■法官说法

名为“值班”实为“加班”

法院:应当支付节假日加班工资

【案情简介】

居某自2020年1月1日起至某家电公司从事维修工作。工作期间,公司在法定节假日制作《假期值班表》要求居某按照该表上班,但未发放相应费用。在值班期间,居某工作内容与正常工作并无差别,均是根据公司派出的工单从事家电维修工作。2021年3月31日,公司告知居某劳动合同到期不再续签。居某以家电公司曾于休息日及法定休假日安排其工作为由,主张家电公司向其支付加班工资。

关于加班工资。劳动者主张加班工资的,首先应当提供基本的或初步的证据证明加班事实的存在。在劳动者承担初步举证责任后,再适用举证责任倒置的原则。根据《中华人民共和国劳动法》有关规定,“加班”是指用人单位由于生产经营需要,经与工会和劳动者协商后,安排劳动者在法定工作时间以外继续从事本职工作。而“值班”是单位为处理突发事件等原因,临时或根据制度在夜间、公休日、法定节假日等非工作时间内安排少数人员值守,对于用人单位安排劳动者从事与其本职工作有关的值班任务,劳动者要求用人单位支付加班工资的,一般应予支持。从案涉值班表所载明的内容看,能够证实居某存在节假日加班的事实,且工作内容亦与其本职工作相关联,故家电公司应当支付法定节假日加班工资。

【法官评析】

值班和加班存在如下差别:一是工作目的不同。加班是为了继续完成经营性工作,值班是为了保证生产经营的连续性和稳定性,避免突发事件和意外事件发生。二是工作内容不同。加班的工作内容与正常工作期间一致,值班主要是基于单位生产、消防、行政等需要,从事与劳动者本职工作无关的工作。三是工作强度不同。加班与正常工作的工作强度无差别,加班期间无法休息,而值班通常可以休息。本案提醒用人单位,应对劳动者值班加以规范,避免以值班之名行加班之实,充分保障劳动者的休息权与劳动报酬权。 扬州市中级人民法院 孙建瑢

■提个醒

工伤后“被”签赔偿协议,撤销!

近日,高邮市人民法院依法审理了一起“离奇”的工伤赔偿案。说“离奇”,是因为被告说,早就和原告签署了赔偿协议并且赔偿到位,原告再告到法院是无理取闹。原告则说,所谓赔偿协议自己毫不知情,是被告当时哄骗说为了申报商业保险而签的空白协议,如今出现在法庭的所谓赔偿协议纯粹是“被”签的。

老陈是高邮一家木器厂的木工大师傅。2022年7月初,他在厂里干活时,不慎被木料砸到左手拇指,造成左拇指皮瓣撕脱伤合并指骨粉碎性骨折。经鉴定构成九级伤残,认定为工伤。老陈是外地人,受伤之后便选择离开工厂,回到家中就医及休养,并与负责人通过微信联络赔偿事宜。起初,对方对老陈的伤情比较关心,双方的沟通也较为顺畅,然而不久之后,对方态度逐渐消极。直到有一天,负责人表示:“协议都签了,钱也给你不少了,你还想要什么?”

“什么协议?什么钱?”老陈心里凉了半截。他伤后不久就回了老家,何时与对方签订了协议?即便对方为自己垫付过医药费,但也远远未到工伤的赔偿标准,如今却想拿一份子虚乌有的《调解协议》了断此事,可《协议》上明明白白有他的签字画押,简直是有理也说不清。他决定选择诉至法院,用法律手段解决纠纷。

法庭上,被告出示了该《工伤事故一次性解决调解协议》,落款日期为2022年8月31日。协议显示:“公司一次性支付住院期间医药费5000(第一次手术费)和40000误工费、护工费、营养费、工资以及三个一次性补偿(一次性伤残赔偿,一次性医疗赔偿,一次性就业补助),此后不再负任何责任,不再涉及其他费用纠纷。”

原告辩称,此份协议是被告以“配合进行商业保险理赔”为由,要求自己在空白文件上签字后伪造的。同时,自己与公司负责人的聊天记录证明,双方一直在沟通治疗及赔偿事宜,不可能在8月31日签订调解协议。

法院审理认为,原告老陈与被告高邮市某木器厂盖章的《工伤事故一次性解决调解协议》显失公平。首先,该调解协议签订在原告定残之前,原告对其损失缺乏判断能力。原告在2022年7月2日受伤,该调解协议落款时间在2022年8月31日,此时原告的伤情是否需要二次手术还不清楚,伤情并未稳定。2023年1月29日,原告经扬州市劳动能力鉴定委员会鉴定为伤残九级,故在签订调解协议时原告并不知道其伤情的严重程度。其次,协议约定赔偿数额远低于原告实际损失,协议约定的45000元与九级伤残的法定赔偿数额之间相差悬殊。根据《中华人民共和国民法典》第一百五十一条规定,上述协议内容显失公平。综上,即便该协议是老陈本人签署,亦符合可撤销的民事法律行为。因此,法院对原告要求撤销该调解协议的诉讼请求依法予以支持。

