

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。

【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,且贾某与丙公司并未签订劳动合同,虽然由丙公司向贾某发放工资,但工资亦有代发情形,根据《劳动合同法》第八条规定,用人单位招用劳动者时,应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬,以及劳动者要求了解的其他情况。因此,贾某与甲公司因用工事实形成劳动关系。

综上,违反行政许可,不具有劳务派遣资质的派遣行为,派遣协议及劳动合同均无效。派遣协议被确认为无效,被派遣劳动者已付出劳动的,对于劳动者劳动报酬及工伤赔偿待遇等损失,由派遣单位和用工单位根据《劳动合同法》第九十二条第二款的规定承担责任。

因用工单位实际用工,根据劳动合同法关于自用工之日起形成劳动关系的理论,在派遣协议被确认无效后,劳动者请求确认与用工单位存在劳动关系的,应予支持。

宝应县人民法院 李燕

【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,且贾某与丙公司并未签订劳动合同,虽然由丙公司向贾某发放工资,但工资亦有代发情形,根据《劳动合同法》第八条规定,用人单位招用劳动者时,应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬,以及劳动者要求了解的其他情况。因此,贾某与甲公司因用工事实形成劳动关系。

综上,违反行政许可,不具有劳务派遣资质的派遣行为,派遣协议及劳动合同均无效。派遣协议被确认为无效,被派遣劳动者已付出劳动的,对于劳动者劳动报酬及工伤赔偿待遇等损失,由派遣单位和用工单位根据《劳动合同法》第九十二条第二款的规定承担责任。

因用工单位实际用工,根据劳动合同法关于自用工之日起形成劳动关系的理论,在派遣协议被确认无效后,劳动者请求确认与用工单位存在劳动关系的,应予支持。

宝应县人民法院 李燕

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



司法救助 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,栖霞区人民法院与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

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到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

【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,且贾某与丙公司并未签订劳动合同,虽然由丙公司向贾某发放工资,但工资亦有代发情形,根据《劳动合同法》第八条规定,用人单位招用劳动者时,应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬,以及劳动者要求了解的其他情况。因此,贾某与甲公司因用工事实形成劳动关系。

综上,违反行政许可,不具有劳务派遣资质的派遣行为,派遣协议及劳动合同均无效。派遣协议被确认为无效,被派遣劳动者已付出劳动的,对于劳动者劳动报酬及工伤赔偿待遇等损失,由派遣单位和用工单位根据《劳动合同法》第九十二条第二款的规定承担责任。

因用工单位实际用工,根据劳动合同法关于自用工之日起形成劳动关系的理论,在派遣协议被确认无效后,劳动者请求确认与用工单位存在劳动关系的,应予支持。

宝应县人民法院 李燕

新闻发布

“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

【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,且贾某与丙公司并未签订劳动合同,虽然由丙公司向贾某发放工资,但工资亦有代发情形,根据《劳动合同法》第八条规定,用人单位招用劳动者时,应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬,以及劳动者要求了解的其他情况。因此,贾某与甲公司因用工事实形成劳动关系。

综上,违反行政许可,不具有劳务派遣资质的派遣行为,派遣协议及劳动合同均无效。派遣协议被确认为无效,被派遣劳动者已付出劳动的,对于劳动者劳动报酬及工伤赔偿待遇等损失,由派遣单位和用工单位根据《劳动合同法》第九十二条第二款的规定承担责任。

因用工单位实际用工,根据劳动合同法关于自用工之日起形成劳动关系的理论,在派遣协议被确认无效后,劳动者请求确认与用工单位存在劳动关系的,应予支持。

宝应县人民法院 李燕

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

淮南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法规规定,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、

在说服中引导,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。”

省司轩

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