

2022年度江苏法院劳动争议十大典型案例五

用工单位应对被派遣劳动者的工伤担责



根据劳动合同法第九十二条第二款规定,应当参加工伤保险而未参加工伤保险的用人单位职工发生工伤的,由该用人单位按照工伤保险条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。

法官说法
用人单位以“非全日制用工”掩饰“全日制用工”劳动关系
法院这样判!

【案例介绍】
徐某自2018年4月入职某餐饮公司从事服务员工作,公司未给他缴纳职工社会保险。徐某举证证明月份的考勤表和工资条,显示日工作超过8小时,月工作天数为21至26天不等,存在休息日、法定节假日加班情形;工资由基本工资、满勤奖、工龄工资等构成,数额为3000元至3770元不等;工资由某餐饮公司按月支付。2021年4月30日后,徐某不再在某餐饮公司工作。对于离职原因,双方各执一词,徐某主张系公司通知其离职,某餐饮公司则主张是徐某主动离职,双方均未提交证据予以证明。2021年5月,徐某提起劳动仲裁,请求确认与某餐饮公司存在全日制劳动关系,并主张加班费、年休假工资及解除劳动关系赔偿金。仲裁委不予支持,徐某不服,诉至法院。某餐饮公司辩称,徐某在2019年、2020年均以灵活就业人员身份向人社部门申领“4050”社保补贴,徐某为非全日制用工人员,不享有加班费、年休假工资和经济补偿金等权益。法院经审理认为,徐某在某餐饮公司的工作时间、工资构成和支付周期的特点,不符合法定的非全日制用工的基本特征,双方系全日制劳动关系。某餐饮公司应依法向徐某支付加班费、年休假工资。由于双方均未能举证证明解除劳动关系事由,视为由某餐饮公司提出,双方协商一致解除,公司依法应支付徐某经济补偿金。一审法院对徐某的诉讼请求依法予以支持。二审维持原判。法院在

审理中发现某餐饮公司配合徐某出具不真实的灵活就业去向证明,虚假申领社保补贴行为。在案件生效后,将线索移送人社部门依法处理,并对案件中反映出的社保补贴申领程序审核漏洞问题,法院向人社部门发送司法建议书。
【法官说法】
劳动者按照全日制用工形式提供劳动,却以非全日制用工人员身份申领社保补贴,劳动者与用人单位之间是全日制劳动关系,还是非全日制用工关系?劳动者、用人单位分别需要承担怎样的法律责任?根据相关法律规范,厘清如下几个问题。
1.全日制用工关系和非全日制用工关系如何区分?
全日制用工关系与非全日制用工关系虽然都是劳动关系,但在用工形式上存在较大差异。根据《中华人民共和国劳动合同法》第六十八条、第七十二条之规定,非全日制用工,是指以小时计酬为主,劳动者在同一用人单位平均每日工作时间不超过4小时,每周工作累计不超过24小时,劳动报酬结算支付周期最长不得超过十五日的用工形式。据此,判断双方是否全日制用工关系,应结合工作时间、工资发放、用工方式等要素综合作出认定。本案中,徐某的日工作时长超过8小时,工资按月发放,工作时长按天计算,不符合非全日制用工的法定特征。
2.是否为全日制用工关系对劳动者权益有何种影响?

【基本案情】
2020年3月,某人力公司将韩某派遣至某机械公司工作。人力公司与机械公司签订协议,约定派遣员工遭受工伤,由人力公司承担责任,与机械公司无关。人力公司未为韩某缴纳工伤保险。韩某于2020年4月受伤,后被认定为工伤,九级伤残。后韩某申请劳动仲裁,要求人力公司支付相关工伤保险待遇,机械公司承担连带责任。人力公司与机械公司认为,两公司之间系承包关系,工伤认定书对人力公司所作出的认定对机械公司无约束力。劳动仲裁裁决后,人力公司不服,诉至法院。
【裁判情况】
法院经审理认为,根据劳动合同法第九十二条第二款规定,应当参加工伤保险而未参加工伤保险的用人单位职工发生工伤的,由该用人单位按照工伤保险条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。用工单位给被派遣劳动者造成损害的,劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。本案中,因人力公司

