

全省工会法律援助十大典型案例二

八年情牵两地 援助跨越千里

「娘家人」为职工权益护航义不容辞

【案情介绍】 2020年6月,无锡市锡山区总工会接到重庆来电,远在千里之外的工伤职工黄某家属,时隔多年再次向区总工会求助,反映某石化公司持续拖欠黄某工伤待遇一事。早在2015年6月,年仅19岁的黄某在该公司工作期间因头部受伤,陷入持续昏迷状态。锡山区总工会因当年援助办理黄某与石化公司工伤医疗费纠纷仲裁案,后又全方位见证并援助了黄某工伤医疗费报结、一级伤残及需完全护理等级确定、工伤待遇核定发放等后续事宜。黄某家属称,2020年以来,石化公司屡屡拖欠黄某伤残津贴和生活护理费,多次催促未果,又因疫情及两地相隔千里,无奈之下选择远程求助。

【处理过程】 区总工会接到求助电话后,当即指导黄某家属至银行打印账户流水清单,以便全面掌握石化公司工伤待遇支付情况。同时,向无锡市社会保险基金管理中心(以下简称市社保中心)核实黄某历年工伤待遇支付情况,确认石化公司多年来一直坚持将市社保中心发放到公司账户的黄某工伤待遇按月支付给黄某,及时足额未有差错,但自2020年起,本应按月支付的钱款常常拖拉成两个月一付,甚至三个月不付,工伤待遇支付确实存在异常。

区总工会立即赶赴石化公司注册地,得知公司已搬离锡山区多年,原房东对公司搬离后是否存续经营并不知情。区总工会联系区税务局等部门,了解到石化公司自2019年起开始出现拖欠增值税、涉争涉诉等情形,公司支付能力堪忧。区总工会致电石化公司法定代表人陆某,对其释理明法,督促及时给付。陆

某称,公司多年来无固定生产经营场所,以委托加工等形式灵活经营,近年因受疫情和经济下行影响异常艰难,不得已动用了市社保中心核发的黄某工伤待遇款,希望区总工会帮助安抚职工家属,个人将努力筹资确保待遇付清。

鉴于石化公司经营实际,为彻底解决纷争,保证黄某后续工伤待遇按时足额给付,区总工会将黄某工伤待遇给付现状及后续按原渠道发放存在的风险隐患告知市社保中心并提出解决方案:一是请求协助追回已拖欠款项;二是请求暂停支付后续款项;三是建议将原待遇暂付变更为直接支付。石化公司在区总工会致电后行动迅速,次日即筹资支付了2个月的工伤待遇款,并承诺拖欠的3个月款项将陆续分批支付,今后也将按时给付不再拖欠。市社保中心鉴于石化公司反馈及时、态度良好、整改快速,作出了遵循现有支付规则仍按原渠道给付待遇的决定。然而,截至2020年12月,石化公司仅付清了上半年拖欠款,下半年新增应付款分文未付。

2021年初,区总工会成功协调市社保中心同意变更支付,并说服石化公司按社保中心要求派员至窗口办理变更手续。在石化公司屡屡违约后,区总工会通过微信向陆某发送《调解协议书》,希望以书面形式确认公司同意变更支付,明确拖欠金额及还款计划。陆某虽认可协议内容,却迟迟不予盖章确认。得不到公司确认,市社保中心仍将每月职工工伤待遇汇入石化公司账户,黄某被拖欠金额月月增多。经区总工会不懈努力,7月成功约请到石化公司经办人员,双方一起赴市社保中心办理了工伤待遇变更支付手续。9月,当黄某家属来电告知收到变更支付后的第

一笔工伤待遇款时,区总工会已完成石化公司欠款梳理确认工作,在多次电话、微信沟通无果以及面谈无效的情况下,决定启动欠款追索程序,指派职工法律援助律师团律师介入参与,向区仲裁委提起劳动仲裁。因石化公司注册地送达不能,陆某户籍地拆迁送达文书被退回,一旦采用公告送达,速裁结案将有望。区总工会向陆某户籍所在地滨湖区总工会提出协查请求,查清陆某现居地,最终实现跨区送达。

