考勤卡、工资单等证据,其工作系甲公司主营业务范围,接受该公司的管理,领取劳动报酬,贾某与甲公司符合劳动关系的特征,故对甲公司辩称贾某与丙公司存在劳动关系,与其系劳务派遣关系,于法无据,不予采信。本案认定自2014年2月18日至2021年5月11日期间,贾某与甲公司存在事实劳动关系。贾某的养老保险待遇损失应由甲公司承担。后贾某、甲公司均不服一审判决,提起上诉,二审维持原判。

我国现行法律中关于职工权益保障的规定,集中于《劳动法》《劳动合同法》《工会法》以及相关条例。2023年12月29日,全国人大常委会表决通过了新修订的《公司法》,该法将于2024年7月1日起施行。公司法律制度是社会主义法律制度的基础性制度,此次修改,对公司治理的诸多制度进行了重构,进一步规范了公司的组织和行为,有许多制度创新和解决实际问题的举措,新《公司法》强化了职工民主管理、保护职工合法权益。在立法目的中增加了保护“职工合法权益”的规定;增加了公司研究决定“解散、申请破产”时听取职工意见的规定;此外,还规定“公司董事会成员中的职工代表可以成为审计委员会成员”。此次《公司法》的修订,在职工权益保障方面意义深远。

将保护“职工合法权益”纳入立法宗旨。新《公司法》第一条开宗明义指出,“为了规范公司的组织和行为,保护公司、股东、职工和债权人的合法权益,完善中国特色现代企业制度,弘扬企业家精神,维护社会经济秩序,促进社会主义市场经济的发展,根据宪法,制定本法”。公司、股东、债权人与公司员工是利益共同体,对于职工合法权益的维护,不仅体现社会主义制度下经济组织的本质属性,也是公司稳定和可持续发展的重要前提。

职工代表参与公司治理。进一步强化以职工代表大会为基本形式的民主管理制度。职工(代表)大会,是企业实行民主管理的基本形式,在保障职工民主权利、维护职工合法权益、构建和谐劳动关系、促进企业健康发展具有不可替代的作用。现行《公司法》第十八条第二款规定,公司依照(宪法)和有关法律的规定,通过职工代表大会或者其他形式,实行民主管理。新《公司法》进一步对职工代表参与公司治理作出了制度性的设计,第六十八条第一款规定,有限责任公司董事会成员为三人以上,其成员中可以有公司职工代表。职工人数三百人以上的有限责任公司,除依法设监事会并有公司职工代表的外,其董事会成员中应当有公司职工代表。董事会中的职工代表由公司职工通过职工代表大会、职工大会或者其他形式民主选举产生。根据新《公司法》的上述规定,则强制要求在300人以上的有限责任公司中,除非公司已设置审计委员会或监事会(监事),或者监事会(监事)无职工代表时,那么公司董事会中应该有职工代表参与公司治理。

与《工会法》衔接,切实维护职工合法权益。新《公司法》第十七条规定,公司职工依照《中华人民共和国工会法》组织工会,开展工会活动,维护职工合法权益。公司应当为本公司工会提供必要的活动条件。公司工会代表职工就职工的劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项依法与公司签订集体合同。公司依照宪法和有关法律的规定,建立健全以职工代表大会为基本形式的民主管理制度,通过职工代表大会或者其他形式,实行民主管理。公司研究决定改制、解散、申请破产以及经营方面的重大问题,制定重要的规章制度时,应当听取公司工会的意见,并通过职工代表大会或者其他形式听取职工的意见和建议。

职工或者职工代表通过审计委员会参与公司监督。审计委员会承担审核公司财务信息及其披露、监督及评估内外部审计工作和公司内部控制等职责。新《公司法》首次将其用法律的形式规定并适用于有限责任公司,是立法者对于在有限责任公司领域适用审计委员会制度的尝试。新《公司法》第六十九条和第一百二十一条规定,无论是有限责任公司还是股份有限公司,审计委员会的职能是在公司不设监事会(监事)时,行使监事会的职权。新《公司法》的第一百二十一条规定,公司董事会成员中的职工代表可以成为审计委员会成员。此规定进一步强化了职工代表通过参与公司治理来实现民主管理民主监督的有效形式。

