

律师入“社保”为何也艰难?	“红头文件”咋成了一纸空文	未成年人权利保护须引起全社会关注	儿童身心受伤父母该如何应对
在多数人眼中,律师深谙法律,其权益不会被侵害,其实不然。	提前退休手续办了,规定的权益却“泡汤”了。	在社会愈加关注未成年人权益的同时,未成年人犯罪现象也不容乐观。	家长需要了解并关注儿童身心受伤后如何维权的法律知识。
6 版	6 版	7 版	7 版

是承包关系还是劳动关系 七位厨师索要加班费经济补偿金的背后

孟亚生

时下,在我国劳动用工中,企业将部分用工发包给其他单位或人来完成,自己不再直接招工的现象普遍存在。那么,将部分用工承包出去,职工与发包企业之间是承包关系,还是劳动关系?二者如何区别?本案的判决和专家释法为我们提供了答案。

——编辑手记

为了节约用工成本,时下一些企业采取承包措施,将企业的部分用工发包给其他单位或人来完成,自己不再直接招工。

然而,将部分用工承包出去,职工与企业之间是承包关系,还是劳动关系?二者关系又如何区别?

日前,江苏省南京市法院审理了一起7名“包厨”厨师诉发包企业,要求法院确认双方的劳动关系、索要加班费、经济补偿金的案件。

5月中,该案通过劳动仲裁、法院一审后,终审法院作出判决,认定双方存在事实劳动关系,企业赔偿职工各种费用38万余元。

厨师承包

2002年6月,南京中山东路一家三星涉外商务旅游饭店,为了控制用人成本支出,决定将餐饮部外包出去。

2002年7月22日,厨师许存林与酒店签订了包厨协议,期限一年。协议约定,酒店聘请许存林全权负责厨房的正常运作及日常事务,承包总月薪3.2万元,许存林必须遵守酒店的规章制度等。

协议签订后,又有6名厨师先后被招进酒店,因酒店厨师3.2万元工资总额不变,许存林每个月大概能拿到1.5万元,其余为另6位厨师的工资。

一年后,酒店与许存林签订的包厨协议期满,双方没再续签协议,许存林仍从事主厨工作,月薪也未发生变化。期间,许存林也找到酒店,希望双方能够签订劳动合同,而酒店认为双方是一种承包关系,没必要签劳动合同。

2007年11月9日,酒店以许存林任厨师长期间管理不善为由,停止了他和另外6名厨师的工作。

许存林代表厨师与酒店交涉,数天后酒店通知他们7人到酒店上班,并准备签订劳动合同,但合同中对他们7人的工作内容、劳动报酬没有明确,于是7人拒绝在合同上签字。

2007年12月30日,酒店以双方未能按新岗位签订劳动合同事宜达成一致为由,决定解除双方签订的包厨协议。

之后,许存林和6名厨师,向南京市劳动争议仲裁委员会提出仲裁申请,认为双方存在事实劳动关系,酒店在职工无过错的情况下解除劳动关系,应支付其在酒店工作期间的加班费、赔偿金、经济补偿金等。

南京市劳动争议仲裁委员会在经过开庭审理后,裁定酒店支付许存林等7人一年的加班工资。许存林等人提出的经济补偿金等

判决酒店赔偿38万元

2009年初,一审法院对此案作出了判决:7原告与被告之间事实劳动关系存在,按照《江苏省劳动合同条例》规定,被告酒店因未提前30天以书面形式通知终止事实劳动关系,需赔偿每位原告一个月工资;依照《江苏省劳动合同条例》第三十八条的规定,有关用人单位终止劳动关系的,应当按照劳动者在本单位的工作年限,每满一年发给劳动者相当于一个月工资的经济补偿金的规定,原告在酒店每工作一年,被告赔偿一个月(工资)的经济补偿金;依照《劳动法》第四十四条