2022年初,区仲裁委缺席裁决,全额支持黄某伤残津贴及生活护理费差额12.37万元。随后,区总工会再次指派法律援助律师向区法院提起执行之诉。区总工会经办人员和法律援助律师深知,石化公司经营异常、负债累累,常规执行必将陷入僵局,遂多次与承办法官沟通,多渠道排摸陆某拆迁后的个人资产及其名下房产信息。各方本着严谨负责的态度,轮番做陆某的思想工作,晓以利弊恳请换位思考,最终陆某承诺以石化公司法定代表人身份自愿代为履行向黄某的付款义务,并出具了《代为履行承诺书》。原本岌岌可危、无从执行的石化公司债务合法追加陆某为代付款人,为黄某的合法权益落实增加了双重兑付保障。4月,在陆某筹资支付首期2万元后,区总工会按约协调黄某家属向区法院提出撤销执行申请。遗憾的是,案件被裁定终结执行后,石化公司并未履行付款义务,陆某亦未履行代为付款义务。11月,区总工会向法院提出追加陆某为被执行人并对石化公司付款义务承担责任。在法院裁定追加陆某为被执行人后,石化公司与陆某依然没有付款表示。

2023年春节过后,区总工会第三次指派法律援助律师,启动恢复执行之诉。

5月5日,区法院书面反馈执行进展,告知因无法查找到被执行人可供执行财产线索,拟裁定终结执行。区总工会经办人和法律援助律师紧急碰面、研判磋商,并通过多种渠道再次就此前确认的陆某名下财产、被司法拍卖房产余额等信息进行核实。区总工会商定对策,向经办法官汇报了督促执行新思路,在得到法官支持下,各方共同对陆某进行施压,严肃向陆某阐明拒付员工工伤待遇并非简单的民事纠纷,石化公司与陆某及其家庭财产混同,各方据为己有、拒不支付的工伤待遇款乃社保基金委托支付款,本质上属于国家财产,陆某与石化公司的行为涉嫌侵占国家财产、涉嫌刑事责任,若坚持不付,区总工会不排除代表职工提起或建议相关部门提起刑事诉讼。5月17日,陆某委托他人将余款10.37万元送交法院并办妥了结案手续。黄某家属收到欠款,第一时间告知区总工会。至此,历经艰辛和波折的黄某工伤待遇争议一案尘埃落定,得到了圆满解决。

【案例点评】 本案援助过程耗时三年,案件进展艰难反复,区总工会始终站稳职工立场,多年坚持不离不弃,多次就个案疑难关键点向有关部门提出工作建议,历经调解、仲裁、执行、追加被执行人、恢复执行等程序,最终确保职工被侵害的合法权益得到维护,成为八年来支撑黄某一家人勇敢面对厄运困苦的温情所在、力量之源。同时,八年前结缘,五年后在受援人遇到新困难,生活无助时,锡山区总工会再次伸出援手,也充分体现了区总一直以来竭诚服务职工,当好职工「娘家人」的工作理念。 无锡市锡山区总工会

法官说法 企业内部搞承包,承包者与用人单位是劳动关系吗?

【案例介绍】 2013年8月,郑某进入某公司从事食堂厨师工作,双方签订了《全日制劳动合同书》,2015年7月31日,双方协商解除劳动关系。2015年8月1日,双方签订《劳务服务协议》,约定郑某从事厨房服务、采购工作;某公司每月支付郑某劳务费用3300元,全年支付12个月,每月月底支付;2017年8月1日,双方又签订了《食堂服务协议》,约定郑某从事厨房劳务、采购工作,某公司每月支付郑某劳务费用3300元,全年支付12个月,每月月初与上一月度实际公司员工用餐次数结合公司员工餐标准计

算出的费用合并开具增值税普通发票报销后支付;2020年8月1日,双方再次签订《食堂服务协议》,约定内容与2017年8月1日签订的《食堂服务协议》基本一致,仅每月服务费用变更为3600元。2022年2月25日,郑某就确认劳动关系及加班费等主张申请仲裁,仲裁委不予受理后诉至法院。