法官认为,《中华人民共和国民法典》第一百五十一条明确,一方利用对方处于危困状态、缺乏判断能力等情形,致使民事法律行为成立时显失公平的,受损害方有权请求人民法院或者仲裁机构予以撤销。

员工在工作中意外受伤的,用人单位应在30日内向社会保险行政部门提出工伤认定申请;用人单位未提出工伤认定申请的,工伤职工或者其近亲属、工会组织在1年内可以直接提出工伤认定申请。治疗后存在残疾、影响劳动能力的应当进行劳动能力鉴定或伤残鉴定。

工伤职工享有医疗、康复、辅助器具配置、因工致残(一次性伤残补助金、伤残津贴、生活护理费、一次性医疗补助金)和因工死亡(一次性工亡补助金、丧葬补助金、供养亲属抚恤金)等待遇。“私了协议”虽然可以为双方提供一种快速解决纠纷的途径,但在签订之前,双方都应深入了解相关法律法规,明确伤病程度及赔偿标准,避免因为信息不对称而导致不公平情况发生。更不能随意在空白文件上签字,以免带来未知的法律风险。 邮法萱 木草

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

■工会服务

工会法律援助 为5名维权者解“薪”愁

高某等5人系某纸品包装有限公司职工,在该公司工作多年。2023年,该公司经济效益不好,便让包括高某等5人在内的大部分职工放假在家,并发布了放假公告。职工放假期间,该公司未向其支付此前拖欠及放假期间的工资,也未曾向其支付任何生活费。鉴于此,高某等5人主动与该公司解除了劳动关系,但是,双方就拖欠的工资和经济补偿金问题无法协商一致。2023年11月中旬,高某等一起到阜宁县总工会职工服务中心咨询求助。

阜宁县总工会权保部工作人员详细了解情况后,征求高某等5人意见,想通过与某纸品包装有限公司协调商议,让该公司给付拖欠的工资和经济补偿金,但诉求人表示不会达成一致意见,心事重重。为此,阜宁县总工会职工服务中心接待人员一边做安慰工作为他们壮胆撑腰,一边与县法律援助中心联系,为他们申请给予法律帮助。县法援中心接到高某等5人的申请后,快速进行了审查,及时安排具有丰富劳动争议办案经验的陈律师为其提供法律援助。

陈律师通过与县总工会职工服务中心工作人员和高某等人的深入交谈,了解了本案的基本事实。陈律师凭借多年的办案经验,指导高某等人收集该公司拖欠工资的相关证据,县职工服务中心也积极参与,和陈律师一同分析案情,确定了要求该公司支付拖欠的工资差额、放假期间相关工资以及解除劳动关系的经济补偿金的仲裁方案,及时为高某等5人向县劳动人事争议仲裁委员会提交了仲裁申请。

仲裁开庭审理过程中,陈律师认为,根据《江苏省工资支付条例》第31条的规定,用人单位非因劳动者原因停工、停产、歇业,在劳动者一个工资支付周期内的,应当视同劳动者提供正常劳动支付其工资。本案中,该公司因自身原因暂停生产,高某等人要求支付放假的工资在一个工资支付周期内,应当视同提供正常劳动支付工资。同时,根据《江苏省工资支付条例》第13条之规定,工资支付周期最长不得超过一个月。该公司违反规定,未及时足额支付劳动者工资,其行为亦符合《劳动合同法》第38条和第46条关于用人单位应当向劳动者支付经济补偿的情形,该公司应当给予高某等5人解除劳动关系的经济补偿。

因双方在庭审中未能达成调解,仲裁庭依法裁决高某等人工资按该公司提供的工资结算表数额认定,放假期间工资在一个工资支付周期内按正常提供劳动支付工资。仲裁裁决书生效后,该公司未按裁决书的内容主动履行义务,在陈律师指导下,高某等5人依法向县人民法院申请强制执行。在县人民法院冻结该公司账户的情况下,2024年5月,高某等5人仲裁裁决内容全部履行到位,合法权益得到了有效维护。

阜宁县总工会职工服务中心 王阿芹 周永祥

图片来源:网络

■维权快语

破解『病假不好请』,守护职工健康权

据2月17日《工人日报》报道,我国现行病假制度主要源于20世纪90年代的相关通知和意见,由于内容滞后、长期未调整等因素,在执行过程中面临诸多挑战,一些劳动者请病假难,一些劳动者休病假后工资被随意扣减。有专家建议,随着经济发展水平的提升,应适度提高标准,提升病假期间劳动者的待遇保障水平。