规定,用人单位安排劳动者延长工作时间的,应当支付不低于工资150%的工资报酬,现在原告诉称每周加班10小时,被告须按规定支付。

判决7原告获赔38.45万元。被告酒店为7原告补办2004年2月以来的社会保险登记手续,补缴社会保险费。

一审判决后,被告不服,向南京市中级人民法院提起上诉。

2009年5月上旬,南京市中级法院作出终审判决,维持一审判决。

专家认为,首先,要在协议中明确承揽或承包人按照“定做”的要求完成工作,交付工作成果,发包人或定做人给付报酬,双方在地位上是对等的不具有管理与被管理的隶属关系。如果用用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于承揽者或者承包者,他们接受用人单位的劳动管理,结果便如同本案,即使双方不签劳动合同,法院也会认定存有事实劳动关系。

有些发包企业为了保证外包项目的质量,往往会与承包企业一起共同管理承包企业输出的工作人员。然而一旦出了工伤等事故,发包企业和承包企业往往会相互扯皮。为此,上海等一些地方法院明确规定,用人单位

南京大学有关劳动法学专家认为,酒店虽然与许存林签订了包厨协议,但协议的关键是明确规定许存林必须遵守酒店的规章制度,这将被视为酒店对许存林等7厨师有管理权,其工作性质是从事的酒店安排的有报酬劳动,而且提供的劳动是酒店业务的组成部分。所以,法院认定原告与被告之间存在劳动关系是正确的。

本案中,酒店将厨房外包,最后法院还是认定双方存在劳动关系。那么,以承包形式用工的法律定义应是什么?

专家认为,首先,要在协议中明确承揽或承包人按照“定做”的要求完成工作,交付工作成果,发包人或定做人给付报酬,双方在地位上是对等的不具有管理与被管理的隶属关系。如果用用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于承揽者或者承包者,他们接受用人单位的劳动管理,结果便如同本案,即使双方不签劳动合同,法院也会认定存有事实劳动关系。

有些发包企业为了保证外包项目的质量,往往会与承包企业一起共同管理承包企业输出的工作人员。然而一旦出了工伤等事故,发包企业和承包企业往往会相互扯皮。为此,上海等一些地方法院明确规定,用人单位

南京大学有关劳动法学专家认为,酒店虽然与许存林签订了包厨协议,但协议的关键是明确规定许存林必须遵守酒店的规章制度,这将被视为酒店对许存林等7厨师有管理权,其工作性质是从事的酒店安排的有报酬劳动,而且提供的劳动是酒店业务的组成部分。所以,法院认定原告与被告之间存在劳动关系是正确的。

本案中,酒店将厨房外包,最后法院还是认定双方存在劳动关系。那么,以承包形式用工的法律定义应是什么?

专家认为,首先,要在协议中明确承揽或承包人按照“定做”的要求完成工作,交付工作成果,发包人或定做人给付报酬,双方在地位上是对等的不具有管理与被管理的隶属关系。如果用用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于承揽者或者承包者,他们接受用人单位的劳动管理,结果便如同本案,即使双方不签劳动合同,法院也会认定存有事实劳动关系。

有些发包企业为了保证外包项目的质量,往往会与承包企业一起共同管理承包企业输出的工作人员。然而一旦出了工伤等事故,发包企业和承包企业往往会相互扯皮。为此,上海等一些地方法院明确规定,用人单位

规定,用人单位安排劳动者延长工作时间的,应当支付不低于工资150%的工资报酬,现在原告诉称每周加班10小时,被告须按规定支付。

判决7原告获赔38.45万元。被告酒店为7原告补办2004年2月以来的社会保险登记手续,补缴社会保险费。

一审判决后,被告不服,向南京市中级人民法院提起上诉。

2009年5月上旬,南京市中级法院作出终审判决,维持一审判决。

专家认为,首先,要在协议中明确承揽或承包人按照“定做”的要求完成工作,交付工作成果,发包人或定做人给付报酬,双方在地位上是对等的不具有管理与被管理的隶属关系。如果用用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于承揽者或者承包者,他们接受用人单位的劳动管理,结果便如同本案,即使双方不签劳动合同,法院也会认定存有事实劳动关系。