未为韩某缴纳工伤保险,应当向韩某支付各项工伤保险待遇。机械公司在用工过程中未尽安全保障义务,致使韩某受伤,对韩某工伤事故的发生存在过错,故应当与人力公司承担连带责任。人力公司与机械公司签订协议约定派遣员工遭受工伤由人力公司承担,该约定对韩某不发生法律效力,故判决人力公司与机械公司对韩某的工伤保险待遇承担连带赔偿责任。
【专家点评】
中国社会科学院法学研究所社会学法学室副主任王天玉:
在劳务派遣实践中,部分用工单位对派遣用工风险认识不足,未能审慎选择派遣单位,以致于成为派遣单位不规范经营的连带责任方。本案提示用工单位,应当定期查验派遣单位为劳动者发放工资、缴纳社保费等用人单位基本义务履行情况,共同推动劳务派遣市场的进一步规范发展。

强行休事假
算旷工吗



本案中,劳动者强行休事假是为了照顾病重的父亲,单位不能以其旷工论处。 万森摄

小易有约
劳动者强行休事假,能否以旷工为由解除劳动合同?
小刚:小芸,小连因旷工被单位解除劳动合同了,你知道吗?
小芸:不会吧?听说他父亲刚去世,现在自己又被单位开除了,也太悲惨了吧。他是因为什么被单位开除的呢?
小刚:就是因为他请事假回去照顾病重的父亲,单位没有同意,他强行休假的。
小芸:哦,他请事假,有没有提供相关的请假申请和证据?
小刚:提供了,人事部门也都收到了,但就是没同意。
小芸:之前听说员工请事假必须要单位同意才行,否则就可能被认定为旷工。
小刚:我觉得单位虽然有这规定,但是小连请假的情况比较特殊,单位这样做是不是有些不妥呢?他不想让我问能不能向单位要求支付经济补偿金或者赔偿金呢?
小芸:这个就不清楚了。你去工会咨询一下小易吧!

平时有不少职工和用人单位前来咨询有关请事假的问题。小连的问题就是这方面的典型。这个问题的焦点是,劳动者请事假未获批准而休假的,用人单位能否以旷工为由解除劳动合同?
首先,要先了解一下事假的相关情况。事假,本质上是一种保障性休假,为的是让劳动者在正常休假之外临时处理一些紧急的私人事务。目前,事假属于用人单位内部管理范畴,法律没有专门关于事假的强制性规定。至于劳动者能不能请事假,能请多少天事假,关键要看用人单位内部的规章制度和劳动合同中是否有关于“事假”的相关规定。事假期间,用人单位可以不予支付劳动者工资。且劳动者能否休事假的决定权在单位。
再来了解一下有关旷工的规定。旷工是指劳动者在正常工作日期间未请假或者请假未获批准不到岗的缺勤行为。法律法规对此也没有专门的规定,用人单位可以通过规章制度制定或者在劳动合同中约定,无故旷工连续三天或者五天的,视为劳动者自动离职。
根据上面的分析可以看出,一般情况下,劳动者请事假未获批准不到岗的,属于强行休假,严重违反了用人单位规章制度,应当认定为旷工。用人单位可以单方面解除劳动合同,不用支付经济补偿金或者赔偿金。如果旷工行为给用人单位造成损失,用人单位还可以要求劳动者支付一定数额的赔偿金。但是,如果劳动者请假是因为尽孝道或者因不可抗力、见义勇为、依法参加社会活动或者有其他正当理由的,用人单位不批准,劳动者强行休假的,不能以旷工论。
本案中,小连强行休事假是为了照顾病重的父亲,单位就不能以其旷工论处。单位的做法与社会主义核心价值观和“百善孝为先”的优秀传统文化相悖,既不合情也不合理,明显违法。根据法律规范和司法实践,小连可以请求单位支付违法解除劳动合同的赔偿金。

