

■维权巡逻车■

# 富县法院“两说一联”解纠纷

本报讯(贺金霞 乔喜林)近日,延安市富县人民法院张村驿法庭启动“两说一联”(“群众说事、法官说法、干部联村”)便民联动机制,成功调解了一起因建房施工合同纠纷引起的农民工上访讨薪案件,由发包方赵某与承包方李某协商一致,共同支付农民工工资10万余元,取得了良好的社会效果。

早在今年4月15日,赵某承包了位于富县张村驿镇榆树行政村村民呼某的建房工程。随后,赵某将该工程的劳务发包给李某,双方于2019年4月20日达成协议并签订施工合同,赵某按工程进度支付劳务费,李某负责联系工人进行施工,并负责发放工人工资。合同签订后,赵某委托李某作为现场

负责人进行现场管理,李某联系10余名工人开始施工,工程进展40余天,李某在支付工人部分工资后,拒绝继续支付。10余名农民工多次讨薪未果,情急之下,前往富县人民政府上访。县政府接待了来访人员,并及时通知张村驿镇人民政府,要求妥善处理。张村驿镇人民政府接到通知后,迅

速召集法庭、派出所及司法所工作人员,启动“两说一联”工作机制,由张村驿法庭庭长乔喜林主持调解,进行现场说法、释法明理。经过几个小时的耐心调解,最终将纠纷化解,双方达成协议:由发包方赵某与承包方李某共同支付农民工工资107000元,双方就施工合同存在的争议另行解决。

■维权动态■

## 女工患病 互助保障雪中送炭

11月26日,尽管天冷得让人不愿出行,但是对于身患乳腺癌的女工张丽(化名)来说,内心却是无比温暖的,因为她收到了中国职工保险互助会西安办事处职工互助保障计划理赔互助金2万余元,同时还享受到2019年度职工互助保障会员慰问活动,这对于张丽来说无疑是雪中送炭,也让她感受到了“娘家人”的关爱。

张丽是西安市未央区张家堡街道西安办事处开办的职工医疗、住院津贴综合、女职工特殊疾病三项互助保障计划。2019年3月,张丽在长安医院被确诊为右乳腺癌,后连续9次的住院治疗,费用高达17万元,医保统筹报销6万余元,个人自付医疗费需近11万元,巨额的医疗费用,给整个家庭带来了沉重的经济负担。中国职工保险互助会西安办事处的工作人员得知这一情况后,迅速根据赔偿条款为其办理了职工医疗、住院津贴、重大疾病、女职工特殊疾病等互助保障计划理赔互助金24352元,中国职工保险互助会西安办事处主任张志宏和未央区总工会副主席王文莉亲自将互助金送到她手中。

近年来,未央区总工会非常重视职工互助保障工作,区内办理职工互助保障计划的单位数量和会员数量逐年增长,覆盖区内困难职工、企业职工、机关干部等各个基层工会会员。近三年来,未央区总工会理赔会员达229人,支付理赔互助金17.5万元,为工会会员筑起了一道抵御患病风险的防护墙。 □徐敬

# 感谢灞桥法院帮我讨回20万劳务费

西安的初冬伴随着丝丝寒意,但是寒意并没能阻止一颗热忱的心。近日,李某握着一面锦旗来到了灞桥区人民法院,说自己是来感谢胡军法官的。

原来,原告李某经人介绍,到西安市灞桥区田王街道某项目部从事整

栋楼体的修补、打钻及打磨工作,当时李某与建筑劳务有限公司的负责人口头约定劳务单价及支付方式。在此期间,被告陆续支付原告114500元劳务费,在该工程竣工后,经双方结算尚欠原告20万元劳务费,被告向原告出具了欠条。此后李某多次寻找被告催要

劳务费未果。他不得已开始找人讨薪,却不断遭到闭门羹,甚至会面临人身安全威胁,多次讨薪,无功而返。最后李某抱着试一试的心态,将对方起诉至灞桥区人民法院。没有想到,官司很快就判了下来,经过执行,自己的血汗钱顺利拿了回来。

李某始终没有忘记在自己艰难的时候,是灞桥法院帮助自己渡过难关,拿回血汗钱,为表达自己的感谢之情,他将锦旗送到胡法官手中,并说:“胡法官您话不多,但是严肃的脸上总流露出公正的气息……真心感谢你们!” □王思

## 农民工离职后未再就业并非与失业保险待遇无缘

■职工信箱■

百事通先生:

半年前,我与公司为期2年的劳动合同因到期而终止。由于离职的次日即遭遇车祸,一直在医院医治或遵医嘱在家休养,也由此导致无法通过工作来获取收入维持生计。无奈之下,我基于自己和公司已经共同缴纳了2年的失业保险费,曾要求社会保险经办机构给予失业保险待遇或发给生活补助费,但却遭到拒绝,理由为我是农民工,不属于《失业保险条例》所规定的失业主体,无权获得相关待遇。请问:该说法对吗?

