

# 法治周刊

责任编辑:卢越  
新闻热线:(010)84151683  
E-mail:grbty@163.com

## 江西 鼓励同等条件下优先招用“行善者”

**本报讯**(记者卢翔)近日,记者获悉,《江西省实施《中华人民共和国慈善法》办法》(下简称《办法》)于7月1日起正式实施。《办法》鼓励用人单位在同等条件下优先招用有良好慈善服务记录的志愿者,引起广泛关注。

根据《办法》,慈善组织开展公开募捐,应当依法取得公开募捐资格证书。具有公开募捐资格的慈善组织应当在开展公开募捐活动10日前将募捐方案报送登记的民政部门备案。同时鼓励慈善组织运用大数据、云计算等技术,创新公开募捐活动的载体和形式;鼓励社会公众以电子支付或者其他合法的虚拟形式开展捐赠。

《办法》还明确,鼓励用人单位在同等条件下优先招用有良好慈善服务记录的志愿者;公务员考录、事业单位招聘可以将慈善服务情况纳入考试内容。鼓励各部门将慈善服务时间作为本行业、本领域相关评优、评先工作的重要参考。鼓励公共服务机构等对有良好慈善服务记录的志愿者给予优待。有良好慈善服务记录的志愿者在其本人及家庭遭遇困难时,慈善组织可在同等条件下优先给予救助。

## 云南 检方严厉打击毒品犯罪严防错捕错诉

**本报讯**(记者陈昌云)记者近日从云南省检察院获悉,在打击毒品犯罪工作方面,2018年1月至2019年5月,云南检察机关经严格监督、审查,对涉及侦查活动违法、审判程序违法以及为严防错捕错诉,对2257件毒品案件采取了或纠正、或不批准逮捕的措施,针对涉嫌毒品犯罪共提出书面纠正侦查活动违法1225件次,对毒品犯罪审判纠正审判程序违法15件次。

为严密防范错捕错诉,云南检察机关严格执行办理毒品犯罪案件证据收集审查有关规范性文件,突出案件证据合法性、客观性、关联性的严审细查。在审查批捕、审查起诉、审查办理上诉毒品案件中,通过退回补充侦查或者自行侦查、补强证据、排除非法证据,讯问犯罪嫌疑人,充分听取辩护律师意见等方式,严格贯彻证据裁判原则,强化证据审查甄别。2018年1月至2019年5月,云南检察机关不批准逮捕毒品犯罪案件877件1483人,决定不起诉140件243人。

针对有案不立、有罪不究、以罚代刑以及漏罪漏犯,2018年1月至2019年5月,云南检察机关共监督立案毒品案件140件149人,纠正漏捕毒品犯罪199人、漏诉181人。针对有罪判无罪、重罪轻判等,2018年以来,云南检察机关提出抗诉40件,法院采纳检察机关意见,依法改判19件,发回重审11件,使刑事被告人得到了罪刑相称的惩治。

## 青海 志愿者律师办理法援案件近5000件

**本报讯**(记者邢生祥)记者从青海省司法厅获悉,自实施“1+1”中国法律援助志愿者行动以来,全国共有18个省(市、区)向青海派遣124名志愿者律师,招募大学生志愿者159名,先后在107个服务地开展法律服务工作,共办理法律援助案件4998件,直接提供法律援助咨询服务近9万人次,代写法律文书8000余份。

“1+1”中国法律援助志愿者行动,是由国家司法部、共青团中央、中华全国律师协会、中国法律援助基金会等部门共同发起,全国各级司法行政机关、律师协会和广大律师共同参与的一项重大社会公益性民生工程,通过行业互助和招募服务的形式,动员律师和法学院校毕业的优秀学子到全国无律师县或中西部律师人才短缺的地、市、县开展志愿服务。

据介绍,青海全省近千名律师中75%集中在西宁市和海东市,草原牧区律师资源严重不足,有11个县律师“零存在”……律师资源短缺的老少边穷地区的群众对法律服务充满了渴望和期盼。仅2018年,来青海牧区参加志愿者服务的18名律师,一年内办理法律援助案件996件,接待咨询2万余人次,开展法治讲座360场次,化解群体性矛盾纠纷1149人次,挽回经济损失8000余万元。

## 河南 专项行动20天破获220起电信诈骗案

**本报讯**(记者余嘉熙 通讯员刘环)20天打掉电信网络诈骗犯罪团伙28个,破获各类电信诈骗刑事案件220起——这是7月2日河南省公安厅宣布集中开展“雷霆15号”打击电信网络诈骗犯罪专项行动所取得的成绩。

据介绍,此次专项行动,从6月3日起,至6月23日止。重点针对冒充公检法、兼职刷单、贷款办卡、冒充军人、冒充熟人领导等当前河南省高发的重点类型电信网络诈骗犯罪团伙进行集中收网。截至行动结束,河南共打掉电信网络诈骗犯罪团伙28个,刑拘嫌疑人员168人,破获各类电信诈骗刑事案件220起,缴获涉案手机卡1700张、银行卡514张、手机328部、电脑62部、POS机54部,冻结、查封涉案赃款300余万元、车辆6部。

