



记者走基层

史俊杰:一位重症法官三十余载的初心守望

本报记者 万森

有关。

1992年大学毕业后分配到江宁法院,史俊杰先后在江宁区法院汤山法庭、开发区法庭、民一庭、房地产庭工作。年均审结案件200余件的他有个外号——“老中医”,并不是说他久病成医,而是说他非常善于处理疑难复杂案件。

速裁庭法官助理吉时告诉记者,这么多年,由于“强直性脊柱炎”无法抬头,史俊杰一直是手写裁判文书。“每份都是手写,案卷累起来恐怕有几十米高。”在吉时的记忆中,她曾跟着史俊杰去调解一起家事纠纷。乍一进门,满屋子老人,最大的80多岁,最小的也有60多岁,七兄妹纠缠了几年的房产纠纷,史俊杰用了一个多小时就解决了。“这个案子处理得相当漂亮,我当时有点震撼。”吉时说,史俊杰干调解是一把好手。

还有一起案件,江宁法院的法官们记忆犹新。

李某在江宁区某医院生孩子,检查发现胎儿“肩难产”。胎儿胎位不正,导致肩部卡在产道中,十分凶险,如果进行剖腹产,肯定来不及,胎儿随时会窒息死亡。有经验的产科医生或护士一般会采取“旋肩”的方法,即用手将胎儿的两边肩膀捏在一起,改变其胎位,使得胎儿顺利分娩。这样做有个常见的并发症,就是胎儿锁骨骨折。

而在这起案件中,助产人员采用了“旋肩”的方法,也造成了比锁骨骨折更严重的后果——胎儿臂神经丛损坏,一条胳膊永远残废。医院成为被告后,史俊杰认真研究了案情,最终判决医院不担责。理由是,在生命与健康发生冲突时,选择生命第一是正确的。

“在办案过程中,史俊杰该争的争,该坚持的坚持。”同事、民二庭庭长倪健这样评价他。而民一庭的法官赵俊驰则告诉记者,“师傅”史俊杰办案有一个特点,对于疑难复杂的案件总是能第一时间找到争议焦点,然后抽丝剥茧,一步一步为当事人哪怕诸多的当事人充分考虑,并提出一个大家都满意的解决方案。

史俊杰干的活非常杂,在他办理“疑难杂症”案件中,同样包括劳动争议案件。在江宁法院的照片档案中,有一张史俊杰给4名农民工发工资的照片。照片摄于2013年7月4日下午5点36分。在这起典型的“包工头欠薪案”中,建筑公司老板到了法院就要赖。面对其嚣张架势,史俊杰严厉地告诫道:组织双方调解是原告和法院对你最大的诚意,如果案件判决并进入执行程序,后果会更严重,法院可以向有关部门发函,你将进入建筑主管部门的黑名单,从此在江宁甚至南京接不到业务。



史俊杰患有“强直性脊柱炎”等病情十分严重,但他一直奋战在审判一线。

江宁法院 供图

在强大的政策攻势和法律的威慑作用下,老板最终答应给付工人工资,并打电话让其妻子将所欠工钱送到法院。

“是一种为民情怀”

作为一名老法官,史俊杰对年轻法官的“传帮带”可谓无微不至。在工作中,他不仅从理论和实务上对年轻法官给予指导,更重要的是让年轻法官学习驾驭庭审和运用法律的技巧。

得知史俊杰法官正与病魔作斗争,江苏省元律师事务所律师曹雷十分感慨。“诉讼中有过交集”,这位律师十分佩服史俊杰对法律原则的创造性解释能力,他说:“庭审中充满鲜明个性的审判风格、睿智的法庭发问,言简意赅且不失幽默风趣的归纳总结,总是让人印象深刻。”

对此,曾在房地产庭当过史俊杰“徒弟”的法官助理谢雨很有感触。她说,“他爱买书,更爱看书。他除了看法律类书籍外,对社会、历史、经济、文学类都有涉猎。有时看到好的书籍,还推荐给我们年轻人。”

