■法援在线

2023年度江苏省法律援助“十优”“十好”案件选登八

句容市法律援助中心对张某某生育医疗费营养费纠纷提供法律援助案

2022年10月张某某因生育向公司申请休假5个月获批。2023年3月公司以张某某长期旷工为由与其解除劳动关系。张某某查得公司自2022年12月起未依法为其缴纳社保,断保导致张某某社保处于“欠缴未缴”状态,无法申领生育补贴。后张某某为维护自身合法权益向句容市法律援助中心申请法律援助,就工资、补偿以及生育津贴补助、补贴部分提起劳动仲裁,但劳动仲裁委认为在单位补缴社保后张某某能够依法领取相关补贴,因此就生育补贴部分未予以支持。张某某多次要求公司补缴社保,但公司一直拖延未进行补缴。法律援助中心继续为其提供法律援助。援助律师走访医保部门了解到“社保缴纳不连续无法申领生育补贴”,本案中公司断缴导致张某某社保不连续,即使公司补缴,张某某依旧无法申领生育补贴,据此张某某只能向公司追讨。找到本案关键后,王律师积极与医保中心联系,请其出具“社保缴纳不连续,即使补缴断缴社保仍无法享受生育补贴”的证明材料,医保中心一开始以无此惯例为由拒绝,但王律师多次与医保中心沟通交流,说明当事人家庭困难等现实状况,医保中心最终同意出具了材料。张某某以此为证据向法院提出诉讼请求,要求支付生育医疗费、一次性营养补助共一万余元。在法官、法援律师多方努力下达成调解,后因公司未按时支付,当事人向法院申请执行,最终拿到相应款项。

【案件点评】

本案是一起女职工维权的典型案件,本案取证工作难度大,援助律师花费大量的时间和精力与各个部门对接和沟通,取得关键性的证据材料,让受援人在证据上从被动变为主动,并以事实为依据以法律为准绳,找准症结、多方沟通,成功化解了矛盾纠纷。孕期、产期、哺乳期内的女职工受到国家法律的特别保护,作为女性职工,在就业过程中遭遇不公时,要勇敢地举起法律的武器,维护自身合法权益不受侵害。

江苏省法律援助中心 供稿

■法官说法

劳动者工作严重失职造成安全生产隐患 用人单位解除劳动关系合法

【案例介绍】

2008年11月24日,小王进入南方化工公司工作,岗位为电仪维修技术员,负责生产区域日常安全巡检,并按要求填写《PF工厂每日巡检表》。2021年5月19日,巡检区域的打卡显示小王仅在3楼的门禁处刷卡,但巡检表记载小王已完成公司4层生产区域巡检工作,巡检结果均为正常。2021年6月11日,南方化工公司召开调查会议,小王认可存在未实际巡检但后补巡检记录的行为。2021年6月25日,南方化工公司在征求工会意见后向小王出具《劳动关系解除通知书》,载明小王严重违反规章制度,决定与小王2021年6月30日解除劳动关系。王某经仲裁程序前置后起诉至法院,主张违法解除劳动合同赔偿金。

南方化工公司提交经民主程序制定《奖惩制度》,其中规定“劳动者提供虚假工作报告、培训记录等的,公司可以解除劳动合同”,南方化工公司曾组织包括小王在内的公司员工学习过《奖惩制度》。

法院经审理认为,南方化工公司作为研究、开发、生产化工品的公司,对于安全生产的要求高,这就要求从事安全巡检、维修工作的人员必须高度认真负责,杜绝伪造任何与安全生产相关的检查记录报告。小王提交虚假工作报告的行为不仅违反公司规章制度,还会对公司的生产安全造成重大隐患。因此,南方化工公司与小王解除劳动合同符合法律规定。小王要求南方化工公司支付违法解除劳动合同赔偿金缺乏依据,法院不予支持。小王不服判决,提起上诉。二审驳回上诉,维持原判。