修改公司法是贯彻落实党中央关于深化国有企业改革、优化营商环境、加强产权保护、促进资本市场健康发展等重大决策部署的需要,也是适应实践发展,不断完善公司法律制度的需要,新《公司法》对于完善中国特色现代企业制度、切实维护和保障好职工权益具有重要意义,各级工会组织要认真组织学习新《公司法》,切实发挥好工会维护职工合法权益的作用。

在说理中引导,最终促使纠纷顺利解决。随着对调解工作理解得越来越深,张建国感到自己身上的担子更重、责任更大,迫切想为老百姓去做更多。于是,他找到自己的亲哥哥——“全国法律援助优秀服务标兵”、公职律师张建军,联合创办了“双优调解工作室”。

工作室目前入驻区社会矛盾纠纷调处服务中心,旨在为群众提供高水准、“一条龙”的矛盾纠纷多元化解服务。在张建国调解过程中,张建军律师作为法律顾问全程参与,确保调解依法有效。如调解不成,张建军律师再跟进提供法律援助,对符合条件的当事人给予法律援助。

张建国说,“通过‘调解一体’,我不仅能帮助老百姓解决纠纷,还能和我哥一起,为老百姓提供更加丰富的法律服务。”

【案情简介】
贾某(化名)于2014年2月18日入职甲公司工作。甲公司于2014年6月4日与乙公司签订了《劳务派遣服务协议》,协议期限为一年。从2016年2月28日起,因乙公司不能继续经营,丙公司承接了乙公司与甲公司的劳务派遣业务,并与甲公司连续签订了《产线作业外包合作协议》(劳务派遣合作协议),甲公司按《劳务派遣协议》向乙公司或丙公司支付了工资款、社会保险

费及服务费。贾某的工资从2014年2月18日开始,按月通过乙公司或丙公司账户发放。贾某与甲公司、丙公司均未签订书面劳动合同、劳务派遣协议。丙公司于2022年1月7日获得劳务派遣许可证,有效期限为三年。甲公司、丙公司均未为贾某缴纳职工基本养老保险,且贾某不符合缴纳或补缴养老保险的条件。贾某于2020年5月8日到达法定退休年龄,在甲公司一直上班至2021年5月11日。2021年4月贾某申请仲裁,要求确认劳动关系并支付养老保险待遇损失等。仲裁委认定丙公司与贾某存在劳动关系,后贾某及丙公司均不服,起诉至法院。

法院经审理认为,经营劳务派遣业务,应当向劳动行政部门依法申请行政许可;经许可的,依法办理相应的公司登

【法官评析】
根据《劳动合同法》规定,本案丙公司在劳务派遣主体资质、与贾某未签订符合规定的劳动合同等方面均不符合劳务派遣方面法律强制性规定。劳动关系的建立,应以用工事实为基础。本案中,贾某自始至终均在甲公司工作,且贾某与丙公

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:省法院民四庭
省法律援助中心
省总工会法工部
江苏工人报社

破产管理人对公司财产进行清算处理。2023年12月初的一天,栖霞区人民检察院12309检察服务中心接到王女士的电话:“检察官!公司破产清算结束了,管理人清偿了我拖欠我的全部工资。你们给我救助金时告诉我,如果执行款到位了需要退还救助金,做人要讲诚信,这笔救助金应该退还给国家,去救助更需要的人!”王女士的话如同冬日的一抹暖阳映照在承办检察官的心田,让大家十分感动。第二天,王女士便主动将1.5万元救助金悉数退回司法救助基金账户中。

一笔退回的司法救助金,凝聚了司法机关对人民群众的关怀,也体现了淳朴群众对司法机关的信赖,是一场爱心救助与暖心回馈的双向奔赴。检察机关真心实意为人民群众办实事、解难题,不仅践行了人民至上的宗旨,传递了司法温度,也以检察履职弘扬了社会主义核心价值观,传播了诚信善良的社会正气,引领了社会主义法治风尚。

