

指使多人虚假诉讼的包工头被判刑

通讯员 朱晨希 本报记者 马丽红

在施工过程中,遇到工程款纠纷,本可通过调解或诉讼的方式来解决,但包工头偏偏动起了“歪脑筋”。他指使多人冒充民工身份,伪造虚假证明和工资表,将工程款包装成民工工资进行诉讼。最终,他“搬起石头砸自己的脚”,因虚假诉讼获刑。近日,岱山县人民法院审理了这样一起劳务纠纷案件,被告人李某因虚假诉讼罪,被判处有期徒刑八个月,并处罚金5万元。

基本案情:

2021年6月,某分包公司从总包公司处承揽了一项安装工程,某分包公司后将该工程的部分项目交由李某等人施工,李某组织民工进场提供劳务。2022年1月至4月,李某在施工过程中与分包公司产生工程款纠纷,多次协商未果。

2022年12月,李某谋划指使21人以讨要民工工资的名义,将某分包公司作为被告,向法院提起民事诉讼。在递交了不实的工资核算表和伪造的考勤表等后,又向法院申请了财产保全。

该案立案后,承办法官在询问原告21人的过程中发现,部分人员对案涉工地毫不了解,甚至从未到过岱山。承办法官又从佐证材料中看出,出入工地证件存在明显的PS痕迹,该案件存在重大虚假诉讼嫌疑。法院经审理查明,提起诉讼的原告21人中,有15人实际未到案涉工地提供劳务,有6人的工资已在起诉

前由李某垫付结清。2023年3月,岱山法院当庭判决驳回了上述21人的诉讼请求,同时解除对分包公司的财产保全。法院对21名虚假诉讼当事人作出罚款500元至9000元不等的决定,而李某则因指使多人虚假诉讼,涉嫌虚假诉讼罪被提起公诉。

法院经审理认为,由于李某虚构劳务关系,向法院提起劳务纠纷诉讼,法院采取了财产保全措施并开庭审理,致使分包公司被冻结资金32万余元。李某的行为不仅扰乱了正常的诉讼程序、浪费了司法资源,也侵害了农民工和其他真实债权人的合法权益。其行为已构成虚假诉讼罪,遂作出如上判决。目前,该判决已经生效。

法官说法:

根据相关法律规定,以捏造的事实提起民事诉讼,妨害司法秩序或者严重侵害他人合法权益的,处三年以下有期徒刑、拘役或者管制,并处或者单处罚金;情节严重的,处三年以上七年以下有期徒刑,并处罚金。

本案中,包工头李某利用民工工资应当优先支付、优先受偿的特别救济措施,假借诉讼之名行非法之实,是典型的“无中生有”型虚假诉讼行为,必将受到法律的严惩。法官在此提醒大家,应采取正确方法维护自身合法权益,切勿在违法犯罪边缘走钢丝,到头来,只会令自己身陷囹圄。

超龄女工上班遇车祸身亡,能否被认定为工伤?

《工人日报》张伟杰

超过法定退休年龄的务工者,能否进行工伤认定?6月17日,北京市密云区法院对外公布了一起近日审结的行政案件。

案情回顾:

1966年5月出生的张女士从农村进城务工,在一家超市生鲜岗位工作。2020年1月,张女士驾驶电动车途经北京市密云区时与一辆小客车发生交通事故,经医院抢救无效死亡,道路交通事故认定张女士为此次事故的次要责任。

张女士的丈夫宋先生为她申请工伤认定后,人社局认为张女士已超过法定退休年龄,作出不予认定工伤的决定。宋先生不服,向法院提起诉讼。

庭审过程:

案件审理中法院查明,张女士受某超市雇佣从事生鲜岗位工作,并领取超市下发的工资,与超市形成了事实上的用工关系。张女士在去该超市上班途中遭遇车祸。

在宋先生提出申请后,人社局认为,《人力资源社会保障部关于执行<工伤保险条例>若干问题的解释(二)》(以下简称《意见》)第二条第二款规定:“用人单位招用已经达到、超过法定退休年龄或已经领取城镇职工基本养老保险待遇的人员,在用工期间因工作原因受到事故伤害或患职业病的,如招用单位已按项目参保等方式为其缴纳工伤保险费的,应适用《工伤保险条例》”。张女士入职和发生交通事故时间均已超过法定退休年龄,且用人单位并没有为其缴纳工伤保险费,张女士受到的伤害,不符合认定工伤或者视同工伤的情形。所以决定不予认定或视同工伤。

对此,法院认为,《意见》第二条第二款的内容明确了超过法定退休年龄人员在符合一定条件下,可以适用《工伤保险条例》的情形,体现了对超过法定退休年龄人员因工伤亡予以保护的目。但并不能依据《意见》第二条第二款直接

推定出,招用单位未为超过法定退休年龄人员缴纳工伤保险费就不应适用《工伤保险条例》。

《最高人民法院关于超过法定退休年龄的进城务工农民在工作时间内因公伤亡的,能否认定工伤的答复》明确说明:“用人单位聘用的超过法定退休年龄的务工农民,在工作时间内、因工作原因伤亡的,应当适用《工伤保险条例》的有关规定进行工伤认定”,人社局未考虑张女士系务工农民身份,未明确其与用工单位是否形成劳动关系等事实情况,仅以张女士在入职时已经超过法定退休年龄为由,依据《意见》第二条的规定作出不予认定工伤决定,认定事实不清,适用法律错误。