法院经审理认为,2013年至2015年7月31日郑某与某公司之间存在劳动关系。2015年8月1日开始,某公司与郑某连续签订三次《食堂服务协议》,协议约定某公司按月支付工资,并约定了服务期限。郑某虽然具有一定的经营自

主性,自负盈亏,但某公司也对郑某进行了工作上的指挥与管理,故某公司与郑某之间的承包关系从属于劳动关系。

【法官评析】 企业与职工个人签订承包协议,是企业内部经营管理的一种方式。在承包协议内容未违反法律规定的情形下,这种管理模式既可以体现企业的自主管理权,也可以充分调动职工的工作积极性,同时也更加明确了双方之间的权利义务,因此已经为越来越多的企业采用的一种管理模式。承包关系在法律上没有确切的定义,在企业范围内的承包关系作为一种责任制形式,并不是一

种独立的社会关系,可以从属于劳动关系,也可以从属于民事关系。企业与职工个人签订承包合同,是企业内部经营管理的一种方式。企业经营机制的转变,并未改变企业和职工之间的劳动关系,也未改变承包者的职工身份,企业仍应按照国家现行政策保障劳动者的社会保障权益。所以,企业内部承包协议的性质认定并不能一概而论,而是要根据协议的主体、内容以及实际履行情况加以考量。劳动者入职后与用人单位另行签订的内部承包协议,应视为具有劳动合同性质,双方之间形成劳动关系。 淮安市中级人民法院 骆康璐

检察之窗 50余名“散工”被欠薪,召集人失踪 南京六合检察:“合力办案”巧调解,千里奔波化纠纷

【基本案情】 2018年至2022年期间,赵某某召集当地50余名零散用工,从事电子零部件加工,工资结算时赵某某以资金周转困难为由尚有部分未给付。经过多次催要,赵某某给每位工人出具了欠条。到期后工人们却联系不上赵某某,只打听到赵某某可能因为涉刑事案件被抓捕。50余名农民工向南京市六合

区人民法院起诉。 【履职情况】 依据南京市六合区人民法院与南京市六合区人民法院建立的民事支持起诉协作机制,六合区法院立案庭在诉前调解阶段,发现涉案人数多、申请法律援助律师难的情况下,将线索移送六合区检察院,希望检察机关能够提供援助、支持起诉。

六合区检察院经审查发现,六合区法院还没有正式立案,可能将以承揽合同纠纷为案由立案,而且因为即将立案的案由是承揽合同纠纷,所以不符合申请法律援助律师的条件。六合区检察院认为,该系列案中,农民工以加工电子零件为计件工资,更符合劳务合同纠纷的特征。经六合区检察院与六合区法院多次商议,最终引导六合区

程序获得救济,是民事诉讼适格主体。本案有明确被告,具体的诉讼请求和事实、理由,属于人民法院受理民事诉讼的范围和受诉人民法院管辖,符合法定起诉受理条件。

2023年3月21日,六合区法院采纳六合区检察院支持起诉书,作出民事调解书,调解结案。

【检察官普法】 对于追讨新型工作模式产生的劳动报酬案件,检察机关可以采取帮助确立案由、申请法律援助律师等实质性举措开展支持起诉工作,帮助提升农民工的诉讼能力。因法律知识不强、熟人介绍等原因,许多农民工没有与雇佣者签订劳动合同。当雇佣者出现资金链断裂、涉及刑事犯罪等特殊情况下,农民工维权更是难上加难。检察机关引导法院以劳务合同纠纷为案由立案,将案件纳入支持起诉范围,同时符合法律援助的条件,为农民工申请法律援助律师、提供法律咨询,保障农民工以最小诉讼成本维护权益。

对异地跨省的被羁押的被告,检察机关可以联合法院共同开展异地调解工作,尽早实现农民工的合法权益,将复杂的案件关系以尽可能简单的方式化解矛盾,为民办实事,彰显民事检察担当。 南京市六合区人民检察院 孟祥凤 窦佳