【法官评析】

安全生产不仅关系到企业生存与发展,还关系到经济发展大局。用人单位要实现安全生产,需要及时排查危险源,发现安全隐患并进行治理,归根到底是加强安全生产岗位人员管理,督促劳动者执行安全生产规范,避免日常工作流于形式。相较于一般岗位工作,安全生产岗位职责负有更高的注意义务。本案中,小王作为电仪维修技术员,日常安全巡检是其工作内容,其对日常工作内容的记录报告属于其工作报告,但小王在未实际巡检的情况下填写巡检记录、未在其记录的时间内实际进行巡检,该行为属于提交虚假工作报告,怠于履行安全巡检职责,因此公司依据《奖惩制度》认定王某的行为属于严重违纪行为并无不当,解除劳动合同的程序亦合法,无需支付赔偿金。本案通过司法裁判,坚定支持用人单位依法依规从严管理安全生产所涉人员,对维护企业安全生产,引导从业人员严格贯彻落实安全生产要求具有典型的示范意义。

用人单位要实现安全生产,归根到底是加强安全生产岗位人员管理,督促劳动者执行安全生产规范,避免日常工作流于形式。 万森 摄

张家港市人民法院 钱莉 叶玉

■金牌调解

月塘劳调中心:“1+N”劳调网让劳资纠纷不出厂

今年,仪征市月塘镇劳动争议调解中心获得了江苏省“金牌劳动人事争议调解组织”的称号,这主要得益于该镇打造了一个“1+N”劳动争议调解网,只要劳动争议一出现,就会有人出面,联合各方力量进行调解,使得劳动争议案件不用出厂,就能就地得到化解,既及时维护了劳动者合法权益,又减少了企业因为劳资纠纷而花费的时间和精力,让他们一心一意谋发展。

月塘镇劳动争议调解中心工作人员在宣传劳动法律法规

仪征市月塘镇位于江苏、安徽两省三市(区)交界处,辖19个行政村、3个街道社区和1个场圃,共5.8万人。现有企业256家,从业人员7600余人。随着企业的发展,务工人员也越来越多,劳资纠纷自然呈多发易发状态。近年来,月塘镇始终按照习近平总书记提出“坚持把非诉讼纠纷解决机制挺在前面”的指示要求,充分发挥预防调解在劳动人事争议处理中的基础性作用,通过整资源、抓硬件、强队伍、建机制等,最大限度地把劳动争议化解在基层、解决在萌芽状态,为月塘经济社会高质量发展保驾护航。

2022年,在镇网格化社会治理机制建设工作领导小组的指导下,由镇社会事业局、综合行政执法局、司法所、社会治理局、经济发展局、工会、派出所共同组成的镇级劳动人事争议调解中心正式挂牌运作,增强了工作合力。月塘镇劳动人事争议调解中心依托月塘镇行政综合执法局,设置接待场所和调解室。在为民服务中心设立调解登记窗口,购置了电脑、打印机、复印机等必要办案办公设施设备。采取“1+N”模式,由企业工会干部、村(社区)协理员、网格员、司法所专职调解员、民警等7名骨干调解员牵头负责,组建90人调解员队伍。定期组织专职调解员、兼职调解员、村(社区)协理员进行劳动争议化解、谈判技巧等培训。在捺山村组织协理员、网格员进行相关法律政策培训。组织骨干调解员观摩仪征市劳动人事争议仲裁院劳动争议案内部庭审,提升了业务能力。

调解中心加强对新设立企业和重点企业用工指导,落实专管员,每月进入辖区内企业,进行劳动保障监察、日常巡查,并进行登记。积极宣传人力资源和社会保障法律、法规和政策,引导企业自觉遵守劳动法律法规、执行劳动关系体检,保障双方合法权益不受侵害。组织重点企业负责人、职工代表进行劳动关系体检、劳动关系相关政策等宣传活动。为方便群众,形成“制度上墙”公示引导,在办公场所显著位置上墙公布调解工作程序、工作职责和调解员行为规范等规章制度;建立告知引导、调解登记、调解处理、督促履行等制度,形成制度目录,建立重大集体劳动人事争议应急调处机制。公开投诉监督举报电话,积极回应当事人提出的意见建议。及时制定出台《调解工作经费实施方案》,落实“以案定补”四类激励保障措施。建立电子台账,实行动态管理,提高信息化水平,加强与劳动人事争议仲裁机构和人民法院的沟通,确保信息互联互通和调解协议仲裁审查确认、司法确认网上流转。

