

江苏法院2023年度劳动争议十大典型案例七

鼓励用人单位人文关怀,引领向好向善的社会风尚

【基本案情】

2022年5月底,因丈夫突发重病被送往外地医院抢救,钱某向公司请假照顾丈夫。6月7日,纺织公司通知钱某准假至6月13日,并表示此后不再接受请假申请,如未按时返岗将按照旷工处理。钱某表示丈夫仍在ICU抢救,无法按规定时间返岗,并将丈夫正在抢救的照片发送给公司主管,申请延长假期。纺织公司不同意其申请并催其返岗。6月22日,纺织公司

以旷工为由将钱某辞退。6月25日,钱某丈夫病故。后钱某申请劳动仲裁,要求纺织公司支付违法解除劳动合同的赔偿金。仲裁裁决支持后,纺织公司不服,诉至法院。

【裁判情况】

法院经审理认为,用人单位违法解除劳动合同的,应当依照经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。本案中,钱某丈夫处于病危状态,钱某申请继续请假予以照顾乃人之常情。纺织公司对钱某合理的请假申请

不予准许并以旷工为由单方解除劳动合同,没有法律依据,且未通知工会,属于违法解除。法院判决纺织公司向钱某支付违法解除劳动合同的赔偿金。

审理法院:启东市人民法院、南通市中级人民法院

【专家点评】

中国社会科学院法学研究所研究员、社会法学部主任王天玉:

作为基本的社会关系之一,劳动关系不仅

关涉劳动者就业谋生的权利,也连接着基本家庭生活,更是承载着社会价值观。劳动关系作为典型持续性关系,并非全部事项均由法律一规定,用人单位行使管理权的边界要受到公序良俗、社会习惯的约束。人民法院在劳动者家庭生活发生重大变故的情况下,从普遍认知和善良风俗出发,否定用人单位单方解除劳动合同,不仅在个案中保障劳动者权益,更是在全社会引领权利行使须向好向善的风尚。

江苏省高级人民法院 供稿

法官说法

假外包真派遣 用工单位承担连带责任

【基本案情】

程某于2021年7月进入常州某人力资源公司工作,双方签订了劳动合同。后人力资源公司根据与某股份公司签订的《劳务外包合同》将程某安排至某股份公司工作。程某工作期间,由某股份有限公司对其进行日常考勤及工作管理,每月根据程某的工作时间按照固定薪金结算,并直接向程某发放工资,人力资源公司并不就程某的劳动过程进行管理。后程某在工作过程中不慎受伤,经人社部门认定构成八级残疾工伤。因两家公司均未给程某买过工伤保险,程某诉至法院,要求两家公司就工伤保险待遇损失承担连带赔偿责任。

法院认为,程某因工作遭受事故伤害构成工伤,其有权按照《社会保险法》及《工伤保险条例》的规定享受工伤保险待遇。因程某未参加工伤保险,其在用人单位应按照相应规定承担工伤保险待遇损失赔偿责任。根据查明的事实,程某所在工作场所及设施设备均由该股份公司提供,日常考勤也由该股份公司负责管理,程某工作期间需遵守该股份公司考勤制度及工作安排,该公司按程某的工作时间以固定价格结算其

工资,并直接向程某发放工资。上述情况可以反映出该股份公司与人力资源公司约定的承包费计算基础系劳动者每月工时而非工作成果,该股份公司对劳动者直接进行工作管理、指挥,劳动者工作内容属于该股份公司业务组成部分,人力资源公司并未就程某劳动过程进行管理,故法院认为人力资源公司与某股份公司签订的协议虽名为劳务外包合同,但实为劳务派遣法律关系。

根据法律规定,用工单位应当执行国家劳动标准,提供相应的劳动条件和劳动保护;对在岗被派遣劳动者进行工作岗位所必需的培训。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,程某在工作过程中受伤,该股份公司作为用工单位,负有提供符合安全生产要求的工作场所、劳动设备以及督促员工进行安全操作等义务,但其未有证据予以证明,也未对现场工作人员、设备进行安全管理义务,故应对程某工伤待遇损失承担连带赔偿责任。一审宣判后,某股份公司不服,提起上诉。后常州市中级人民法院二审判决:驳回上诉,



维持原判。

【法官评析】

劳务派遣与劳务外包存在法律关系、实施管理主体、用工范围、结算方式、签订劳动合同主体等多个方面的不同,根据《劳务派遣暂行规定》第二十七条的规定,用人单位以承揽、外包等名义,按劳务派遣用工形式使用劳动者的,按照本规定处理。本案中,某股份有限公司作为实际用工单位为规避法律相关规定,减少用工成本,以达到转嫁