2023 有问必答 在单位连续工作满十年可签无固定期限合同吗? 《劳动合同法》规定,劳动者在同一用人单位连续工作满十年后,劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的,除劳动者提出订立固定期限劳动合同外,应当订立无固定期限劳动合同。 同一单位连续工作满十年以上具体是指,劳动者与同一用人单位签订的劳动合同的期限不间断达到十年。如有的劳动者在用人单位工作五年后,离职到别的单位去工作了两年,然后又回到这个单位工作五年。虽然累计时间达到了十年,但是期限有所间断,不符合在“该用人单位连续工作满十年”的条件。此外《劳动合同法》还规定,用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时,劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年,可以签订无固定期限劳动合同。

区人民检察院认为,该系列案中,农民工以加工电子零件为计件工资,更符合劳务合同纠纷的特征。经六合区检察院与六合区法院多次商议,最终引导六合区

区人民法院起诉。 【履职情况】 依据南京市六合区人民法院与南京市六合区人民法院建立的民事支持起诉协作机制,六合区法院立案庭在诉前调解阶段,发现涉案人数多、申请法律援助律师难的情况下,将线索移送六合区检察院,希望检察机关能够提供援助、支持起诉。

提个醒 “银发族”返岗,要切实注重劳动权益保障

10月23日,江苏省高级人民法院通报2021年至2023年全省法院老年民事权益司法保护工作情况,并发布相关典型案例,在公布的20起涉老典型案例中,有关涉老劳动纠纷较为引人关注。 2021年6月,已退休的老孙到某公司上班并签订《退休返聘协议》约定:公司返聘老孙从事修边工作,但无法为其缴纳社会保险,所以承诺为老孙购买一份意外伤害险,老孙如有意外,可由保险公司按规定赔付。 没有想到的是,3个月后,老孙竟然遭遇交通事故身亡。老孙亲属向侵权人索赔获得法院支持。之后,老孙亲属认为公司未按约购买意外伤害险构成违约,告到了法院,要求公司、保险公司赔偿66万余元。 一审法院认为,老孙与公司签订的《退休返聘协议》中虽约定公司为老孙购买一份意外伤害险,但未约定保险险额,也未约定不购

无锡市锡山区总工会《八年情牵两地 援助跨越千里》获选全省工会法律援助十大典型案例,要说“娘家人”为职工权益护航可谓义不容辞。从法律角度来看,本案涉及多个法律问题,包括劳动争议的解决、执行程序、追加被执行人等。笔者从工会法律人的角度对本案进行评价。 在劳动争议解决方面,本案中,中小微企业经营困难导致职工合法权益受到侵害,根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》,发生劳动争议后,当事人可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解,也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对于仲裁裁决不服的,可以向人民法院提起诉讼。本案中,区总工会积极介入并推动劳动争议的解决,通过调解、仲裁等程序,最终维护了职工的合法权益。

在执行程序方面,本案经过一系列的执行程序,包括恢复执行等,最终确保了职工被侵害的合法权益得到维护。追加被执行人是指在执行程序中,发现案外人应当对该案件承担责任,依法将其追加为被执行人的情形。本案中,经过调解、仲裁等程序后,最终通过追加被执行人等方式,确保了职工被侵害的合法权益得到维护。

在工会的作用方面,本案中,锡山区总工会始终站稳职工立场,多年坚持不离不弃,多次就个案疑难关键点向有关部门提出工作建议。这充分体现了工会作为职工权益维护机构的作用。工会是职工自愿结合的工人阶级的群众组织,维护职工合法权益是工会的基本职责。案件中,区总工会积极介入并推动劳动争议的解决,为职工提供支持和帮助,充分体现了工会作为职工“娘家人”的工作理念。

综上所述,本案涉及多个法律问题,包括劳动争议解决、执行程序、追加被执行人等。通过法律程序的运作和工会的作用,最终维护了职工的合法权益。这充分体现了法律对于保障劳动者权益的重要作用,以及工会作为职工权益维护机构的作用。 于长彬