为提高化解劳动争议纠纷的质效,做到让数据多跑路、让群众少跑腿,月塘劳调中心还开启“全国劳动人事争议在线调解服务平台”和“网格员综治服务平台”。近年来,全镇共开展企业走访80余次,排查化解人事争议纠纷60起,调解成功率达100%,有效化解了社会矛盾纠纷,在维护社会稳定、构建和谐劳动关系方面发挥重要作用。

木草

■维权快语

化解热射病认定工伤难 需要政策『加持』

6年前的7月19日下午,罗义在四川省绵阳市安州区一个建筑工地上中暑得了热射病晕倒去世。这位农民工当时51岁,虽然没有劳动合同,但晕倒前一天,项目刚刚给他买上工伤保险,这使他顺理成章拥有工伤理赔的权利,只需按流程去人力资源和社会保障部门进行工伤认定。可这条路走得艰难。直到今年5月15日,家属才拿到75.6万元的工伤死亡赔偿款。四川省检察院工作人员告诉记者,“两长同庭”的设置不常见,目的是宣告案件重要性,强化社会对这一事实的认识:职业性中暑属于职业病,可以认定为工伤。该案也被纳入最高检印发的典型案例。(7月24日《中国青年报》)

热射病属于重症中暑,依据相关规定,劳动者患热射病后被认定为职业性中暑的,可以进行职业病诊断并申报工伤,享受工伤保险待遇。根据2012年起施行的《防暑降温措施管理办法》第十九条规定,劳动者因高温作业或者高温天气作业引起中暑,经诊断为职业病的,享受工伤保险待遇。而在《职业病分类和目录》所列物理职业病中,第一项就是中暑。

与尘肺病和职业中毒等常见职业病相比,劳动者对于职业性中暑属于职业病的知晓度较低。相当一部分劳动者发生职业性中暑后,不知道可以申请职业病诊断,享受相应的工伤保险待遇。具体到职业性中暑,按照《职业性中暑诊断标准》,需根据高温作业的职业史,结合辅助检查结果,综合分析,排除其他原因引起的类似疾病,可诊断为职业性中暑。而这些证明往往需要用人单位配合提供相应的证据材料,如果用人单位不配合,劳动者很难取得这些证据,也就难以进行职业病诊断。

综上所述,导致热射病成为工伤认定难,主要有两方面原因。一方面,知晓率低。与尘肺病、职业中毒等常见职业病相比,劳动者对于职业性中暑属于职业病的知晓度较低,不知道在工作岗位患热射病可以申请职业病诊断,享受工伤待遇。另一方面,维权难度大。诊断职业性中暑,需要了解患者作业场所的气象条件,包括气温、气湿和(或)热辐射强度等,一些用人单位不愿意配合提供相应的证据材料。尤其是一些劳动者由于无法确认劳动关系或因职业病诊断程序烦琐,不得已选择以提供劳务者受害责任纠纷为由进行维权。

面对高温天气所造成的对劳动者身体的伤害,不能因为患上热射病却无法享受工伤待遇,让劳动者们流汗又流泪。一方面,扩大保障范围。建筑工人、快递员、外卖员等劳动者,是发生职业性中暑的高危人群。通过建立健全新就业形态劳动者单险种工伤保险制度,提高新就业形态劳动者职业伤害保障待遇;另一方面,劳动保障行政部门应根据中暑职工提供的证据或者调查取得的证据,依法作出工伤认定决定。针对用人单位不配合的情形,应充分运用举证责任倒置原则,让劳动者享受应得的工伤待遇。通过不断扩大工伤保险保障范围,防范化解劳动者中暑职业伤害风险,解决伤而无医、伤而无恤的难题,努力畅通工伤认定的维权之路,切实保障劳动者的合法权益。

吴学安

维权课堂
主办:江苏省高级人民法院
江苏省人民检察院
江苏省司法厅
江苏省总工会
承办:省高院民一庭
省检察院宣教处
省法律援助中心
省总工会法工部
江苏工人报

2024 有问有答

问:劳动者提供虚假资料,用人单位可以解除劳动合同吗?