“书读得多,专业过硬,阅历丰富,他在法庭上有气场!”法官赵俊驰则认为,除洞悉人性外,史俊杰总能在法理情中寻找到一个平衡点,往往一下子让案件有了“柳暗花明又一村”的突破。

受建筑市场不景气的影响,从2023年开始,江宁法院房地产庭全年收案数上涨超40%,6名员额法官中一名女法官休产假,“案多人少”矛盾特别突出,长期未结案件数量居高不下。史俊杰找到庭长李青,主动要

求承担所有的诉前鉴定工作。李青十分了解史俊杰的身体情况,也清楚“诉前鉴定”的难度以及他手上还有近百件案件的现实,就婉拒了他,并劝说他多注意身体。

谁知,没过一会,史俊杰又找到李青,说:“老同志为大家多分担一点压力,年轻人就会轻松一点,这也是一种帮助年轻人成长的方式。”

后来,史俊杰真的就一个人撑起了全庭的诉前鉴定操作的所有事务。大半年时间里,不仅提起的鉴定无一差错,而且在鉴定过程中千方百计做当事人的思想工作,很多的案件得以调解结案。李青回忆说,2023年房地产庭在建工案件暴发的情况下,不仅妥善应对了冲击,而且首次做到了超一年未结案件清零,可以说,取得这样的成绩,史俊杰有最大的功劳。“他的敬业奉献精神和乐观积极的生活态度仍然激励着大家。”

“老史身上有一种对审判工作特有的专注与情怀。”江宁法院党组书记、院长李传松这样评价史俊杰。这些年,带病挑重担,无论是在远离城区的汤山法庭,还是在当年刚成立的江宁开发区法庭,他都不叫苦叫累,始终激情饱满地工作。李传松分析,家事、房地产、劳动争议等案件比一般民事案件更为复杂,但史俊杰总是抢着干,院党组考虑到他身体,但他还是往难的挑。“只有一种解释,除了热爱就是一种为民情怀!”

记者采访中获悉,史俊杰1992年毕业于中南政法学院(现中南财经政法大学),曾多次获得过南京市优秀法官、江宁区优秀共产党员、区优秀公务员、最美基层干部、先进工作者等荣誉称号。

给用人单位服务期内擅自离职要赔偿

法官说法

吕某某于2010年7月至某医院从事中医针灸、推拿工作,入职时与医院签订聘用合同,约定工作期限为十年。2015年起至2017年期间,双方先后三次签订续聘协议。2019年9月6日,双方签订协议书,约定:某医院全额报销吕某某的学习费用,某医院一次性奖励吕某某30万元,吕某某在获得奖励后应为医院服务不少于10年,否则应全额退还30万元奖金及报销费用。2019年8月14日,吕某某一次性领取30万元博士学士学位补贴并从医院报销读博费用8万余元。合同到期后双方没有再次签订劳动合同。2020年12月25日,吕某某擅自离职。某医院起诉吕某某要求返还领取的奖金和报销费用。

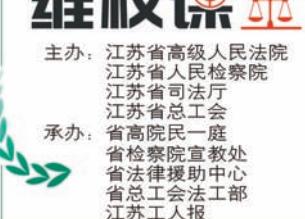
沭阳县人民法院经审理认为,用人单位为劳动者提供专项培训费用,对其进行专业技术培训的,可以与该劳动者订立协议,约定服务期。劳动者违反服务期约定的,应当按照约定向用人单位支付违约金。劳动者违反劳动法规定或劳动合同的约定解除劳动合同(如擅自离职),给用人单位造成经济损失的,应当承担赔偿责任。本案中,吕某某与某医院于2019年9月6日签订的协议书明确约定其获得奖励后为医院服务不少于10年,若服务不满10年而离开医院的,应全额退还30万元奖金及医院为其读博支出的报销费用。吕某某在获得医院给付的读博奖励和报销费用后,擅自离职,违反协议约定的服务期限,给医院造成损失,应当向某医院退还其获得的读博奖励和报销费用。法院最终判决吕某某退还某医院奖励及报销等费用合计32万余元。

