

法官说法

用人单位不得委托第三方机构代为缴纳社保

【案情简介】

吕某2019年入职天津某公司,后被派遣至徐州某公司工作,2020年11月,吕某在工作中受伤,经当地人社局认定为工伤。天津某公司未以自己名义给吕某购买工伤保险,而是委托第三方机构以该公司名义给吕某购买了工伤保险。一审法院认为天津某公司已为吕某在其他地方购买工伤保险,吕某应向当地社会保险经办机构申报工伤理赔,故对吕某主张的一次性伤残补助金、一次性工伤医疗补助金暂不予理涉。二审经审理后认为天津某公司未以自身名义为吕某参加工伤保

险,且自认系以案外人的名义为其参加工伤保险,但认定工伤决定书中认定的用人单位系天津某公司,该公司主张可通过案外人为吕某申报工伤保险既无法律依据,亦未提供证据证明具有可行性,故该公司应当根据《工伤保险条例》的规定承担涉案工伤保险待遇。

【法官评析】

根据相关法规的规定,用人单位负有自行申报、按时足额缴纳社会保险费的法定责任,开户和缴费单位都应当是与劳动者建立劳动关系的用人单位,即使委托人力资源公司代为办理保险业务,也应当以

用人单位名义进行,如委托人力资源公司以自己的名义代缴社会保险,不仅肢解了政府对用工制度的管理,也破坏了社会保险秩序,改变了社会基本保险的初衷。本案中,用人单位天津某公司系人员密集型企业,也是工伤事故多发的企业,其委托人力资源公司以第三方的名义并使用第三方社保账户进行工伤保险的交付,隐藏了真正的劳动关系,规避了我国的用工登记制度,不利于维护劳动者参加社会保险和享有社会保险待遇的权益。一审法院没有意识到用人单位以第三方名义为劳动者参保本身就属于违法行为,从而错误

认定只要用人单位给劳动者参保,均应先进行工伤保险申报,二审对此予以纠正。

徐州市中级人民法院 孟文儒



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

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

提个醒

患病史不能作为胜任工作与的判断依据

2022年4月29日,曹某入职某环保公司,从事普工工作。同年5月8日,因在工作时不慎从平板车上摔下,导致脚踝骨折。2022年5月18日,公司为曹某办理了社会保险登记手续。2022年6月17日,公司以曹某曾患有癌症,无法胜任工作为由,通知解除与曹某的劳动关系。经协商未果,曹某向所在地的劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁,要求与某环保公司继续履行劳动合同。劳动人事争议仲裁委员会裁决支持了曹某的仲裁请求。某环保公司在法定期限内向法院提起诉讼,请求确认双方劳动关系于2022年6月17日解除。诉讼中,因无意再履行劳动合同,曹某请求法院确认双方劳动关系于2022年7月30日解除。

法院经审理后查明,曹某于2019年11月经某医疗机构诊断为前列腺癌,但经手术治疗后好转出院。在本次入职前,公司组织曹某等人进行了体检,体检结果无异常。法院认为,曹某虽曾患有前列腺癌,但经治疗后好转,且其入职前也进行了体检,某环保公司不能证明曹某曾经的患病史与因工受伤之间存在因果关系,也无法证明曹某有不胜任工作的其他情形,故其解除与曹某劳动关系的行为应属违法。因曹某在诉讼过程中自行请求于2022年7月30日解除与公司的劳动关系,故法院确认双方劳动关系于2022年7月30日解除。判决后,双方均未上诉,一审判决生效。后曹某领取相关工伤保险待遇。

对于劳动者不能胜任工作的情形,用人单位应当把握以下几点:确定合理的工作任务、考核标准,不能肆意提高标准,事实上难以完成;对于考核制度,程序上应当通过职工代表大会或者全体职工讨论后制定,并通过公示、培训、签收等方式进行告知劳动者;考核制度内容本身应当合法、合理,尽量给予客观量化,便于劳动者掌握并实施;对于考核结果,应当及时反馈给劳动者;注重对考核过程材料的留存,诸如投诉材料、谈话记录、检讨书、视频录像等,以便在发生争议时能充分举证说明。