答:根据《劳动合同法》规定,以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危,使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同,致使劳动合同无效的,用人单位可以解除劳动合同。

劳动者如通过提供虚假资料(例如假文凭、假证件、假就业经历等)骗取用人单位信任,与用人单位签订劳动合同,一经用人单位发现,单位则完全可以依据上述规定与之解除劳动合同而不视为违约。

当然,需要注意的是,当用人单位欲以上述理由解除与职工的劳动合同时,需要提供相应的证据。

依据《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)》相关规定,因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议,用人单位负举证责任。因此,司法实践中,当用人单位以劳动者被证明不符合录用条件为由解除劳动合同时,应当就其向劳动者送达或公示录用条件、录用条件的考核标准、考核结果以及与考核结果相对应的相关证明材料进行举证,举证不能时,根据举证分配原则承担不利后果。

■权益视点

被公司要求做违法的工作,劳动者应该怎么办?

不时有劳动者咨询:老板让我做违法的事情,该怎么办?如一位会计反映,老板总是让她做假账,以逃避税收征缴;一位员工投诉说,公司是专门做串标工作的,他的工作职责就是做虚假材料与别的公司串通招投标;一位员工说,公司是做签证中介的,老板要求员工虚假预定国外酒店,骗取订单以供签证使用后,再取消酒店订单;还有一名员工反映,公司是做贷款中介业务的,自己作为业务员,老板要求去拉客户,对于资质不好的客户,要动员其亲朋好友以自己名义贷款给客户使用是否涉嫌套路贷等等。总之,用人单位或单位负责人要求劳动者做各种各样可能涉嫌违法违规的非常规工作,给员工带来了烦恼和不安全感,如果按照单位的要求去做,以后东窗事发,自己会不会受到法律处罚?如果不按照老板的要求去做,又担心老板给自己穿小鞋,还有的老板直接进行赤裸裸的威胁,“能干就干,不能干就滚蛋”。那么对于用人单位的诸如此类的种种非常规的工作要求,员工究竟应该怎么办呢?

首先,如果按照用人单位或单位负责人的要求去做违法的事情,会触犯法律,要承担法律责任。如果按照老板的要求去做这些涉嫌违法违规的事情,之后东窗事发,老板作为主要责任人,要承担法律责任,劳动者作为直接实施的责任人也要承担法律责任。因此劳动者对用人单位或单位负责人安排的非常规工作,要保持警惕,一定要明辨是非,要搞清楚用人单位或单位负责人安排的工作是不是违法违规,现在网络发达,可以上网搜索他人的经验,最好咨询专业的律师,判断老板安排的非常规工作是否属于违法违规。

作为劳动者一定要在内心保持一种坚定的信念:我们是来打工赚钱养家糊口的,不是来违法犯罪的,因此违法违规的事情坚决不能做。如用人单位或单位负责人要求劳动者做销售去拉客户来高息理财,而单位又没有融资的资质,或者要求劳动者邀约客户来投资、培训,实际上是骗取客户的资金,这些明显违法的工作,一定要明确拒绝。如果发现公司或老板安排的其他工作涉嫌违法违规,劳动者应明确或委婉地拒绝。当前有很多案件涉及到员工违法犯罪的,如非法吸收公众存款的,公司没有存贷款的经营资质,却以各种形式吸收公众存款,高息返现,案发之后,很多业务员也被判处了刑罚处罚,要求退赔退赃,多年的所谓的劳务报酬和提成也被当作违法所得予以清退。还有的公司涉嫌互联网诈骗、开设赌场的,公司员工从事客服、销售、运营、主管等工作,在公司作为犯罪组织被公安机关打掉之后,这些员工、主管,也与上述非法吸收公众存款组织一样,受到了刑法的处罚,多年的收入报酬也一样被当成了违法所得予以清退,最终是人财两空。