按照部署,河南公安机关将继续以“雷霆行动”和“云剑行动”为载体,紧盯“两降两升”工作目标,针对各类电信网络诈骗违法犯罪,进一步加大打击力度,切实维护人民群众财产安全。

# 劳动争议诉讼中,一些当事人虚假陈述、伪造证据、恶意隐瞒事实…… 法庭上玩忽悠,有人把自己玩“罪”了

## 关注职场诚信 ④

本报记者 卢越

离职后,邹云(化名)把原公司告了,索要解除劳动合同经济补偿金、工资等各项费用近27万元。计算依据来自她提交的一份《工资证明》,写明自己“月平均工资5万元”。公司方则称:“公司董事长月薪才4万元,我们怎么可能给她出具月薪5万元的收入证明呢?”

最后,法院根据《入职审批表》《员工信息情况登记表》和银行对账单等认定,邹云的月薪为2.5万元。公司提交的证据表明,邹云还涉及学历造假。“入职登记表上写自己毕业于北京某大学的工商管理专业,但其提交的毕业证和学位证上都显示,其专业是心理学。”邹云27万元的赔偿诉求被法院驳回。

“劳动争议诉讼中,当事人不诚信的现象颇为常见,企业和劳动者都可能成为不诚信主体。”该案主审法官、北京市朝阳区人民法院姚岚说,法庭上虚假陈述、伪造证据,“无中生有”“颠倒黑白”……这些行为不仅侵犯了他人的合法权益,也严重浪费了司法资源。

**工人竞同时在两个工地“出勤”**

有的劳动者是法院的“常客”,每次诉讼索赔数额不大,但多次求职,多次辞职,多次诉讼,以此“牟利”。

法官告诉记者,有劳动者“从入职一直到离职,就各种录音、照相取证。这太反常了,正常劳动者不会这样”。

也有的劳动者因举证能力有限,伪造证

据。

2017年1月,浙江宁波市鄞州区人民法院受理了一批共32起的追索劳动报酬系列案件。32份起诉状上列明的被告为杭州某建筑劳务公司,原告均称自己是受该公司派遣的工人,在鄞州某建筑工地进行施工,直至项目结束该公司拖欠了各工人工资几万元至二十几万元不等,请求判令被告支付工人工资合计160万余元。各原告的诉请除了金额差异外,诉状内容均相似。

不过,在审理过程中,法官发现了疑点:起诉状均非工人本人签名,其提供的考勤表、工资单并非原始材料,系班组长徐某事后补写。更加蹊跷的是,在同一时段,有部分工人在相距几公里的两处工地竟然都出现了考勤记录。

事后,法院经审理查明,班组长徐某指使他人伪造多名工人的考勤表、工资单,捏造上述工人工资未结清的事实,后使用相关伪证先申请劳动仲裁,又向法院提起诉讼。最后,徐某因构成虚假诉讼罪,被判有期徒刑一年。

还有的劳动者制造大量“循环诉讼”。

根据劳动合同法规定,用人单位违法解除劳动合同,劳动者要求继续履行的,有权要求用人单位支付停工期间的劳动报酬。

“利用这一规定,有的劳动者离职后,每隔一段时间就向原用人单位索要一次工资报酬。”姚岚说,“还有的劳动者突然起诉原用人单位,主张劳动关系存续,索要停工期间的劳动报酬和社会保险。结果一查发现,劳动者已经进入职新的单位了。”

**花15元诉讼费,至少能拖两三年**

不诚信行为并非仅出现在某些劳动者,一些用人单位也试图以此规避责任。

在审判实践中发现,有的用人单位设立关联公司,甚至使用同一办公场地,让劳动者与多家公司

轮流签订劳动合同的情形。一旦与劳动者发生纠纷,便推出没有实际清偿能力的空壳公司应诉。

去年5月朝阳法院就审理了一起案子,涉及一名劳动者和4家公司主体。

刘涵(化名)与北京智某体育产业公司发生劳动纠纷,最后法院追加了其他3家公司作为共同被告。几家公司名称中均有“智某”。

刘涵说,自己先是与浙江智某车文公司签订劳动合同,又应公司要求在合同到期后,与北京智某体育公司签订了为期三年的劳动合同。“这期间,我的工作场所、工作内容、工资待遇均未发生变化。”