法律风险,通过较小用工成本实现企业最大效益的目的,该行为不仅违反了《劳动法》相关法律法规,同时也侵犯了劳动者应有的劳动权益。最终法院经过细致审理,通过抽丝剥茧的方式查明三方之间真实的用工关系,有效维护了劳动者合法权益。同时,也提醒企业严格遵守法律法规,规范企业用工行为,加强对劳动者的劳动保护,避免因小失大,得不偿失。

常州市钟楼区人民法院 代家军 赵超

案中法理

“打工”非合作方,应认定为劳动关系而非合作关系

刘某于2014年到一家公司打工,2017年3月起,公司为刘某缴纳了养老保险费,一直缴到2020年10月。但在2019年1月,公司称与刘某口头约定:由公司提供底价,并承担仓库的运营成本,刘某在仓库按公司提供的底价洽谈业务,差价部分归刘某所有。当年7月29日,刘某以直营客户身份与一家速递企业签订《合作合同补充协议》一份。为此,公司认为其与刘某之间是合作关系,不应支付其工资。刘某对此不认可,经劳动仲裁后,刘某不服,诉至法院,向公司主张2019年1月至2020年10月期间的工资。但一审法院不予支持。

刘某不服一审判决,上诉至中级法院。二审法院审理后认为,公司一直为刘某缴纳

养老保险,且一直安排刘某代发部分员工工资,代为结算日常运营费用等,能够认定刘某与公司自2019年1月至2020年10月期间存在事实上的劳动关系,至于公司辩称的合作关系,缺乏足够证据证明,认为刘某所提的该上诉理由成立,应予支持。最终判令被告公司支付刘某工资8万余元。

在现代经济体系中,打工已成为许多人参与社会分工、实现个人价值的重要方式。然而,在实际操作中,关于打工者与雇主之间关系的界定常常存在争议,尤其是在区分劳动关系与合作关系时。

劳动关系与合作关系的区别在于,劳动关系是劳动者与用人单位之间建立的一种以劳动为核心的社会关系,劳动者在用人单位的指挥、管理下从事劳动,并由用人单位支付劳动报酬。而合作关系则是指两个或多个独立的个体或组织之间,基于共同的目标或利益,通过协议、合同等方式进行合作,共同实现某种目的。

在劳动关系中,劳动者通常处于相对弱势的地位,需要得到法律的特

殊保护。而合作关系则更强调平等、自愿和互利的原则。因此,将打工者认定为劳动关系而非合作关系,有助于更好地保护劳动者的权益。

根据我国《劳动合同法》的规定,用人单位与劳动者建立劳动关系,应当订立劳动合同。但在实践中,许多打工者并未与雇主签订书面劳动合同,而是通过口头约定或其他形式建立劳动关系。在这种情况下,法律允许通过事实劳动关系来认定劳动者与用人单位之间的关系。只要劳动者在用人单位的指挥、管理下从事劳动,并接受用人单位支付的劳动报酬,即可认定为存在事实劳动关系。

而打工者通常是为了获得劳动报酬而从事劳动的人。他们与用人单位之间存在管理与被管理的关系,需要在用人单位的指挥、管理下完成工作任务。这些特征使得打工者符合劳动者的定义,应当被认定为劳动关系的一方。

作为打工者,如何在工作中更好地维护自身合法权益,笔者认为主要有以下几种方

法:一是借助劳动合同的保护。劳动者与用人单位之间应当签订书面劳动合同,明确双方的权利义务。劳动合同应当遵循公平、合法、诚实信用的原则,保障劳动者的合法权益。如果用人单位未与劳动者签订书面劳动合同,劳动者有权要求用人单位支付双倍工资等惩罚性赔偿。二是通过工资待遇的保护。劳动者有权获得与其劳动成果相应的劳动报酬。用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定及时足额支付劳动者的工资报酬。如果用人单位拖欠或克扣劳动者的工资报酬,劳动者有权向劳动监察部门投诉或申请仲裁、诉讼等途径维护自己的权益。三是重视劳动安全与卫生的保护。用人单位应当为劳动者提供符合国家规定的劳动安全卫生条件,保障劳动者的生命安全和身体健康。如果用人单位未履行上述义务导致劳动者受到损害,劳动者有权要求用人单位承担相应的赔偿责任。

综上所述,将打工者认定为劳动关系而非合作关系,有助于更好地保护劳动者的权益。在实践中,我们应当明确劳动关系与合作关系的区别,并根据实际情况正确界定劳动者与用人单位之间的关系。同时,政府和社会各界也应当加强对劳动者权益的保护和宣传教育工作,推动劳动关系的和谐稳定发展。

盱眙县人民法院 邹云松



问:集体合同与劳动合同有哪些不同?