特别提醒:用人单位保障劳动者休息休假权是法律规定,是劳动者的健康需要,更是维护企业持续发展动力源泉的必然。用人单位应当营造良好温馨的企业文化,在行使用工管理权时应当合法、合情、合理、善意、宽容,特别在劳动者处理事假申请的时候,既要考虑企业的生产经营,又要看事假的理由是否正当、证据是否详实,是否符合公序良俗和社会主义核心价值观等,让劳动者有更多的获得感、归属感。作为劳动者,要勤勉尽责,自觉遵守用人单位的规章制度,维护正常的生产秩序。唯此,劳动关系才能和谐,企业才能健康长久地发展。 易怀丽

工报时评
让职业健康理念融入每个企业和职工的血脉

无论是用人单位,还是劳动者本人,都应树立这样的意识:健康的身体是人生成功的基石。用人单位要认真履行职业病防治主体责任,为劳动者创造健康、安全、舒心、舒适的工作环境;广大劳动者要树立“要职业,更要职业健康”的理念,不能抱着“先赚钱后治病”“反正得不了职业病”的侥幸心理,要增强职业健康意识,主动进行自我保护。
安徽省同福石材城内小微企业的工人们说:“以前工作一天,满头满脸都是灰,现在下班了,洗个手就能出门”;重庆积极推进职业健康管家服务,职能部门当好企业的“参谋”,着力保障劳动者身体健康和生命安全;上海启动流动体检车项目,让体检车跟着“小哥”跑;冶金矿山行业关注职工心理健康,让矿工找到适合自己的放松方式……近日《工人日报》推出“职业健康新实践”系列报道,围绕职业健康,聚焦多地若干行业、企业的典型经验,探寻职业健康事业发展的新形式、新路径。
从系列报道可以发现一个可喜的变化,即不少企业、职工以及相关部门,其职业健康理念较多年前有了明显增强。这可以说是对多年来我国职业健康保护工作成绩的肯定,同时也给未来相关工作提出新的课题。
职业健康是对工作场所内产生或存在的职业性有害因素及其健康损害进行识别、评估、预测和控制的一门科学,其目的是预防和保护劳动者免受职业性有害因素所致的健康影响和危险,促进和保障劳动者在职业活动中的身心健康和社会福利。

职业健康是一门科学,也是一项事业,是健康中国建设的重要基础和组成部分,关乎劳动者的基本权益,关乎劳动者的归属感、成就感、幸福感。《健康中国行动(2019—2030年)》明确提出,实施职业健康保护行动,强化政府监管职责,督促用人单位落实主体责任,提升职业健康工作水平,有效预防和控制职业病危害,切实保障劳动者职业健康权益,对维护全体劳动者身体健康、促进经济社会持续健康发展至关重要。
职业健康需要新实践、新思路。近年来,各地积极探索职业健康的发展方式,取得了显著成效,包括各地充分发挥职能部门作用,实施健康管家服务试点,以具备职业健康检查能力的医疗机构为主体,协同疾病预防控制中心、职业卫生服务等机构,组建职业健康服务团队,为企业提供职业健康教育服务;充分调动行业协会积极性,改变了企业各自为战的局面;使用新技术,建立职业健康危害监测网络系统,全面推进职业健康数字化治理;重视新就业形态劳动者的职业健康权益保障,工会组织在其中发挥了重要作用。
上述努力不仅让广大劳动者的职业健康获得感显著增强,而且让职业健康理念在全社会得以普及和推广,让企业和公众的职业健康素养得以提升。数字表明,2022年全国报告新发职业病病例数比2017年下降58%,尘肺病等重点职业病高发势头得到初步遏制。
但我们也应看到,目前发生职业病的人群和行业已不再集中于工业人群和工业产业,而是正在向科技行