南京市栖霞区人民检察院 毛若帆



司法救助 检察之窗 一笔主动退还的司法救助金

某科技公司,可上班不久就出现经营困难,约定支付的工资、留守奖金、垫付的社会保险费等劳动报酬也一拖再拖。2022年5月,王女士申请劳动仲裁,经仲裁机构调解公司承诺支付王女士全部劳动报酬。可调解后公司迟迟未履行,王女士无奈向栖霞区人民法院申请强制执行。法院对公司财产穷尽执行调查措施,仍未发现可供执行财产,遂于2022年7月依法裁定终结执行程序。

2023年初,栖霞区人民检察院与区法院建立国家司法救助工作协作机制,针对劳动争议、赡养费、抚养费纠纷等民生类案件,若执行程序终结仍执行不到的,法院执行局将救助线索及相关诉讼文书一并移送检察院控申部门进行筛选审查,对符合司法救助条件的申请执行人开展

救助工作。为保障救助金规范使用,栖霞区人民检察院在实施救助前依法告知申请人相关权利义务、签署承诺书,救助后建立跟踪回访台账,采取电话回访、上门走访等方式了解救助金使用情况,并与法院建立互通机制,及时通报救助金发放及执行案件进展。

栖霞区人民检察院经调查发现,王女士离异后带女儿租房居住;其父母年迈,身体也不好,无力支持其生活;女儿今年又检查出患病,需要全天照顾,王女士无法外出工作,只得靠亲戚朋友接济维持生活。今年5月,栖霞区人民检察院对王女士及时启动司法救助程序,将1.5万元救助金发放到王女士手中,缓解了她的燃眉之急。

救助到位后,法检两家持续关注案件进展,区法院将该案导入破产程序,由

“以执助破”保障工人权益百分百兑现

近日,江苏省高级人民法院向社会发布江苏法院“执破融合”相关优化法治化营商环境典型案例。此次发布的案例中,既有人民法院加强“府院联动”,破解产业链痛点难点问题案例,也有人民法院坚持能动司法,成功帮助工人实现权益保障的案例,这些案例为各地法院以高质量执行工作服务保障江苏在高质量发展上继续走在前列提供可参考的示范样本。

涉工人权益案件中,江苏某电源科技有限公司成立于2005年6月2日,是一家主要从事蓄电池、电源等设备研发、加工、

生产的企业,后因高污染、高耗能未通过相关环保审批导致主营业务停产,加之生产转型失败,企业经营出现困难。自2021年起,先后有多名债权人向宿迁市宿豫区人民法院申请强制执行。截至2022年底,该公司累计债务达1.21亿元,其中拖欠30名职工工资、社保费用合计300余万元。

结合执行程序中实际控制人财产价值评估结果,宿豫法院经过研判,确认该公司已经资不抵债,如果按照执行程序中债权分配顺位依次分配执行款,30名企业职工

的工资、社保很可能落空。由于该公司本身从事“两高”产能,无挽救价值,据此,宿豫法院确定了以“执破融合,以执助破”,协力推进企业快速清结的办案方向。一方面,充分发挥执行程序强制性、效率高的优势,执行法官进驻企业开展厂房、土地、机器设备等财产的清点、登记、查封与看管工作,将全部财产上网处置拍卖,获得价款7890.25万元。另一方面,发挥破产程序优先保障企业职工权益、彻底化解各类利益关系人利益冲突的优势,立即对该公司启动“执转破”程序,在破产程序

中,依法分配破产财产。最终,本案职工工资、社保获得100%清偿。

“财产接管难,处置周期慢,财产贬值大”是破产程序的痛点,执行程序在这些方面具有制度优势。本案中,执行法院充分运用“执破融合”机制优势,贯彻“以执助破”理念,在执行阶段快速进驻企业接管资产,在执行程序中拍卖处置被执行企业的土地、厂房、设备等主要资产,有效缩减了企业破产的时间成本和费用成本,提高了债权清偿效率和清偿比例。此外,本案利用破产程序优先清偿职工工资、社保的优势,将财产处置价款移交至破产阶段统一分配,充分保障了企业职工合法权益;通过推动破产,淘汰“高污染、高耗能”的落后产能,优化了市场资源有效配置。

记者 万森

有问有答

问:加班费应以什么为基数计算,补休代替加班费合法吗?未经批准自愿加班能不能索要加班费?