有些发包企业为了保证外包项目的质量,往往会与承包企业一起共同管理承包企业输出的工作人员。然而一旦出了工伤等事故,发包企业和承包企业往往会相互扯皮。为此,上海等一些地方法院明确规定,用人单位

南京大学有关劳动法学专家认为,酒店虽然与许存林签订了包厨协议,但协议的关键是明确规定许存林必须遵守酒店的规章制度,这将被视为酒店对许存林等7厨师有管理权,其工作性质是从事的酒店安排的有报酬劳动,而且提供的劳动是酒店业务的组成部分。所以,法院认定原告与被告之间存在劳动关系是正确的。

本案中,酒店将厨房外包,最后法院还是认定双方存在劳动关系。那么,以承包形式用工的法律定义应是什么?

专家认为,首先,要在协议中明确承揽或承包人按照“定做”的要求完成工作,交付工作成果,发包人或定做人给付报酬,双方在地位上是对等的不具有管理与被管理的隶属关系。如果用用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于承揽者或者承包者,他们接受用人单位的劳动管理,结果便如同本案,即使双方不签劳动合同,法院也会认定存有事实劳动关系。

有些发包企业为了保证外包项目的质量,往往会与承包企业一起共同管理承包企业输出的工作人员。然而一旦出了工伤等事故,发包企业和承包企业往往会相互扯皮。为此,上海等一些地方法院明确规定,用人单位

南京大学有关劳动法学专家认为,酒店虽然与许存林签订了包厨协议,但协议的关键是明确规定许存林必须遵守酒店的规章制度,这将被视为酒店对许存林等7厨师有管理权,其工作性质是从事的酒店安排的有报酬劳动,而且提供的劳动是酒店业务的组成部分。所以,法院认定原告与被告之间存在劳动关系是正确的。

本案中,酒店将厨房外包,最后法院还是认定双方存在劳动关系。那么,以承包形式用工的法律定义应是什么?

专家认为,首先,要在协议中明确承揽或承包人按照“定做”的要求完成工作,交付工作成果,发包人或定做人给付报酬,双方在地位上是对等的不具有管理与被管理的隶属关系。如果用用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于承揽者或者承包者,他们接受用人单位的劳动管理,结果便如同本案,即使双方不签劳动合同,法院也会认定存有事实劳动关系。

有些发包企业为了保证外包项目的质量,往往会与承包企业一起共同管理承包企业输出的工作人员。然而一旦出了工伤等事故,发包企业和承包企业往往会相互扯皮。为此,上海等一些地方法院明确规定,用人单位

南京大学有关劳动法学专家认为,酒店虽然与许存林签订了包厨协议,但协议的关键是明确规定许存林必须遵守酒店的规章制度,这将被视为酒店对许存林等7厨师有管理权,其工作性质是从事的酒店安排的有报酬劳动,而且提供的劳动是酒店业务的组成部分。所以,法院认定原告与被告之间存在劳动关系是正确的。

本案中,酒店将厨房外包,最后法院还是认定双方存在劳动关系。那么,以承包形式用工的法律定义应是什么?

专家认为,首先,要在协议中明确承揽或承包人按照“定做”的要求完成工作,交付工作成果,发包人或定做人给付报酬,双方在地位上是对等的不具有管理与被管理的隶属关系。如果用用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于承揽者或者承包者,他们接受用人单位的劳动管理,结果便如同本案,即使双方不签劳动合同,法院也会认定存有事实劳动关系。

有些发包企业为了保证外包项目的质量,往往会与承包企业一起共同管理承包企业输出的工作人员。然而一旦出了工伤等事故,发包企业和承包企业往往会相互扯皮。为此,上海等一些地方法院明确规定,用人单位

南京大学有关劳动法学专家认为,酒店虽然与许存林签订了包厨协议,但协议的关键是明确规定许存林必须遵守酒店的规章制度,这将被视为酒店对许存林等7厨师有管理权,其工作性质是从事的酒店安排的有报酬劳动,而且提供的劳动是酒店业务的组成部分。所以,法院认定原告与被告之间存在劳动关系是正确的。

本案中,酒店将厨房外包,最后法院还是认定双方存在劳动关系。那么,以承包形式用工的法律定义应是什么?