业、现代服务业等领域蔓延。我国法定职业病分为十大类共计132种,涉及诸多行业领域。如今,给很多办公室白领带来困扰的颈椎椎间盘、鼠标手、内分泌疾病、疲劳综合征等,虽说没有列入法定职业病范围,但其存在比较普遍。
因此,无论是用人单位,还是劳动者本人,都应树立这样的意识:健康的身体是人生成功的基石。用人单位要认真履行职业病防治主体责任,为劳动者创造健康、安全、舒心、舒适的工作环境;广大劳动者要树立“要职业,更要职业健康”的理念,不能抱着“先赚钱后治病”“反正得不了职业病”的侥幸心理,要增强职业健康意识,主动进行自我保护;卫健部门、行业协会和工会组织要充分发挥指导、监督、保障、服务作用,夯实我国职业健康基础,引导和帮助下公众逐步提高职业健康意识和素养。
行百里者半九十,职业健康事业永远在路上。让职业健康理念融入每个企业和职工的血脉,还需全社会形成合力,需要管理部门、医务工作者、用人单位和广大职工共同努力。
刘颖余 来源:工人日报



用人单位以非全日制用工之名规避全日制用工关系中应承担的法定义务,法院不予支持。 万森摄

本案中的诉求,实际上已否认灵活就业去向证明中记载的内容,且根据徐某提交的证据和据此查明的事实,确认徐某与某餐饮公司之间存在全日制的用工关系,该证明涉及虚假内容,法院不予采信。徐某利用虚假证明申领社保补贴,某餐饮公司未依法申报社保的行为,违反相关的法律法规和政策规定,面临行政处罚或行政处罚。
南京江北新区法院 骆菊杰

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

法援在线
“广小援”平台助力“数智”法律援助

“律师你好,我是一名公司职工,有个社保方面的法律问题想请教您。”近日,在扬州市广陵区汤汪公共法律服务中心大厅,企业职工杨女士通过“广小援”自助终端一体机,线上向律师咨询相关法律问题,当场得到了满意的答复。这个被称为“广小援”的公共法律服务终端一体机,目前已在广陵区的社区、企业逐步推广,广大职工足不出户就能享受到“数智”法律服务。
今年以来,扬州市广陵区司法机关聚焦解决职工群众“急难愁盼”,坚持为群众提供普惠、均等、便捷、高效的法律服务目标导向,打造“1+N”(1个终端、N个功能)数字公共法律服务模式,研发上线了“广小援”公共法律服务终端一体机,通过“数智赋能”,不断扩容,聚力打造广陵公共法律服务靓丽名片。据悉,“广小援”公共法律服务终端一体机,综合布设法律咨询“云见面”、公证办理“零跑腿”、普法宣传“全覆盖”、法律援助“一线牵”、矛盾纠纷“马上办”、服务记录“可查询”六大模块,设立专职值班律师和公证人员,对终端发起的法律咨询、法律援助和公证等远程视频进行实时接听。同时,通过“警·司联动”,进一步完善“公调对接”,把矛盾化解在基层,化解在萌芽状态,实现让“数据多跑腿、群众少跑路甚至不跑腿”,真正实现了公共法律服务数字化、智能化、标准化、便捷化。
目前,广陵区已在中铁宝桥、恒润化工等人员密集型企业、社区投放了“广小援”一体机14台,计划用2—3年时间在全区镇(街道)、村(社区)、重点企业全面投放,最终实现全覆盖。从试运行的情况来看,“广小援”数字



“广小援”公共法律服务终端一体机,目前正在广陵区的社区、企业逐步推广。

智能化服务系统深受职工群众好评,试运行一个多月时间,已开展法律咨询531人次,办理法律援助事项23件,其中快递小哥等新就业群体维权案件6件、公证业务办理52件。除了云端服务外,职工群众还可根据自身需求,在线预约申请办理相关服务,律师和公证人员会在1个工作日内进行电话回复。在“视频连线”前,职工群众可在界面中根据值班律师简历简介、专攻方向等信息,“点单式”选择相应法律服务,让“指尖上”的法律服务成为现实。 范菁菁 木草