对于不能胜任工作的劳动者,用人单位应解除劳动合同,还应当遵循《中华人民共和国劳动合同法》第四十条第二款的规定,即经过培训或者调整工作岗位,劳动者仍不能胜任工作的,用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后,可以解除劳动合同。本案中,某环保公司以曹某曾经患有癌症主张不胜任工作并直接解除劳动关系,缺乏事实和法律依据,依法应认定为违法解除劳动关系,法院结合曹某个人诉求,支持曹某的请求,充分保障作为劳动者其平等就业权利。

盱眙县人民法院 王云云

一线声音

萌芽状态第一知情人 争议化解不过日

滨海236名“和事佬”活跃“工会枫桥”第一线

权和解决职工急难愁盼,以推进“工会枫桥”的实际成效回应职工关切,提高职工的获得感、幸福感。

据县总副主席徐立才介绍,在发挥工会劳动法律监督员作用的基础上,从政法、人社公益律师、工会志愿者中挑选236名“和事佬”。县总按照就地就近的原则,划分137个和事网格,独立或协助调解劳动争议;对“和事佬”进行3天业务技能培训,实行持证上岗;要求每个“和事佬”每月在负责的网格内进行3次法治宣传活动;每周开展劳动争议风险排查1次,当好劳动争议萌芽状态第一知情人;运用“一函两书”,发挥监督抓前端,跟踪治未病功能。

县某服装公司改制,未征求工会和职工意见,单方确定裁员27人,对此职工反映强烈。东坎街道多元化调解工作室“和事佬”姜耀在第一时间掌握这一信息,及时到该公司做化解工作,一方面稳定职工情绪,另一方面建议召开企联席会议,讨论修改改制方案,履行职代会通过程序。新方案仅裁员9人,并根据各人工龄分别给予经济补偿总额达21万元,使职工和公司双满意。

“把职工的建议、诉求向企业领导汇报,将企业的经营状况、收支分配等向职工反馈,发挥企业与职工的纽带作用。”盐滨建设工程公司“和事佬”张桂芹说,前段时间公司遇到资金周转困难,对应增加工

资的职工未及时调资,有16名职工准备跳槽。我及时向公司汇报信息,并做好相关关员的思想工作,促进他们改变跳槽想法,与公司同舟共济谋发展。

9月底,该公司共为职工增加工资达17万多元,极大地增强了职工的归属感。

据了解,滨海县“和事佬”团队活跃在“工会枫桥”建设第一线,共开展劳动争议风险排查168次,提供劳动争议苗头信息147条,发《提示函》153份,化解劳动争议136件,开展普法147场次,指导集体协商36场次,稳定就业岗位2600多个,为职工解决急难愁盼问题124个。

记者 刘蕾蕾 通讯员 刘义昂 陈凯

权益观点

五大社保与劳动法关键时间点需牢记

近日,随着职场环境的不断变化和劳动者权益保护意识的日益增强,一系列关于社保与劳动法的关键时间点引起了广泛关注。这些时间点不仅关乎每一位职场人的切身利益,也是维护劳动市场秩序、促进和谐劳动关系的重要基石。

入职首月:劳动合同签订成焦点

一般来说,根据《劳动合同法》的相关规定,新入职员工必须在入职后的一个月内与用人单位签订书面劳动合同,但在实际当中迟迟不签书面劳动合同,甚至即使签了书面劳动合同,而本人却根本拿不到书面合同不同程度地存在着,使得这一潜在保障劳动者的合法权益,防止用人单位利用未签订合同的漏洞损害员工利益的法律规定,在实际操作中难以贯彻执行。对于部分企业存在拖延签订劳动合同的情况,相关工会法援律师提醒广大职

场新人,务必保存好入职证据,并在一个月内主动询问合同签订进展,确保自身权益不受侵害。

试用期:最长不过六个月的权益保障

试用期作为职场生涯的初期阶段,其长度和待遇一直是劳动者关注的焦点。根据《劳动合同法》第十九条的规定,试用期的长度根据劳动合同期限的不同而有所区别,但最长不得超过6个月。同时,同一企业内对同一雇员只能设定一次试用期。这一规定旨在防止企业滥用试用期制度,损害劳动者的合法权益。因此,职场人在签署劳动合同时,务必仔细核对试用期的相关规定,确保自己的权益得到充分保障。