答:集体合同又称为团体契约、集体协议等,它是经企业全体员工或者员工代表大会讨论同意后,由工会或者员工委托的其他代表与用人单位为规范劳动关系订立的,以全体劳动者劳动条件和生活条件为主要内容的书面协议。

《劳动合同法》规定:企业职工一方与用人单位通过平等协商,可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项订立集体合同。

可见,我国现阶段集体合同内容主要集中在劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项。

集体合同与劳动合同的不同在于:第一,签约主体不同。集体合同是由职工代表与用人单位签订,而劳动合同是由劳动者本人与用人单位签订。

第二,签订程序不同。集体合同需由职工代表与用人单位先行协商合同草案,经职工代表大会或者全体职工讨论通过;而劳动合同由职工本人与用人单位直接签订。

第三,生效条件不同。集体合同签订后应当报送劳动行政部门,劳动行政部门自收到集体合同之日起15日内未提出异议的,集体合同即行生效;而劳动合同依法订立即具有法律约束力。

第四,效力所调整的主体范围不同。集体合同生效后,对用人单位和全体职工具有约束力;而劳动合同生效后仅适用于职工本人和用人单位。



【新闻发布】

违反竞业限制协议,高级技术人员构成违约被判担责

人才是科技创新的内在动力,是发展新质生产力的重要支撑。6月19日,南京中院召开新闻发布会,介绍此前出台的《关于坚持依法能动履职加强专业审判协同护航新质生产力发展的司法举措》(以下简称《举措》)聚焦服务南京“4266”产业体系构建,提出8个方面23项具体措施,以法治之力护航新质生产力发展。典型案例中,一起科技企业高级技术人员有序流动案件引人关注。

某环境电器公司(下称环境电器公司)为全球知名环境科技领域跨国企业,致力

于将创新技术和节能方案应用于产品,拥有丰富的客户资源和品牌影响力。李亮是该公司制造工程部高级经理,属高级技术人员,与公司签订《保密及竞业限制协议》。后李亮主动从环境电器公司离职,环境电器公司遂按照协议约定每月向李亮支付竞业限制补偿金。李亮离职后,曾进入某环境电器公司(下称环境电器公司)工作并担任监事。环境电器公司认为李亮离职后存在竞业限制违约行为,遂起诉请求李亮退还已支付的竞业限制补偿金,并支付违约金。法院经审理认为,环境电器公司与环境电器公司经营同类产品,李亮在约

定的竞业期间内进入环境设备公司工作并担任监事,违反了法定和约定的竞业限制义务,应退还竞业限制补偿并支付违约金。

高级技术类人才依法、有序、合理流动对促进资源有效配置、推动先进制造业壮大和生产力跃升至关重要。本案中,法院依法妥善处理商业秘密保护和人才合理流动的关系,有效制止相关违约行为,为企业创新发展和投资经营创造了安全、可信的市场化、法治化环境,对促进技术制造产业新质生产力有序流动和持续健康发展具有积极意义。(文中李亮系化名)

记者 万森

【法律援助】

2023年度江苏省法律援助“十优”“十好”案件选登三

东台市法律援助中心对朱某职业病工伤提供法律援助案

2022年3月初,朱某在某化工企业工作期间被诊断患上左肺鳞癌,切除半个肺,生存期不足两年。朱某怀疑自己患病与工作中长期接触聚酯粉尘、热煤油等物质有关,遂于2022年7月向东台市法律援助中心申请援助。中心依法给予法律援助,并指派经验丰富的律师承办案件。经初次职业病鉴定,认定朱某患病与该公司无关。此后,援助律师反复询问朱某工作经历,努力查找相关线

索。经排查发现,朱某10年前曾在某焦化公司做炉前工,工作环境也存在接触有毒有害物质的情形。援助律师遂将这段经历在职业病患者陈述书中进行了如实陈述,并再次提出职业病鉴定申请。经盐城市和江苏省职业病鉴定委员会两次鉴定,最终认定朱某职业性肺癌与某焦化公司有关。因果关系确定后,援助律师继续为朱某申请工伤认定和伤残等级鉴定。考虑某焦化公司政策性关闭,正处于

清算阶段,随时可能注销,援助律师迅速赶到市场监督管理局为朱某进行工伤未处理登记,紧急叫停该公司注销。本案经多次协商,最终在仲裁庭审前达成调解协议,某焦化公司当即支付10万元赔偿,工伤保险基金给付朱某一次性伤残补助金11万余元,朱某每月领取4200元伤残津贴直至其领取退休金。

【案件点评】

本案是一起特殊的职业病工伤案,受援

【权益顾问】

企业安全生产 合规管理的重点关注

安全生产是企业的生命基石。安全生产合规是指企业在生产经营过程中,遵守国家法律法规和标准,采取有效的安全管理措施,确保企业经营活动中的人员和财产安全。《安全生产法》对生产经营单位及其员工提出了更高的合规要求,企业应高度重视安全生产合规工作,筑牢安全防线,防止和减少生产安全事故,促进企业及经济社会持续健康发展。安全生产合规要特别注重体系的建设,明确责任清单、强化安全生产教育培训、做好分级管控、定期排查安全生产风险以及科学应对已发生安全生产事件。