答:根据规定,加班费应以在岗职工的工资总额为基数计算。有些单位仅以职工基本工资来计算加班费是不正确的。工资总额包括基本工资、奖金、津贴和补贴等所有劳动者的收入。职工正常工作时间为每日工作8小时,每周工作40小时。《劳动法》规定,休息日安排劳动者工作又不能安排补休的,支付不低于工资200%的工资报酬。由此可见,休息日安排劳动者工作,企业可以首先安排补休。在无法安排补休时,才支付不低于工资200%的加班费。当企业能够安排职工补休时,职工应当服从。这既保护了劳动者的休息权,又利于职工的身心健康,也使职工及时恢复体力投入新的工作,有利于安全生产。法定节假日加班,不能安排调休,单位必须按照日工资基数的300%支付加班工资。

至于未经批准自愿加班是否可以索要加班费?根据《劳动法》规定,企业可以制定与国家法律不相抵触的加班制度,对符合加班制度的加班情况支付不低于法定标准的加班工资。可见,用人单位支付加班工资的前提是“用人单位根据实际需要安排劳动者在法定标准工作时间以外工作”,劳动者自愿加班的,用人单位依据以上规定可以不支付加班工资。



调解一线 全国模范人民调解员张建国:

对调解工作理解越深责任就越大

淮安市清江浦区人民调解委员会驻城南派出所人民调解工作室人民调解员张建国,自2017年从事人民调解员工作以来,秉持干一行、爱一行、专一行的敬业精神,累计化解各类矛盾纠纷千余件,每年调解纠纷涉及金额上百万。

在张建国眼里,矛盾纠纷无大小,事关老百姓切身利益,每一件他都尽心尽力、一丝不苟去化解。

2023年3月,派出所移交张建国一个物业纠纷,双方当事人情绪激动。虽然

他已经接触过上百起物业纠纷,但是他深知再普通的纠纷也可能随时不可控地被激化,需要迅速认真组织调解。

他首先分别找到双方当事人全面了解纠纷情况,再针对矛盾点研究相关法律政策规定,然后组织4轮背靠背、面对面相结合的调解,明法析理,最终双方达成一致,纠纷得到化解。

“调解纠纷的时候,一定要把自己代入到双方当事人的立场中去,把他们的事当成自家的事,这样才能与双方当事人实现

‘共情’,找到矛盾化解的关键点。”谈及多年的调解经历,张建国这样说。

2023年7月,张建国接到派出所电话,辖区内一起

工伤事件双方当事人起了冲突,需要他立即赶到所里参与纠纷调解。张建国立马放下刚刚端起的饭碗,赶到现场展开调查,全面了解情况。

面对这类纠纷,张建国深知逝者亲属在骤然失去亲人的巨大悲痛中,心理上容易产生巨大反差,需要特别预防发生非理性表达诉求的情形。在整个调解过程中,他综合运用情理、背靠背等调解技巧,从逝者家属角度出发提出可行性建议,推动双方方向解决问题的方向靠拢,在沟通中说服、

提个醒

岗位没变“东家”变 工龄计算不影响

2015年8月,扬州市民陈某入职扬州某污水处理公司,其工作地点一直在B处。2021年,陈某工作的污水处理公司因故交由某科技公司接管,陈某按要求与科技公司重新签订了劳动合同,但工作地点仍在B处,工作岗位及工作内容与之前相比未发生变更。到了2021年12月,这家科技公司宣布解散并向陈某发出了终止劳动合同通知书。陈某便提出公司按工作年限2015年8月至2021年12月支

付经济补偿金,并提供了相应的证据予以证明。而科技公司对陈某的主张不予认可。

双方经过协商未达成协议后,陈某将科技公司诉讼至法院,法院经审理认为,陈某自入职以来,工作地点、工作岗位、工作内容均没有变化,根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》第四十六条规定,“劳动者仍在原工作场所、工作岗位工作,劳动合

同主体由原用人单位变更为新用人单位”属于“劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作”的情形,劳动者请求将原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位工作年限的,人民法院应予支持。

本案中,陈某自2015年入职扬州某污水处理公司后工作地点一直在B处,虽然陈某与科技公司于2021年1月签订劳动合同,但是陈某工作地点并未发生过改