加班限制:每月不超36小时的劳动底线

随着工作节奏的加快,加班已成为职场中的常态。然而,加班并非无

限制地延长工作时间。《劳动法》明确规定,除特殊情况外,每日加班不得超过1小时,每月不得超过36小时。这一规定旨在保障劳动者的休息权和健康权,防止过度加班对劳动者造成身心伤害。因此,面对不合理的加班要求,职场人有权说“不”,并通过法律途径维护自己的合法权益。

劳动仲裁时效:60天内的权利救济期

当职场人的劳动权益受到侵害时,劳动仲裁成为了一种重要的维权途径。然而,劳动仲裁并非无限期地等待处理。《劳动争议调解仲裁法》规定,劳动争议仲裁的申请时效为60天,自知道或应当知道权益受侵害之日起计算。超过这一时效期限,将可能增加维权的难度和复杂性。因此,职场人在发现自己的权益受到侵害时,务必及时采取行动,收集证据并在规定时间内提起仲裁申请。

工作满1年:带薪年休假的法定福利

除了上述几个关键时间点外,工作满1年后的带薪年休假也是职场人不可忽视的一项法定福利。根据《职工带薪年休假条例》的规定,连续工作满12个月以上的员工享有带薪年休假。休假日天数根据累计工作年限的不同而有所区别,但最低不少于5天。这一规定旨在鼓励员工合理安排工作与休息,提高工作效率和生活质量。因此,职场人在享受这一福利时,应提前与上级或人事部门沟通休假计划,确保自己的休假权益得到充分保障。

综上所述,职场中的社保与劳动法关键时间点对于每一位职场人来说都至关重要。只有充分了解并掌握这些时间点所蕴含的法律意义和权益保障措施,才能更好地维护自己的合法权益,促进和谐劳动关系的构建和发展。于长彬



9月26日,响水县总工会根据学校节前安全教育需求,特邀县公安局刑事警察大队重案中队副中队长“响水工匠”项玉梅走进江苏省响水中等学校作校园安全专题讲座,760余名师生参加活动。

项玉梅通过平时工作中接触到的真实案例,总结出电信网络诈骗、网络谣言、帮信犯罪、上头电子烟等四个方面的校园安全隐患,逐一剖析特点,提出预防措施,增强学生的警戒心、判断力和免疫力。

刘蕾蕾 陈松标 报



问:什么叫非全日制用工?“小时工”与用人单位之间是劳动关系吗?

答:《劳动合同法》第一次通过法律的形式对非全日制用工进行规范,对非全日制用工作了定义: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一般平均每日工作时间不超过4小时,每周工作时间累计不超过24小时的用工形式。

日常生活中,我们通常将非全日制用工称之为“小时工”。

“小时工”与用人单位之间是劳动关系吗?与《劳动法》相比,《劳动合同法》则对劳动关系的概念进行了全新的诠释。它规定从事非全日制用工的劳动者与用人单位之间的关系仍为劳动关系,双方可以订立劳动合同。

因此,从一定程度上讲,“小时工”的法定化,突破了《劳动法》意义上劳动关系只能在一一对的劳动者和用人单位之间建立的规定。

“小时工”可以兼职吗?从事非全日制用工的劳动者可以与一个或者一个以上用人单位订立劳动合同;但是,后订立的劳动合同不得影响先订立劳动合同的履行。《劳动合同法》从法律上确认了劳动者可以同时与一个以上的用人单位建立劳动关系的合法性。