其次,劳动者在这种情况下能否离职,离职后能否获得经济补偿呢?对此,我国劳动法和劳动合同法都有相关规定予以支持。

我国劳动法及劳动合同法相关规定,用人单位的规章制度违反法律、法规的规定,损害劳动者权益的,劳动者可以解除劳动合同,用人单位应给予经济补偿。如果公司的规章制度规定了员工的职责,这些职责违反法律、法规的规定,那么员工就可以被迫离职,要求公司给予经济补偿。如本文开头提到的员工的工作职责就是虚构材料与其他公司串通招投标,员工提交预定酒店订单之后截图骗取签证,贷款公司要求员工帮助骗取银行贷款,涉嫌套路贷等都属于违法行为,侵害了员工的权益,员工可以被迫离职,要求单位给予经济补偿。

我国劳动合同法规定了以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危,使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同属于无效合同。如果用人单位欺诈胁迫等手段,骗取劳动者签订了劳动合同,或者公司经营的业务是违法项目,单位欺骗劳动者签订劳动合同,实则是从事违法活动,那么劳动合同无效,在这种情况下,劳动者也可以解除劳动合同或请求确认劳动合同无效,要求单位给予经济补偿。

违反法律、行政法规强制性规定的劳动合同内容属于无效劳动合同。据此,劳动者也可以提出要解除合同或者确认劳动合同无效,并主张经济补偿。上述案例中用人单位的合同内容违法违规,签订劳动合同要求员工从事违反法律、行政法规的工作职责,以及单位负责人要求员工从事违法违规的行为都属于用人单位违反法律和行政法规的情形,劳动者都可以解除劳动合同或确认劳动合同无效,要求经济补偿。

我国劳动合同法第38条还规定:用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的,或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的,劳动者可以立即解除劳动合同,不需事先告知用人单位。上述案例中老板要求会计做假账偷逃税款,并威胁“能干就干,不能干就滚蛋”可以视为威胁手段强迫违法劳动,也可以视为违章指挥,当然,也属于要求员工从事违法行为,劳动合同内容违法,这位会计可以解除劳动合同,也可以直接去劳动执法部门投诉或申请仲裁,要求经济补偿。我国劳动合同法明确规定了劳动者拒绝用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业的,不视为违反劳动合同。

此外劳动者对用人单位的规章制度、劳动合同内容违法违规、违章指挥、强令冒险,危害生命安全和身体健康的劳动条件,有权对用人单位提出批评、检举和控告。劳动行政部门责令改正,给予警告;给劳动者造成损害的,应当承担赔偿责任。劳动者也可以向其他主管部门投诉,对于涉嫌犯罪的可以向司法机关举报。

武正营

工会新闻部:025-83279180
综合新闻部:025-83279175 83279178
记者通联部:025-83279187(含传真)
副刊评论部:025-83279183
编务出版部:025-83279189 83279190
网络新闻部:025-83279189
发行外联部:025-83279184(含传真) 83279185
理事会办公室:025-83279188(含传真)
广告信息部:025-83279186
专题专刊部:025-83279195
报社办公室:025-83279191(含传真) 83279192(含传真)
南京记者站:025-84551259
无锡记者站:0510-82710644
镇江记者站:0511-84413010
苏州记者站:0512-65232007
南通记者站:0513-85518389
扬州记者站:0514-87329339
盐城记者站:0515-88323997
徐州记者站:0516-83611090
淮安记者站:0517-83956961
连云港记者站:0518-85400641
常州记者站:0519-88117396
泰州记者站:0523-80818683
宿迁记者站:0527-84388197
张家港特派记者:0512-58226335
海安特派记者:0513-88869196
本报新闻网:025-83279186
本社地址:南京市中山北路202号
邮政编码:210003
广告经营许可证号:3200004110909
定价:216元(全年)/18元(每月)