专家认为,首先,要在协议中明确承揽或承包人按照“定做”的要求完成工作,交付工作成果,发包人或定做人给付报酬,双方在地位上是对等的不具有管理与被管理的隶属关系。如果用用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于承揽者或者承包者,他们接受用人单位的劳动管理,结果便如同本案,即使双方不签劳动合同,法院也会认定存有事实劳动关系。

有些发包企业为了保证外包项目的质量,往往会与承包企业一起共同管理承包企业输出的工作人员。然而一旦出了工伤等事故,发包企业和承包企业往往会相互扯皮。为此,上海等一些地方法院明确规定,用人单位

南京大学有关劳动法学专家认为,酒店虽然与许存林签订了包厨协议,但协议的关键是明确规定许存林必须遵守酒店的规章制度,这将被视为酒店对许存林等7厨师有管理权,其工作性质是从事的酒店安排的有报酬劳动,而且提供的劳动是酒店业务的组成部分。所以,法院认定原告与被告之间存在劳动关系是正确的。

本案中,酒店将厨房外包,最后法院还是认定双方存在劳动关系。那么,以承包形式用工的法律定义应是什么?

专家认为,首先,要在协议中明确承揽或承包人按照“定做”的要求完成工作,交付工作成果,发包人或定做人给付报酬,双方在地位上是对等的不具有管理与被管理的隶属关系。如果用用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于承揽者或者承包者,他们接受用人单位的劳动管理,结果便如同本案,即使双方不签劳动合同,法院也会认定存有事实劳动关系。

有些发包企业为了保证外包项目的质量,往往会与承包企业一起共同管理承包企业输出的工作人员。然而一旦出了工伤等事故,发包企业和承包企业往往会相互扯皮。为此,上海等一些地方法院明确规定,用人单位

南京大学有关劳动法学专家认为,酒店虽然与许存林签订了包厨协议,但协议的关键是明确规定许存林必须遵守酒店的规章制度,这将被视为酒店对许存林等7厨师有管理权,其工作性质是从事的酒店安排的有报酬劳动,而且提供的劳动是酒店业务的组成部分。所以,法院认定原告与被告之间存在劳动关系是正确的。

本案中,酒店将厨房外包,最后法院还是认定双方存在劳动关系。那么,以承包形式用工的法律定义应是什么?

专家认为,首先,要在协议中明确承揽或承包人按照“定做”的要求完成工作,交付工作成果,发包人或定做人给付报酬,双方在地位上是对等的不具有管理与被管理的隶属关系。如果用用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于承揽者或者承包者,他们接受用人单位的劳动管理,结果便如同本案,即使双方不签劳动合同,法院也会认定存有事实劳动关系。

有些发包企业为了保证外包项目的质量,往往会与承包企业一起共同管理承包企业输出的工作人员。然而一旦出了工伤等事故,发包企业和承包企业往往会相互扯皮。为此,上海等一些地方法院明确规定,用人单位

南京大学有关劳动法学专家认为,酒店虽然与许存林签订了包厨协议,但协议的关键是明确规定许存林必须遵守酒店的规章制度,这将被视为酒店对许存林等7厨师有管理权,其工作性质是从事的酒店安排的有报酬劳动,而且提供的劳动是酒店业务的组成部分。所以,法院认定原告与被告之间存在劳动关系是正确的。

本案中,酒店将厨房外包,最后法院还是认定双方存在劳动关系。那么,以承包形式用工的法律定义应是什么?