审判结果:

法院经审理认为,虽然张女士超过了法定退休年龄,但不影响其工伤认定。法院判决撤销人社局作出的不予认定决定,并对宋先生提交的工伤认定申请重新作出决定。裁判后,人社局及用人单位均不服,提起上诉。二审法院驳回上诉,维持原判。

以案说法:

北京市密云区人民法院法官赵玉福提示,我国法律并未明文禁止使用超过法定退休年龄的农民工,《工伤保险条例》也没有明确将超过法定退休年龄的劳动者排除在适用范围之外。因此,劳动者是否超过法定退休年龄,并不影响工伤认定。

依据《最高人民法院行政审判庭关于超过法定退休年龄的进城务工农民因工伤亡的,应否适用<工伤保险条例>请示的答复》规定,“用人单位聘用的超过法定退休年龄的务工农民,在工作时间内、因工作原因伤亡的,应当适用《工伤保险条例》的有关规定进行工伤认定。”该答复是针对超过法定退休年龄的进城务工农民在特定情况下是否认定工伤的规定。

同时,根据《工伤保险条例》相关规定,职工在上下班途中,受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的,应当认定为工伤。

提前1小时开早会,拒绝参加就开除?法院:有变相强迫员工加班之嫌,判赔16万余元

《江苏法治报》园法萱

身在职场,总绕不过“加班”话题。但是,你听说过,公司每天提前1小时开晨会,员工不参加就被开除的事情吗?近日,江苏省的苏州工业园区法院就审结了这样一起劳动争议案件。

2016年11月7日,顾先生入职苏州某公司,岗位为项目工程师。2019年12月16日,顾先生参加公司《员工守则》的培训。《员工守则》里明确注明:公司上午工作时间为8:30至12:00。2020年起,顾先生开始兼职部分采购工作。

2022年9月5日,公司部门负责人通过微信的方式,通知顾先生次日7:30开会,顾先生告知负责人家中有事,无法提前到公司。2022年9月6日至9日,顾先生按照要求,于每日上午早会时间点前,将数据统计表通过微信发送给负责人。

2022年9月14日,公司以顾先生多次拒参加早会,按照《员工守则》中“拒绝接受上司合理、合法的指令,或拒绝分配的工作”为由,解除劳动合同,并将解除事宜通知公司工会,公司工会复函同意解除。

无奈之下,顾先生向苏州工业园区劳动人事争议仲裁委员会申请劳动仲裁。因案件未能在法定期限60天内作出裁决,仲裁委员会决定终结案件审理。顾先生向法院提起诉讼,要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金16万余元。

法院经审理后认为,劳动者与用人单位均应依法履行各自义务,用人单位也应依法保障劳动者的合法劳动权益。根据公司制度规定,上午上班时间为8:30,而公司负责人通知早会时间为7:30,顾先生在接到通知后及时向公司反馈家中具体情况,并明确

表示无法参加早会,并按照公司要求将工作数据在早会前发送给负责人。鉴于公司通知开早会时间有悖于员工守则规定的工作时间,有变相强迫员工加班之嫌。顾先生根据家庭情况,拒绝参加公司负责人通知的不合理的变相加班早会,不能认定为属于《员工守则》规定的“拒绝接受上司合理、合法的指令,或拒绝分配的工作”情形。

综合以上分析,公司解除顾先生的劳动合同于法无据,应支付相应赔偿金。根据顾先生在公司内的工作年限及离职前平均工资水平计算,公司应支付顾先生违法解除劳动合同赔偿金163904.4元。

一审宣判后,公司提起上诉,主张驳回一审中关于赔偿金的诉讼请求。苏州中院二审认为,一审法院对公司违法解除劳动合同及支付赔偿金的认定并无不当,依法驳回上诉,维持原判。

法官提醒:

随着现代经济的快速发展,如何更好地平衡企业的用工管理权,保障劳动者合法权益,是企业需要面临和思考的问题。实践中,基于劳动关系的从属性特征,用人单位在与劳动者的关系中处于相对优势的地位,更容易利用自身的资源优势对劳动者的合法权利空间进行“隐形”压缩,劳动者也多基于现实原因被迫“接纳”。规章制度的制定,是用人单位行使用工自主权和管理权的主要方式,劳动者严重违反用人单位规章制度的,用人单位可以解除劳动合同。但有利权利就须有约束,用人单位的规章制度不能随意制定,更不能侵害劳动者的合法权益。对于用人单位而言,只有合理行使自己的用工管理权,才能使企业持续健康地发展。

依法惩治

记者6月25日从最高人民法院获悉,2023年全国法院一审审结毒品案件33401件,判决发生法律效力被告人49603人,同比分别下降10.41%和11.7%,毒品案件数量和被告人数量自2015年后已出现“八连降”,毒情总体向好态势进一步巩固。

新华社 王鹏 作