而全日制用工的劳动者只能与一个用人单位订立劳动合同。

[编者按]为深入贯彻落实习近平新时代中国特色社会主义思想、党的二十大及中国工会十八大精神,进一步做好新就业形态劳动者合法权益维护工作,维护劳动领域政治安全,江苏省总工会将2024年确定为江苏工会“货车司机法律服务专项探索行动”年。连云港市总工会联合市司法局等部门开展“从‘新’出发,与法同行”新就业形态劳动者法律服务专项行动”,组织编写了《新就业形态劳动者法律维权典型案例选编—货车司机篇》。该《案例选编》搜集整理了省内外劳动人事争议仲裁机构、人民法院、交通执法部门已经生效的裁判和行政处罚20个,内容涉及劳动保障、民事、行政和刑事等四类法律法规,涵盖劳动关系认定、运费追讨、交通事故赔偿、超限运输及醉酒驾驶等十几个方面,引导货车司机等劳动者自觉尊法守法、依法维权,为基层工会干部和法律服务志愿者提供指导和帮助。

【案情简介】

刘某购买货车挂靠在某物流公司名下,随后聘用货车司机王某为驾驶员,并按月向王某发放工资。一天,王某在装完货后上车整理篷布时,不慎从车上摔下受伤。后来,王某所受伤害被鉴定为工伤。王某要求物流公司和车主刘某支付工伤赔偿费。物流公司称其系刘

某聘用,与公司不存在劳动关系,不应当支付。刘某称,王某虽然受雇于本人,但事故是王某弃用遥控器、违章操作导致,应当由王某自行承担责任。因协商未果,王某申请劳动仲裁,要求物流公司支付其工伤赔偿费28万元。仲裁委裁决支持了王某的仲裁请求。

【案例分析】



本案的争议焦点是,挂靠车主聘用的驾驶员发生工伤,被挂靠单位是否承担责任?主要应从以下两个方面进行分析:

一是挂靠车主聘用的驾驶员与物流公司是否存在劳动关系?根据最高人民法院民一庭《民事审判指导与参考》刊载安徽案例的观点,个人购买的车辆挂靠其他单位且以挂靠单位的名义对外经营,其聘用的司机与被挂靠单位之间不具备劳动关系的基本特征,不宜认定形成了事实劳动关系。本案中,刘某购买车辆挂靠在物流公司,然后聘任驾驶员王某,并对王某下派工作任务、发放劳动报酬、进行管理培训等,根据事实和相关法律规定,王某与物流公司(被挂靠单位)无实质的人员依附关系,不具备劳动关系的基本特征,不能认定为劳动关系。

二是物流公司对与其不存在劳动关系的劳动者是否应承担工伤赔偿责任?一般情况下,认定工伤要以存在劳动关系为前提,没有劳动关系,劳动者受到事故伤害,单位一般不予以工伤赔偿。根据《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》,个人挂靠其他单位对外经营,其聘用的人员因工伤(亡)的,被挂靠单位为承担工伤保险责任的单位。该规定中明确了被挂靠单位是赔偿责任主体。此种情形下,驾驶员的工伤认定不以存在劳动关系为前提。本案中,王某驾驶的车辆是刘某挂靠在物流公司且以物流公司

小易有约

新就业形态劳动者法律维权典型案例选编——挂靠车主聘用的驾驶员发生工伤,被挂靠单位要承担赔偿责任吗?

名义对外经营,因此,物流公司应当承担王某的工伤赔偿责任。

【案例点评】

本案属于不以存在劳动关系为前提,对劳动者在工作中因工作原因受到事故伤害认定为工伤的特殊情形,是对传统工伤认定的一个突破。主要是为了保护类似货车司机、农民工、外卖小哥等新就业形态劳动者群体,解决他们因为职业伤害陷入贫困的后顾之忧。值得注意的是,工伤认定采用无过错原则,也就是即使劳动者违章操作导致事故发生,也不影响工伤的认定(法定不得认定为工伤的情形除外)。司法实践中,对这些特殊群体的劳动者受到职业伤害直接认定为工伤的做法,体现了以人民为中心的发展思想,增强了人民群众的获得感。

法条链接:

最高人民法院民一庭2014年第一期《民事审判指导与参考》刊载安徽案例观点。

个人购买的车辆挂靠其他单位且以挂靠单位的名义对外经营,其聘用的司机与被挂靠单位之间不具备劳动关系的基本特征,不宜认定形成了事实劳动关系。《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定:

个人挂靠其他单位对外经营,其聘用的人员因工伤亡的,被挂靠单位为承担工伤保险责任的单位。

连法工