专家认为,首先,要在协议中明确承揽或承包人按照“定做”的要求完成工作,交付工作成果,发包人或定做人给付报酬,双方在地位上是对等的不具有管理与被管理的隶属关系。如果用用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于承揽者或者承包者,他们接受用人单位的劳动管理,结果便如同本案,即使双方不签劳动合同,法院也会认定存有事实劳动关系。

有些发包企业为了保证外包项目的质量,往往会与承包企业一起共同管理承包企业输出的工作人员。然而一旦出了工伤等事故,发包企业和承包企业往往会相互扯皮。为此,上海等一些地方法院明确规定,用人单位

南京大学有关劳动法学专家认为,酒店虽然与许存林签订了包厨协议,但协议的关键是明确规定许存林必须遵守酒店的规章制度,这将被视为酒店对许存林等7厨师有管理权,其工作性质是从事的酒店安排的有报酬劳动,而且提供的劳动是酒店业务的组成部分。所以,法院认定原告与被告之间存在劳动关系是正确的。

本案中,酒店将厨房外包,最后法院还是认定双方存在劳动关系。那么,以承包形式用工的法律定义应是什么?

专家认为,首先,要在协议中明确承揽或承包人按照“定做”的要求完成工作,交付工作成果,发包人或定做人给付报酬,双方在地位上是对等的不具有管理与被管理的隶属关系。如果用用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于承揽者或者承包者,他们接受用人单位的劳动管理,结果便如同本案,即使双方不签劳动合同,法院也会认定存有事实劳动关系。

有些发包企业为了保证外包项目的质量,往往会与承包企业一起共同管理承包企业输出的工作人员。然而一旦出了工伤等事故,发包企业和承包企业往往会相互扯皮。为此,上海等一些地方法院明确规定,用人单位

南京大学有关劳动法学专家认为,酒店虽然与许存林签订了包厨协议,但协议的关键是明确规定许存林必须遵守酒店的规章制度,这将被视为酒店对许存林等7厨师有管理权,其工作性质是从事的酒店安排的有报酬劳动,而且提供的劳动是酒店业务的组成部分。所以,法院认定原告与被告之间存在劳动关系是正确的。

本案中,酒店将厨房外包,最后法院还是认定双方存在劳动关系。那么,以承包形式用工的法律定义应是什么?

专家认为,首先,要在协议中明确承揽或承包人按照“定做”的要求完成工作,交付工作成果,发包人或定做人给付报酬,双方在地位上是对等的不具有管理与被管理的隶属关系。如果用用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于承揽者或者承包者,他们接受用人单位的劳动管理,结果便如同本案,即使双方不签劳动合同,法院也会认定存有事实劳动关系。

有些发包企业为了保证外包项目的质量,往往会与承包企业一起共同管理承包企业输出的工作人员。然而一旦出了工伤等事故,发包企业和承包企业往往会相互扯皮。为此,上海等一些地方法院明确规定,用人单位

与输入单位就对劳动者共同承担的义务达成协议并征得劳动者同意的,用人单位和输入单位应当共同对劳动者承担《劳动法》规定的各项义务。

除此之外,发包企业最主要的一点就是要查看服务商或承揽人是否有从事发包企业所发包的项目资质,没有资质,出了问题还是由发包商承担。长期以来,无资质人员承揽工程并不少见,虽然无资质人员承包工程价格低廉,一旦出现严重事故,他们对高额额的赔偿无法承担时,便逃之夭夭,不少农民工为赔偿、讨要工资报酬吃尽了苦头。

由于传统上认为直接施工的农民工与发包企业没有劳动关系,农民工无权直接向发包人讨要报酬,容易使大量农民工的报酬无法落实,严重影响社会稳定。针对这一现象,劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》第4条规定:“建筑施工、矿山企业等用人单位将工程(业务)或经营权发包给不具备用工主体资格的组织或自然人,对该组织或自然人招用的劳动者,由具备用工主体资格的发包方承担用工主体责任。”