【法官评析】

专业技术培训是针对特定劳动者的特定技能而提供的“升级型”培训,目的在于提升劳动者在特定领域的专业技术能力,确保劳动者经培训后能够在相对较长时间内为用人单位提供更有价值的劳动,故《中华人民共和国劳动合同法》第二十二条规定,用人单位为劳动者提供专项培训费用,对其进行专业技术培训的,可以与该劳动者订立协议,约定服务期限。劳动者违反服务期约定的,应当按照约定向用人单位支付违约金。

本案中,吕某某的成长离不开医院的培养,吕某某在获得医院读博奖励和相关学费后,在服务期内擅自离职,损害了医院的利益,应当向医院退还读博奖励及报销费用。

沭阳县人民法院 周艳

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

律师您好:

我从2012年开始在一家科技公司从事操作工岗位工作,期间公司与我连续签订过两次固定期限劳动合同,直至2024年7月第二次劳动合同期限即将到期时,公司向我发出续签固定期限劳动合同的邮件。请问:在这种情形下,我可以主动向单位提出订立无固定期限劳动合同吗?如果公司不同意订立无固定期限劳动合同,只愿意续签固定期限劳动合同,我能在第二次劳动合同期限不再续签,要求公司支付赔偿金?赔偿金的计算标准?

南京王女士

王女士您好:对于当今职业环境,劳动合同的续签问题与劳动者的切身利益息息相关。尤其当经历两次固定期限劳动合同后,为了更好地维护自身权益,续签环节更是劳动者务必清晰把握的关键。

根据《中华人民共和国劳动合同法》第十四条第二款第3项规定,在连续订立两次固定期限的劳动合同后,劳动者不存在《劳动合同法》第三十九条第1、2项的法定情形,即严重违反用人单位规章制度、不能胜任工作等,当第二次劳动合同期限不再续签,要求公司支付赔偿金?赔偿金的计算标准?

南京王女士

签订无固定期限劳动合同,用人单位若不同意续订劳动合同则属于违法解除劳动关系,在此情形下,用人单位应当承担违法解除劳动关系的经济赔偿责任,即依据《劳动合同法》第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

不过在司法实践中会有所不同,有些地区比较倾向于续签无固定期限劳动合同同时需要双方同意,用人单位有决定是否续签的权利。即当劳动者已经连续签订二次固定期限劳动合同,用人单位在第二次劳动合同期限届满前,提前一个月以书面形式向劳动者发出不再续签劳动合同的通知时,在此情况下,就算劳动者提出签订无固定期限劳动合同,仍有部分法院倾向于双方并无第三次续签劳动合同的合意,而判决支持用人单位有权利不进行第三次劳动合同的续签。

所以,对于劳动者而言,要密切关注劳动合同的到期时间,在第二次固定期限劳动合同期限即将到期前,明确自己的续签意向。如果希望获得稳定的职业保障,打算续签无固定期限劳动合同,应及时以书面形式向用人单位提出申请,并保留好相关凭证作为证据。

另外,若发生用人单位在第二次劳动合同期限届满后不作出续签的意思表示,劳动者继续在原单位工作的情形,劳动者可以在仲裁时效内提出申请,主张用人单位支付未订立无固定期限劳动合同期限的双倍工资差额,维护自身权益。

最后,当劳动者面对两次固定期限劳动合同期限届满后的续签问题时,需要充分了解自身权益,积极主动与用人单位磋商;在权益受到侵害时,通过合法途径维权。

由于用人单位不享有劳动合同期终止权,只能被动地与劳动者

面对两次固定期限劳动合同期限届满后的续签问题

本报记者 万森

检察之窗

没落实农民工工资实名制,竟被假讨薪钻空子

阳春三月,扬州经济技术开发区的一处建筑工地上,一派繁忙景象。正在现场巡视的工地负责人叫住一名走路带风的瓦工赞许道:“干得不错啊,还把一班组人的干劲都带动起来了!”瓦工憨憨一笑,说:“咱现在管理规范,工资有保障,大伙儿自然干得开心!”