读者 刘敏英

刘敏英同志:

该说法是片面的,农民工并非与失业保险待遇无缘。虽然《失业保险条例》第二条规定:“城镇企业事业单位、城镇企业事业单位职工依照本条例的规定,缴纳失业保险费。本条例所称城镇企业,是指国有企业、城镇集体企业、外商投资企业、城镇私营企业及其他城镇企业。”即其中仅仅提及城镇职工而未提及农民工,甚至其第六条已更加明确地指出:“城镇企业事业单位招用的农民工制工人本人不缴纳失业保险费。”但这并不意味着农民

工不能享受失业保险待遇,因为《社会保险法》第四十四条规定:“职工应当参加失业保险,由用人单位和职工按照国家规定共同缴纳失业保险费。”即其所强调的是职工,而职工包括了农民工。同样上述条例第二十一条也指出:“单位招用的农民合同制工人连续工作满1年,本单位并已缴纳失业保险费,劳动合同期满未续订或者提前解除劳动合同的,由社会保险经办机构根据其工作时间的长短,对其支付一次性生活补助。”即是说农民工照样可以领取失业保险金,只不过方式为“一次性”,归类在“生活补助”。条件为:一是身份为农民合同制工人;二是连续工作满1年且用人单位已为其缴纳失业保险费;三是劳动合同期满后未再续订或者劳动合同被提前解除。而本案具备了相应的法律特征:一方面,你具有农业户口,并与公司签订过劳动合同,属于“农民合同制工人”;另一方面,你已经在公司工作2年,且与公司共同缴纳了2年的失业保险费;再一方面,你与公司的劳动合同已因到期而终止,你失业属实且事出有因。至于你获取一次性生活补助的具体金额,则应按照你所在地省级人民政府确定的标准来执行。 □百事通

最近,上海二中院审结了这样一起案件。法院的判决是:算!

那么,这起案件的由来是怎样的呢?原来,不久前,市民小刘在工作单位拿杯子冲泡奶粉喝,一不小心被开水烫伤了左腿。

同事们见状,赶紧将小刘送往医院。医生对小刘伤口进行处理后,诊断为左下肢二度烫伤。

小刘向当地人社局提出工伤认定申请,人社局受理后调查认定:小刘的情况符合工伤认定范围,作出工伤认定决定。

但小刘的用人单位甲公司不服,认为职工在上班期间,除饮水之外的饮食行为导致的伤害均不属于工伤,于是提起行政诉讼,请求撤销工伤认定决定。

一审法院认为,小刘在上班时冲泡奶粉的行为,并未超出工作中满足正常生理需要的范畴,可以视为在工作时间、工作场所内受到伤害的情形,区人社局作出的被诉工伤决定并无不当。故驳回甲

## 上班期间冲奶粉被烫伤也算工伤

公司的诉讼请求。甲公司不服,提起上诉。

二审中,上海二中院认为,劳动者在其劳动过程中满足其必要的、合理的生理需求的行为,从事劳动工作的前提条件,属于劳动关系的一部分,应当受到法律保护。

奶粉系冲饮性质的即食性饮品,只需花费少量的人力和时间。因此,小刘在上班时冲泡奶粉的行为并未超出工作中满足正常生理需要的范畴,虽不属于直接履行工作职责,但也是为了更好地履行工作职责,属于间接的工作原因,原审判决并无不当。

综上,二审法院判决驳回上诉,维持原判。

承办法官表示,劳动者在工作中因满足合理生理需要的行为而受伤应当被认定为工伤,用人单位不应过度排斥和苛责。当然,法律对劳动者的保护也应当严格依据法律规定,实践中不能无限扩大“合理的生理需要”这一概念的范畴。 □辛华



12月1日,陕西省聋人协会举办听力康复公益讲座活动。来自西安市未央区启点之星康复中心的蒋梦云主任就《言语矫治基础概述》做了专题讲座,倡导听障人士关注听力言语健康,提高口语表达能力。 □本报记者 兰增干 摄



近日,商洛市山阳县总工会举办“关爱女工”健康知识讲座,邀请全国女性健康万里行组委会讲师团教授胡萍为大家授课,县直单位300余名女职工代表参加。胡萍从女性心理

健康和生理健康多方面向女职工分析各种妇科疾病缠身的原因,传授预防办法和治疗方法,使参加讲座的女职工受益匪浅。 □王荣金 摄

## 不服劳动争议仲裁向法院起诉后又申请撤诉不能再起诉

■律师点评■

案例

因单位长期拖欠工资,王某便提起劳动仲裁,仲裁裁决支持了他的大部分请求,但王某并不满意,便向法院提起诉讼。法院立案后,由于公司和王某和解,王某又申请了撤诉,法院准予撤诉。后来公司出尔反尔,又不愿和王某和解,那么王某能否再此起诉呢?