法院经审理查明,2008年10月22日零时许,来到网吧的王晓全等4名青年经预谋后,对正在上网的“沈阳小伙”进行殴打、威胁、恐吓,迫使“沈阳小伙”按其要求转出价值人民币100元的Q币100个,以及大量的游戏币、游戏装备,4人将这些网络虚拟财产予以平分。

随后,王晓全又单独将“沈阳小伙”强行拽至外面,从其身上搜出并抢走人民币200元。

案件发生后,“沈阳小伙”向警方报案。王晓全意识到惹了祸,向警方投案自首,并与“沈阳小伙”达成调解协议,主动出钱补偿。然而,这4名青年的行为涉嫌抢劫罪,检察机关依法提起公诉。

法院认为,Q币、游戏币和游戏装备,属于网络虚拟财产,虽在现行法律中,只对公民的合法收入、储蓄、房屋和其他合法财产予以认可,并没有对虚拟财产的合法性作出明确规定,但玩家在游戏中的财物的积累需要付出时间和金钱,虚拟财产完全具备财产的一般属性,应当纳入刑事法律保护范围。本案中,被告人王晓全等4名青年以暴力手段抢劫虚拟财产,已经构成抢劫罪,公诉机关指控的罪名成立。鉴于4名被告人系初犯且归案后认罪态度较好,主动与被害人达成调解协议,故酌情从轻判罚。

(新华社记者 范春生)

“走遍千山万水、历尽千辛万苦、排除千难万险、说尽千言万语”

山东平度法院开展“服务企业年”活动

本报讯(记者杨明清 通讯员王伟明)日前,山东平度市法院召开了加大“服务企业年”活动动员大会,对开展“服务企业年”活动进行动员部署。这是平度市法院针对当前受国际金融危机的影响,该市经济增长面临的挑战和考验,积极帮助企业渡过难关,促进经济平稳较快发展的举措。

“四千四万”:让企业活起来。为给企业发展创造良好的法治环境,尽快地为企业回收债权,回笼资金,让一些濒临破产倒闭的企业活起来,平度市法院加大执行力度,发扬“走遍千山万水、历尽千辛万苦、排除千难万险、说尽千言万语”的“四千四万”精神,用足用活执行手段,尽一切可能减少企业的经济损失。据统计,活动开展以来,法院先后组织执行人员赴外地执行130余次,为企业追回经济损失8000余万元。

据不完全统计,平度市企业在外债权达到1.24亿元。平度市法院决定从年初集中开展“服务企业年”活动,要求领导班子成员和庭室负责人分组深入辖区企业,开展调研和普法活动。一方面要重点了解企业在发展经营过程中遇到的法律疑难问题,并在最大限度上为其提供法律帮助;另一方面选取典型案例,使巡回法庭深入企业,通过公开审理案件,切实帮助企业守法经营、诚信经营的法律意识。

为此,法院各庭深入走访全面了解情况,在保证公正的前提下,做到快审、快结,加大执行力度,穷尽措施,尽快为企业追回欠款。同时集中开展赴外地执行活动,由分管院长、执行局长、执行庭庭长带队,组织精干人员成立赴外地执行小分队,划分不同的区域集中执行,帮助企业及时回笼资金。在执行过程中灵活采用执行措施,对一些有发展前景但因受金融危机影响现实履行能力较差的企业,采取“放水养鱼”的办法,帮企业渡过难关。

人先后接待处理职工来信来访60多人次。2008年初,她带领农工党广元司法支部全体律师组建“工会律师团”,轮流在每周星期四到广元市惠民帮扶中心上班,为来访的职工和农民工提供法律咨询、代书法律文书、提供辩护代理,开展法律培训等。