可谁能想到,一年前,这个工程的总包方甲公司还被他人利用国家政策坑得焦头烂额,工人们的工资也差点儿打了水漂。

事情还得从2023年12月7日说起,扬州经开区检察院接到举报,称乙公司负责人刘某在承接甲公司分包项目后,私吞工程款,拖欠农民工工资,还串通他人打假官司讨薪15万元。该院立即成立办案组,两次赴甲公司所在地上海,调取4000余页的诉讼材料、监理资料,并将登记在册的农民工考勤信息与诉讼中的原告信息一一核对。发现有12人的实际工时和工资,远远低于起诉讨薪的数额。同时,办案组还发现,原告张某从未出现在考勤记录里。工商登记资料显示,张某名下有多家正在经营的装修公司,与农民工的身份明显不符。与他一同起诉的其他原告,诉讼费用均由案外人朱某支付。而朱某的银行流水显示,甲公司多次向其支付工程款。

面对这起不同寻常的“讨薪案”,办案组分头对十余名当事人、证人同时展开调查。在无法织圆的谎言面前,张某说出了真相:他与乙公司没半点关系,是受油漆班组包工头朱某的邀请,冒充了一回农民工。其他农民工原告也说,他们一直跟着朱某在各处做工,这个工程的工资早就拿到了,但朱某请他们帮忙讨薪,并做好了一切手续,还出了诉讼费和律师费。想着以后还要跟着朱某干活,他们便听从了朱某的安排。而且在拿到执行款后,他们将款项悉数转给了朱某。对此,朱某矢口否认。办案组随即拿出农民工们向其转账执行款的截图,他顿时傻了眼,只好供出了背后的始作俑者刘某。原来,刘某在承接



甲公司分包的项目后,将甲公司支付的工程款挪作他用,导致项目完工后,部分班组的工资无法结清。30多名工人要求刘某出具欠条,并在律师的帮助下将甲公司和刘某的乙公司一起告上法庭,要求支付欠薪35万余元。诉讼过程中,甲公司虽提出已与刘某结清所有款项,但因未掌握一手的考勤资料,无法对欠条的真实性进行回应。法院遂依据《保障农民工工资支付条例》中“分包单位拖欠农民工工资的,由施工总承包单位先行清偿,再依法进行追偿”的规定,判决由甲公司垫付农民工欠薪。甲公司如数执行了判决。因乙公司已资不抵债,刘某未能偿还甲公司垫付的资金。这30余件真讨薪的官司让刘某动起了假讨薪的歪脑筋。于是,他找到和自己长期合作的包工头朱某、邱某,共同炮制了考勤表和总额为15万余元的虚假工资欠条,并由朱某、邱某

安排张某和12名农民工将甲、乙两家公司告上法庭,骗取了由甲公司垫付的薪酬,并将执行款据为己有。2024年3月4日,扬州经开区检察院向法院制发再审检察建议,同时以涉嫌虚假诉讼罪对刘某、朱某、张某、邱某提起公诉。法院采纳再审检察建议,对该系列民事虚假诉讼案启动再审程序,并于日前以虚假诉讼罪判处刘某等4名被告人六个月至十个月不等的有期徒刑。2024年8月,扬州经开区检察院依法向甲公司制发检察建议,建议企业严格落实用工实名制管理,完善农民工工资总包代发制度,设立农民工工资专用账户,实现对用工、考勤、工资支付等工作流程的常态化、精细化监管。同时,制定更加详细的招标选聘方案,从合同管理、风险防范等多个方面,对分包商的资质进行严格把关,最大限度规避分包风险。

梅静 木草