实务探讨 提供劳务者受害责任纠纷 归责原则探究

【简要案情】 江苏某能源建设公司将彩钢瓦安装工程发包给无相关资质的盱眙某钢结构公司,盱眙某钢结构公司又将工程承包给无资质的张某进行施工。张某雇佣贾某在从事彩钢瓦屋顶维修时,因缺乏必要的安全防护措施,致使贾某不慎从十余米高处坠落至地面,造成身体多处受伤。后因赔偿事宜协商未果后,贾某诉至法院要求张某等赔偿损失。后一审法院判决张某承担贾某各项损失37万余元,盱眙某钢结构公司、江苏某能源建设公司对此赔偿承担连带责任。

【争议焦点】 个人之间劳务关系适用的归责原则,处理意见明确。但司法实务以及学界对非个人之间的劳务关系归责原则,是适用过错责任原则还是无过错责任归责原则观点不一。 《民法典》第1192条规定,个人劳务关系中劳务双方根据各自过错承担相应责任。如果提供劳务者与实际用工者均为个人的话,此时分为两种情况,一种是用工者出于个人原因雇佣劳务人员,比如家政、家教、保育等服务,均不具有生产经营性质,双方主体风险承担能力相当,大概率在专业知识和安全防护意识方面高于用工者,适用过错责任较为公平。另一种涉及用工者是以生产经营为目的的,如家庭作坊、违法承包的小型工程。此时,用工者的经济实力与风险承担能力有限,适用过错原则的话更符合生活实际。除非该用工者在劳务关系中的注意义务更重,且未能充分尽到指导、监督、管理义务,则在过错归责时应加重承担的比例。

而本案涉及非个人之间劳务关系,提供劳务者与单位用工者之间形成劳务关系,提供劳务者遭受损害如何归责?原《人损解释》第11条第1款规定“雇佣关系中侵权”适用无过错责任原则,该条文涵盖了非个人之间的劳务关系情形。而新颁布的《民法典》第1192条删除上述规定,仅仅保留个人劳务关系的归责原则。一种观点认为,提供劳务者用工者不管是个人还是单位的,均应适用过错责任原则。如果用用工者为单位时,具有监督、选任、安全防护等义务时,依据义务履行情况再确定过错承担的比例,提供劳务者则是承担一般过错责任。《民法典》第1192条衍生自最高院原《人损解释》第11条和《侵权责任法》第35条,明显看得出立法者不赞成适用无过错责任,故在法条表述中删除了“雇佣关系中侵权”的相关规定。侵权责任归责原则包括过错责任原则和无过错责任原则,过错责任原则是侵权行为的一般归责原则,在法律没有特别规定的情况下都适用。

笔者认为,当用工者为单位的情况下,仍应适用无过错责任归责原则,由接受劳务的单位用工者为提供劳务者因劳务所遭受的损害赔偿承担责任。如若提供劳务者具有故意或重大过失情形,则应减轻或免除单位用工者的赔偿责任。总体上,用工者为单位时,以生产经营或盈利性为目的的雇佣人员从事劳务,其经济实力、风险承担能力均比个人用工者更强。单位用工者相较于提供劳务者在知识水平、法律意识、安全防范等方面更具优势地位,况且单位用工者作为主要获益方,本该为提供劳务者给予更多的保障,适用无过错责任归责原则更加符合社会主义核心价值观。 盱眙县人民法院 李前明

买保险的违约责任,且老孙亲属已经向侵权人索赔获得生效判决确认,其再行向公司主张索赔无事实和法律依据。一审判决驳回了老孙亲属的诉讼请求。老孙亲属不服,提起了上诉。 淮安市中级人民法院审理后认为,《退休返聘协议》约定公司应为老孙购买一份意外伤害险,既有用人单位规避风险的意义,也有保护劳动者合法权益的价值,公司对于老孙的承诺应有效承诺,但公司未依约投保受益人为老孙的人身险,而实际投保的雇主责任险为受益人作为公司的财产险,构成违约。综合双方对于投保险额约定不明、意外伤害险赔偿档次及本案实际情况,遂改判:公司赔

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