毋庸置疑,劳动者只有在身体健康的前提下才能更有效、更高效地工作。劳动者生病就医或者离岗休养恢复身心健康,是人之常情,也是法定权利。我国宪法和劳动法都明确,劳动者在患病等情况下可获得帮助和补偿,原劳动部《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》明确,企业职工在医疗期内,其病假工资、疾病救济费和医疗待遇按照有关规定执行。一些用人单位在劳动者患病后,不予准假或者随意扣减工资的行为,不仅与这些规定的精神相悖,也对劳动者的权益构成了侵害。

一段时间以来,有些用人单位依据用工自主权,对劳动者请假或患病休息期间的工资待遇等问题,制定了较为严苛的条件和程序。比如,有的要求劳动者患病后必须书面请假,提交二级以上公立医院的证明;有的将患病休息无法上班认定为旷工,扣减劳动者工资甚至与其解除劳动合同。这些情况导致不少劳动者有病不敢请假、有病不好请假,也引发了一些劳动纠纷,有些用人单位因此受到处罚后依然我行我素。

一些用人单位为何要对劳动者患病请假采取较为严格的管理措施?

首先,可能是人力资源配置的问题。时下,不少用人单位为减少用工成本,在人员配置上往往是“一个萝卜一个坑”,这也意味着,如果有劳动者因病请假,极有可能导致企业的正常生产经营、组织管理等出现空缺和衔接问题。其次,可能是出于一种管理制度上的震慑。如果请病假的条件和程序太简单容易,不排除会出现“泡病号”的情况,严格的条件和程序可以让一些劳动者望而却步,进而减少请假的情况。再有,相关法律规定较为原则,给了用人单位在是否准假、待遇处理等事项上更多的自行决定权——在劳动者话语权较弱、企业民主管理制度不完善的背景下,一些企业有关病假制度的合法性、合理性边界逐渐被模糊。

近年来,有关部门不断进行普法宣传,劳动监察部门持续整治相关违法行为,劳动仲裁机构、人民法院也经常在相关裁决中以案说法、释明法理。在劳动者法治意识逐渐增强、权益问题愈发受到重视的当下,一些用人单位实在不该屡屡触碰、逾越制度“红线”,让劳动者陷入“病假不好请、不敢请”的尴尬处境。

现实中,对于劳动者遇到的上述困境,一些地方已经探索出了一些破解之法。比如,经过医保部门对“小病大处方”的整治,一些用人单位担心的劳动者“小病大养”、虚构病情增加休养天数的情况已经越来越没有操作空间;对于一些劳动者急于看病而请假不及时的现象,有的用人单位已通过大数据行程比对证明其真实性;对于一些用人单位随意扣减劳动者工资的问题,一些地方出台了标准,以制约用人单位的自由裁量空间;至于劳动者请假会增加用人单位的用工成本,一些地方也正在探索成本分担、共担机制。

期待相关部门和用人单位本着“以职工为中心”的理念,借鉴好做法、约束乱作为,不断探索各方利益都能有效兼顾的好举措、好办法,让广大职工群众的身心健康更有保障,让劳动关系双方更好地“同频共振”。

来源:工人日报

■法援律师信箱

劳动者是否可以主张赔偿?

单位不及时支付工资导致离职,

律师您好:

我于2023年8月1日入职仪征一家洗浴中心从事运营工作。约定工资按照基本工资8000元+提成,但是单位一直未与我签订书面的劳动合同,且从入职以后单位经常拖欠我的工资。无奈,我于2024年10月6日向单位提交了书面的解除劳动合同通知书。目前单位尚拖欠我一个多月工资未支付。请问律师:单位未与我签订书面的劳动合同并且不及时支付工资导致我被迫离职的,我是否可以主张赔偿?

务工人员 万女士

万女士您好:

首先,依据《劳动合同法》第10条:“建立劳动关系,应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系,未同时订立书面劳动合同的,应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。”自你与单位建立劳动关系起一个月内,用人单位应当与你签订书面的劳动合同。

其次,依据《劳动合同法》第82条:“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,应当向劳动者每月支付二倍的工资。”《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第7条:“用人单位自用工之日起满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,自用工之日起满一个月的次日至满一年的前一日应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资,并视为自用工之日起满一年的当日已经与劳动者订立无固定期限劳动合同,应当立即与劳动者补订书面劳动合同。”自你入职之日起满一个月的次日,也就是自2023年9月1日起,你可以主张最多11个月的二倍工资差额,也就是你可以主张2023年9月至2024年7月期间的二倍工资差额。