法院查明,这4家“智某”公司,其法定代表人均为同一人,最后认定几家公司为关联公司。

“一些单位混淆用工主体,往往让劳动者维权时‘蒙圈’,陷入不知道该告谁的尴尬。”姚岚说。

北京市大兴区人民法院进行劳动争议诉讼诚信缺失现象分析。民三庭庭长刘东民称,“劳动关系中双方当事人诉讼能力严重失衡,用人单位存在明显的诉讼优势。一方面因为掌握着充分的管理资料可进行充分举证,另一方面又可从事一些妨碍法院正常审理的活动。”

在审理案件中,大兴法院发现,一些用人单位在劳动仲裁委裁决事实清楚、适用法律正确的情况下,恶意利用诉讼权利,在仲裁结束后又提起诉讼,阻止仲裁裁决生效。

法官告诉记者,这种现象在审判实践中很常见。部分用人单位在诉讼中拒绝调解,即使对明知必败无疑的案件,也一定要将“一裁二审”程序全部走完。有用人单位甚至直言,“我就花15元诉讼费,能从一审一直耗到执行,至少能拖两三年。”

**“只有好的制度是最可信的”**

目前,在我国许多法院打官司,都会收到一份

诚信诉讼告知书和诚信诉讼承诺书。从立案到诉讼过程中,法官都会提醒诉讼参与者遵守诚信诉讼义务。

即便如此,不诚信诉讼的违法成本还是偏低。记者了解到,依据不诚信诉讼行为的具体情节和严重程度,法院会分别予以训诫、罚款、拘留,特别严重的依法追究刑事责任。其中,训诫的方式最为普遍,震慑力度偏轻。

此外,在劳动争议案件中,对当事人行使诉权的限制较少。起诉条件低,立案审查宽松,诉讼费用极低,这导致一些当事人不认真对待诉讼。

“降低诉讼成本是为了更有效保障劳动者的权益,意图使每个劳动者都能打得起官司。但是在司法实践中,带来了一些负面效应。一方面使用人单位拖延诉讼的成本大大降低;另一方面也为个别劳动者滥用诉权、采取恶意诉讼进行索赔开了方便之门。”姚岚说。

不过,已有法院在探索惩治不诚信诉讼制度上迈出了一步。

今年6月,浙江余姚法院发布浙江首个不诚信诉讼“黑名单”,14人上榜被曝光。“榜单”显示,不诚信诉讼“四宗罪”包括虚假陈述、伪造证据、恶意隐瞒事实和故意错误提供或不提供对方当事人联系方式。上榜的14人均被采取了罚款或司法拘留措施。

在审判实际中,某些单位的用人管理制度存在缺陷,为不诚信诉讼行为提供了机会。刘东民表示,一些企业由于缺乏相应的管理经验,尤其是对劳动法的相关法律法规不了解,或者迫于用工成本高昂的压力,难以做到依法规范用工,为以后发生劳动争议埋下了伏笔。

“规范用工是关键。”姚岚表示,比如企业要按时发放工资、缴纳社保,订立和解除劳动关系时都要按规定按程序进行,“只有好的制度是最可信的。”



## 固体废物 退运出境

7月2日,山东烟台海关将6个集装箱共计152.6吨禁止进口的固体废物退运出境。2018年年底,烟台海关在查验中发现,这批以铅矿砂的品名申报进口的货物,夹带了铅酸电池回收过程中产生的铅泥、金属冶炼过程中产生的炉渣等国家禁止进口的固体废物。

图为海关关员对即将退运出境的固体废物取样留证。

唐克摄/视觉中国

## 外卖骑手未签合同,送餐途中遭遇车祸,找谁索赔引发争议 送餐员认东家 法院称应考虑从属性

**本报讯**(记者吴锋思)新疆某速运公司将送餐外卖运输业务以服务外包的方式,发包给乌鲁木齐某劳务派遣公司,黄某与该公司签订劳动合同。张某系黄某招用的送餐人员。张某在一次送餐中受伤,对于速运公司是否担责,几方产生纠纷。法院表示,张某在送餐工作中具有较强自主支配权,与速运公司劳动关系不成立。

张某称,他通过网上招聘到新疆某速运公司工作,穿新疆某速运有限公司工装送外卖,自己是速运公司员工。速运公司则表示,张某系黄某招用的送餐人员,张某在工作期间接受黄某的工作安排,由黄某向其支付工资,公司与张某之间不存在劳动关系。

2018年12月,乌鲁木齐高新技术产业开发区劳动人事争议仲裁委员会裁决:新疆某速运公司支付张某解除劳动合同关系经济补偿5133元。乌鲁木齐市中

级人民法院经审查认为,仲裁委在终局裁决案件中作出双方劳动关系确认的认定,属适用法律错误。无独有偶,厦门的小王也遇到了类似的劳动争议纠纷。A公司与外卖平台合作餐饮配送业务,小王在该平台上注册成为送餐员,为A公司配送外卖订单。小王与A公司未签订书面劳动合同,公司未为小王缴纳社保。后小王在外卖配送过程中发生交通事故受伤。小王随后向厦门海沧法院申请确认其与A公司之间的劳动关系。