四川广元市每年有40余万农民出川务工,农民工权益受到侵害的事件时有发生。此类案件耗时长、风险大、收费少、交通不便,一些律师不愿受理,但是,徐兰芳把为农民工维权作为律师的社会责任不懈坚持,尽可能地提供法律援助。自2002年以来,先后深入山西、河南、河北、贵州、云南、广东等地,行程数万公里,成功处理各类工伤及工资拖欠劳动争议案19件,为农民工争得赔偿金500多万元。

平凡的人作出不平凡的贡献,徐兰芳的努力得到了党和政府的肯定、工会的好评、职工的公认、社会的赞誉。2005、2006年被市司法局评为“优秀律师”;2006、2007年分别被农工党广元市委评为“优秀党员”、“社会服务工作先进个人”;2008年1月被省政府信访办、省司法厅评为“2006~2007年度参与党委政府涉法信访群众工作先进个人”,先后被推举四川省第六次律师代表大会、四川省工会第十二次代表大会、广元市妇女第四次代表大会代表。

(张智君)

第二届“全国维护职工权益杰出律师”系列报道之十

徐兰芳:组织律师团为职工维权

徐兰芳,四川力发律师事务所主任,兼广元市劳动争议仲裁委员会仲裁员、市总工会职工法律援助团(首席)律师等多职。

“5.12”特大地震后,一位四川剑阁县受灾农民工家属找到徐兰芳,说在山西煤矿打工的丈夫王步棋因事故失去了生命,要求为其提供法律服务。徐兰芳赶紧安排好本所抗震救灾工作,连夜乘火车赶往山西。当时,川陕交界的宁强县发生大余震,徐兰芳给王步棋家属发去信息,告知车次和车厢号说:“万一地震把铁路阻断,就到火车上找我”。徐兰芳在山西紧张工作了两天两夜,以律师坚强的责任感和职业智慧,为受灾农民工和家庭争得33万元赔偿款,并当即执行到位。

2002年,农民工陈俊民在河南三门峡一金矿因工死亡。企业方开出两个条件:要么给两万元一次性解决,要么按法律程序进行。束手无策的家属找到徐兰芳求助,徐兰芳二话没说接受了委托及时赶到金矿,在以后的两天三夜中,她反复做矿老板的工作,讲法律、讲情理,最终使矿老板信服,支付给家属6.7万元的一次性赔偿。

2005年冬天,在山西煤矿打工的农民工柴天学工亡,留下两个老人和两个不足十岁的小孩。家属求助后,徐兰芳便随同家属坐火车赶到山西。时值年关,赶到那里已是人走楼空,家属说不上详细的情况。徐兰芳费尽周折多方调查,三天后从殡仪馆的送尸

登记本上,查询到了煤矿的名称。之后,徐律师向矿老板反复讲法讲理,最终矿老板同意赔偿。

担任多家单位常年法律顾问的徐兰芳,竭力引导用人单位规范用工,依法建立健全规章制度,依法执行劳动纪律,维护好企业和职工两方面的权益。如作为广元市教育局法律顾问,在处理该局与罗宗理社会保险纠纷过程中,通过向局领导宣讲《劳动法》和劳动部相关规定,纠正了他们对“临时工”的错误认识,最终协商解决了双方的纠纷。在办理广元市金塔建筑公司、通大道农资公司、广兴物业公司、机关幼儿园、利州区运管所等单位与职工工伤、解除劳动合同、社会保

险等纠纷中,徐律师通过说服、开导、学习、举例等方式,解决纠纷,既保障了职工的合法权益,又避免了多起耗时费力的官司。

作为居中裁判的劳动争议员,徐兰芳更是注重维护职工权益。在审理广元市新华书店40多名职工的工资、保险案件中,细致梳理每个人的法律关系,多次组织单方和双方调解,最终使40多名职工的诉求大都得以实现。

徐兰芳还积极参加工会法律维权活动,成为广元市工会法律援助的主力。2006年以来,徐兰芳成为广元市总工会职工法律援助团律师,坚持每周星期二到总工会坐班,直接面对职工和农民工进行法律服务,她本