点评

劳动争议纠纷与普通的民事纠纷有所不同,其需要以劳动仲裁为前置程序。即先劳动仲裁,仲裁后才能起诉。当事人在收到

劳动仲裁裁决后15日内,如果不服仲裁的,可以提起民事诉讼。在此期间如果未提起诉讼的,该劳动仲裁裁决生效。如果一方当事人不履行裁决,则另一方当事人可以直接向法院申请强制执行。而普通民事案件则无这方面的规定,普通民事纠纷可以直接向法院提起诉讼。

《最高人民法院关于人民法院对经劳动争议仲裁裁决的纠纷准予撤诉或驳回起诉后劳动争议仲裁裁决从何时起生效的解释》第一条规定,当事人不服劳动争议仲裁裁决向人民法院起诉后又申请撤诉,经人民法院审查准予撤诉的,原仲裁裁决自人民法院裁定送达当事人之日起发生法律效力。

根据上述法律规定,就王某与所在单位发生拖欠工资的劳动争议,在经劳动仲裁后,在法定的期限内已经起诉过一次,只不过因为王某申请了撤诉,法院也裁定准予了撤诉。由于王某通过申请撤诉这一行为作出放弃诉讼权利从仲裁裁决的意思表示,此时已丧失了再次起诉的权利,即王某不能再次向法院提起诉讼。

笔者在此提醒,向法院提起劳动争议诉讼后,当事人一旦撤诉,原仲裁裁决便自法院撤诉裁定送达之日起发生法律效力,当事人不能就此再次向法院起诉。 □张一鸣

## 拒聘,竟然因为你是某省人

杭州互联网法院审理的这起案件,很可能是浙江首例地域歧视案

拒聘,竟然因为你是某省人

23岁的小闫姑娘毕业于国内某大学法学专业。大学毕业后,在老家工作了两年,今年来到杭州发展。7月3日,她向杭州某公司投递简历,应聘“法务”和“董事长助理”两个职位。没想到,该公司在查看小闫简历仅一分钟,便向小闫发送了两份不适合此岗位的通知。岗位“不合适原因”栏上赫然写着“某地人”三个字。

原本听说职场有男女性别歧视,没想到这一回遇见了地域歧视,小闫愤而起诉。此案近日在杭州互联网法院开庭,并当庭判决。

被告公司辩称“某地人”是内部备注

小闫在起诉中说,被告上述地域歧视行为,违反了《中华人民共和国就业促进法》第三条“劳动者就业,不因民族、种族、性别、宗教信仰等不同而受歧

视”以及第二十六条“用人单位招用人员,应当向劳动者提供平等的就业机会和公平的就业条件,不得实施就业歧视”的相关规定,严重侵犯了原告的人格权。

她请求法院依法判令被告向原告口头道歉,自判决生效之日起连续十五日在《人民日报》《浙江日报》等媒体上向原告登报道歉,并支付精神抚慰金人民币6万元。

在法庭上,被告公司辩称,这个“某地人”只是公司内部作为备注,不是拒绝的理由,真实的拒绝理由是小闫工作经验不够。而且,又没有给小闫带来损失,赔偿6万元显然过高。

不过,这个说法被法官当庭质问,你明明是写在对外公布的资料上,如果是备注应该是对内的资料上。再说,作为人力资源部经理的操作,这样的回复应该是不会出差错的。

公司是否侵害了小闫的平等就业权;二是若侵权行为成立,被告公司应承担何种民事责任?

法院认为,劳动者享有平等就业权是其人格独立和意志自由的表现,侵害平等就业权在民法领域,侵害的是一般人格权的核心内容——人格尊严。

就业歧视的本质特征是没有正当理由的差别对待。像本案,被告公司对于小闫的两份简历均以“某地人”为不合理理由予以拒绝,可见被告公司使用了地域来源这一标准,对人群进行了归类和差别对待。

出生在哪里,是小闫乃至任何人都无法自主选择和控制,与生俱来的“先赋因素”,在浙江某公司无法提供客观有效的证据证明地域要素与小闫申请的工作岗位之间,存在必然的内在关联或存在其他合法目的的情况下,浙江某公司的区分标准不具有合理性,构成法定禁止事由。

所以,被告公司所为属于直接就业歧视,直接剥夺了小闫平等参与和平等被对待的就业机会,对其人格尊严和意

志自由构成侵害。

据此,法院当庭宣判:认定该公司对小闫构成地域歧视,侵害其平等就业权,判决被告公司向小闫口头道歉,在国家级媒体刊登道歉声明,并赔偿闫某精神抚慰金及合理维权费用损失10000元。

小闫的代理律师是浙江丰国律师事务所的王旭山和陈松涛,庭后他们告诉记者,经搜索查询,该案可能是浙江省首例就业地域歧视案。被告公司从事的也是酒店服务业,出现这样明显的侵犯人格权的行为太让人吃惊了。小闫是法学专业毕业生,所以对此类侵权行为敏感地拿起了法律武器,希望其他求职的年轻人也都要具备这种法律意识。

据悉,案件之所以放在杭州互联网法院审理,是因为小闫当时投递简历是通过智联招聘APP,被告企业给她的回复也是通过该APP的,所以引发纠纷符合杭州互联网法院管辖。 □肖菁

■典型案例■