建立健全安全生产合规管理体系。完善的安全生产合规管理体系可以进一步明确企业安全法律责任,规避法律风险,及时防范与应对安全生产事故,保障人员和财产安全,也可以优化企业管理,提升企业生产效率,为企业带来激励、良好商誉与优秀合作伙伴。明确安全生产合规体系组织架构和安全生产合规体系制度架构,梳理关于安全生产的外部法规标准、规章制度、操作规程,识别安全生产合规义务,注重安全生产合规体系的有效运行,保障安全生产投入、安全生产管理队伍建设、重视安全生产培训及应急演练训练等。

明确安全生产管理机构和责任人。安全生产管理机构的主要职责在于落实国家有关安全生产法律法规,组织生产作业内部各种安全检查活动,及时整改各种事故隐患,监督安全生产责任制落实等。《安全生产法》将企业安全生产主体责任范围扩大,企业主要负责人、其他负责人及安全生产管理人员都负有相应的安全生产管理职责。建立健全并落实全员安全生产责任制,将安全生产的责任落实到生产经营单位的每一个员工。通过明确员工的安全生产合规义务,让每个员工意识到自己既是安全的直接利害关系人,也是责任人。

加强安全生产培训与实践。企业应当通过加强培训与实践,宣传安全生产文化,使安全生产意识深入到企业全体员工的日常工作中。生产经营单位应制定安全生产教育和培训计划,定期组织对员工、被派遣劳动者、实习学生等进行安全生产相关的教育和培训,这是安全生产合规的重要内容。安全生产管理需要通过实战演习、模拟演练等各种方式增强员工的实践能力,培训和实践的情况及考核结果应当记录在案,与员工合规表现相结合,作为合规考评、评价的重要依据,未经安全培训合格,不得从事安全生产作业活动。

构建安全风险分级管控制度。企业应按照一定标准,如安全风险事件发生可能性的影响程度、影响范围、行政责任、刑事责任、民事责任等不同的法律责任等,对各类危险源进行辨识和评估,制定风险清单,对安全生产风险的类型进行分级排序,确定需要优先关注和应对的安全风险。针对不同等级风险设置不同的管控层级和措施,风险越大,管控级别越高。合法、有效且可操作的管理制度,是企业安全生产合规管理的内部规章及重要依据,企业要对企业内部生产管理制度、流程进行合规化梳理及调整,实现外法内规的统一性。

定期检查排除合规风险。隐患排查治理和建立风险等级管控制度是安全生产要求的双重预防工作机制,为安全生产合规检查提供了明确的法律依据。企业应当开展定期和专项合规检查,由内部管理人员和外部顾问组成合规检查团队,制定合规检查清单,开展合规检查,排查风险隐患,并形成合规检查报告,揭示合规风险问题并提出合规整改建议。检查结果可作为员工绩效考核的依据,记入其合规考核并与绩效挂钩,亦可作为责任追究的依据。双重预防机制的有效建立及切实执行,有利于企业防患于未然。

规范安全生产应急演练和事故应对。在合规建设过程中,企业须针对各种生产安全事故,制定综合性或专项的工作预案或应急处置措施,并定期组织各类事故预防方法宣传,安全事故应急演练、自救和互救知识普及,确保各项专项预案的落地实施。在发生安全生产事故时,企业应当立即启动安全生产事故应急预案,迅速采取有效措施,实施抢救,防止事故扩大,减少人员伤亡和财产损失,妥善保护事故现场,上报主管机关,并保持与企业法律顾问、安全评估顾问等专业机构沟通,商定应急处置及后续事宜。

卜传山



人12年前接触焦炉逸散物,潜伏期超过十年才发病职业性肺癌肿瘤。职业病鉴定重点在于职业危害接触史、危害因素与疾病之间的因果关系。受援人2013年至2023年工作单位是某化纤公司,存在化纤纤维及聚酯粉尘吸入肺部引起肺部病变,但这种危害程度是否会导致肺癌并不确定,而在焦化厂工作期间,接触的是焦炉逸散物等致癌物质,所以后两次鉴定才能成功。援助律师不厌其烦,抽丝剥茧,在多次谈话中潜心发现细节,为受援人三次申请职业病鉴定,明确因果关系。在受援人已经离职十余年后,找判例、翻法条、找部门、促调解,依法为生存期不足两年的受援人争取合法权益,较好展现了法律援助以人民为中心的宗旨和良好的办案质量。

江苏省法律援助中心 供稿