法院了解到,小王可自行关闭外卖APP,自由决定是否接单,无证据表明小王与A公司之间存在较强的人身依附关系。最终经法院主持调解,双方自愿达成协议:A公司补偿小王因交通事故遭受的损失2万元。

实际上,张某与小王遇到的劳动争议,是许多送餐员与外卖平台配送外包公司间劳动争议的缩影。

对此,司法裁判界存在两种裁判情形。

一种是送餐员与外卖平台配送外包公司存在劳动关系。二者虽未签订书面劳动合同,但若有证据证明二者之间具有从属性,或存在工资支付凭证或记录(职工工资发放花名册)、缴纳各项社会保险费的记录、用人单位向劳动者发放的“工作证”或“服务证”等能够证明身份的证件、劳动者填写的用人单位招工招聘“登记表”“报名表”等招用记录、考勤记录,其他劳动者的证言等的,可以认定送餐员与外卖平台配送外包公司之间成立劳动关系。

二是送餐员与外卖平台配送外包公司不存在劳动关系。如上述案例中,送餐员工作时间、地点不固定,接单、拒单自主决定,呈现较强的自主支配权。且其提交的证据不足以证明与公司存在关联性。基于上述特殊的情节,法院认定不存在劳动关系。

## 醉酒劳动者被撞身亡,这工伤咋认定?

法官认为,如果醉酒不是事故原因,就不应该阻碍工伤认定

本报记者 丛民  
本报通讯员 王继学

2016年12月3日近21时,山东省济南某路桥公司职工小强(化名)与项目部几位同事忙完工作后,已过项目部食堂就餐时间,便一同到位于工地附近的饭店吃饭。饭后返回项目部的途中,司小强被杨某超速驾驶一辆超载的重型牵引车撞倒身亡。在认定司小强工伤过程中,却产生了纠纷。

济南市公安局道路交通管理部门认定,杨某超速驾驶超载车辆未确保行车安全的行为,是造成该起事故发生的全部原因,杨某承担事故全部责任。但交警部门同时作出《检验鉴定报告》,检验意见显示,司小

强血液中检出乙醇成分,含量为204mg/100ml。

据此,济南市人社局以《工伤保险条例》《社会保险法》规定“醉酒或者吸毒的”不得认定为工伤为由,作出《不予认定工伤决定书》。司小强的亲属认为,事故发生时司小强工作地点在项目部,住在项目部宿舍,司小强吃完饭回项目部,属于上下班途中,认为应当认定为工伤,遂将济南市人社局诉至济南市历下区人民法院。

历下区法院经过审理,判决撤销被告济南市人社局对司小强作出的《不予认定工伤决定书》,并于判决生效之日起30日内,重新作出关于司小强工伤认定的具体行政行为。济南市人社局提起上诉。近日,济南中院经审理依法驳回上诉,维持原判。

职工醉酒,该不该认定工伤?

据一审审判长刘文介绍,《工伤保险条例》与我国《社会保险法》关于醉酒不予认定工伤的规定不完全一致。从文意上理解,前者规定无论醉酒与职工伤亡之间是否存在因果关系,均不得认定为工伤;而后者规定中“导致本人在工作中伤亡”的表述,则强调了醉酒与职工伤亡之间的因果关系。《社会保险法》效力高于《工伤保险条例》,两规定出现不一致时,应当以前者规定为裁判依据。

“回到本案,如果醉酒行为不是职工伤亡事故的引发原因,那么醉酒则不应成为认定工伤的阻却条件。”刘文说,司小强在交通事故发生时虽处于醉酒状态,但《交通事故认定书》认定司小强不负事故责任,这说明事故的发生并非司小强醉酒所致,单纯以醉酒为由不予认定司小强工伤,属于法律适用不当。

刘文进一步解释,工伤认定需要综合考虑工作原因、工作场所、工作时间等要素。本案中,司小强作为地质质检员吃住都在工地项目部,工作性质决定了其上下班时间无法严格按照公司规定执行。司小强因工作原因错过在项目部的晚饭时间,其与同事外出吃饭应为从事属于日常工作生活所需要的活动,具备外出的合理目的;司小强与同事前往餐馆吃饭所经道路也属于合理路线;且司小强外出吃饭后尚需返回工地项目部。若简单地因外出吃饭而成为阻却当事人认定工伤的事由,则与《工伤保险条例》的制定目的明显不符。

“被告济南市人社局在作出涉案《不予认定工伤决定书》中,对上述因素未予查明及分析,简单作出决定不予认定工伤或者视同工伤的结论,属于适用法律、法规错误。”刘文说。