再次:依据《劳动合同法》第38条:“用人单位有下列情形之一的,劳动者可以解除劳动合同:(二)未及时足额支付劳动报酬的;”第46条:“有下列情形之一的,用人单位应当向劳动者支付经济补偿:(一)劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的;”如果用人单位未按照劳动合同约定及时足额支付劳动报酬,劳动者可以单方面解除劳动合同,且要求用人单位支付经济补偿金。

依据第47条:“经济补偿按劳动者在本单位工作的年限,每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的,按一年计算;不满六个月的,向劳动者支付半个月工资的经济补偿。本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。”你是2023年8月1日入职用人单位,2024年10月6日离职,在用人单位合计工作时间是1年2个多月,故你方可以主张1.5个月工资的经济补偿。月工资标准为你离职前12个月的平均工资。

综上:需要提醒的是,依据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第5条:“自用工之日起一个月内,经用人单位书面通知后,劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的,用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系,无须向劳动者支付经济补偿,但是应当依法向劳动者支付其实际工作时间的劳动报酬。”如果用人单位要求与你签订书面的劳动合同,但是你不同意或者不配合签订的,你无法主张二倍工资差额补偿。

仪征市法律援助中心法援律师 许慧

■智力劳动保护

全国首个顶格处罚!

江苏重拳出击非正常专利申请代理行为

近日,信用中国、企查查等信源显示,我省东台某专利代理事务所(特殊普通合伙)因代理非正常专利申请数量巨大、严重扰乱专利工作秩序,被江苏省知识产权局依法予以警告、罚款10万元的行政处罚。

相关信息显示,该所代理的非正常专利申请数量大、分布广,涉及全国32个省份,严重扰乱了专利工作秩序,且该所在开展专利代理业务过程中,默许、指派专利代理师在未经其本人撰写或者审核的专利申请等法律文件上签名,上述行为构成《专利代理管理办法》第五十一条第二项“从事非正常专利申请行为,严重扰乱专利工作秩序”的情形,属于《专利代理条例》第二十五条第一款第五项规定的“疏于管理,造成严重后果”的违法行为,情节严重或者逾期未改正的,由国务院专利行政部门责令停止承接新的专利代理业务6个月至12个月,直至吊销专利代理机构执业许可证。据此,本次处罚可能并非最终结果,该代理机构或将面临国家知识产权局的进一步处理。

据了解,这是首个省级专利管理部门对非正常专利申请代理行为作出的顶格处罚,也是全国首个省级管理专利工作的部门对该行为作出顶格处罚的案件。江苏省知识产权局相关人士表示,顶格处罚只是对该代理机构的第一步措施,顶格处罚非正常专利申请行为也只是江苏专项整治工作的第一个案例。下一步,针对此类非正常专利申请行为多发于部分职业技术院校、医疗机构和低科技含量企业的现状,省知识产权局将联合市场监管、科技等部门依法严厉打击、严格处罚,彰显依法严厉打击非正常专利申请行为的鲜明导向。

近年来,随着知识产权事业的快速发展,一些不以保护创新为目的的非正常申请专利行为大量涌现,且变化多样。根据《规范申请专利行为的规定》第三条,主要包括8种行为,比如,所提出专利申请存在编造、伪造、变造发明创造内容、实验数据或者技术效果,或者抄袭、简单替换、拼凑现有技术或者现有设计等类似情况的;所提出专利申请的发明创造内容主要为利用计算机技术等随机生成的;违反诚实信用原则、扰乱专利工作正常秩序的其他非正常申请专利行为等等。这类行为严重扰乱专利秩序、浪费审查资源、降低专利质量、损害创新环境、影响国家和企业形象。

在国家知识产权局的统一部署下,江苏系统整治非正常专利申请行为,通过加大对代理机构的惩戒力度、开展专利申请质量前端排查试点、加强预审环节专利申请质量把控等举措,实现了非正常专利申请数量逐年下降,高质量专利申请逐年上升。同时,开展专利代理“蓝天”行动,提出“五大治理”任务,即强化源头治理、精准治理、专项治理、综合治理、协同治理,明确了“早发现、全周期、严打击、多维度、一体化”的治理目标,并确定了16项具体举措,主要包括:定期检测代理服务质量、推进“触发式”监管、建立“吹哨人”制度;突出代理质量导向、引导依法招揽业务、规范代理服务流程、加强从业人员监管;严厉打击非正常专利申请代理、无资质代理、违规商标代理等违法行为;综合运用信用评价、社会评价、行业评价等方式,推动创新主体择优选择服务机构;着力注重部门协同、区域协同、管育协同,形成监管工作合力。

万森 摄

通讯员 张锋 记者 万森

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: 0516-80277966
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)