

类案剖析

行政机关败诉率高应引起重视

彭 洋 王云东

随着我国法治观念不断加强... 行政机关败诉率高应引起重视... 行政机关败诉原因,主要表现在以下问题:

行政机关执法随意性较大。案涉乡镇人民政府及行政机关派出机构工作人员执法素质不高... 程序违法较为普遍。审判实践中,程序违法集中表现在不遵循基本法定程序...

法律适用时缺乏法律依据或者适用法律错误。有的行政机关在法律没有明文处罚规定的情况下,凭主观臆断,搞合理性推定... 证据意识有待提高。要进一步规范使用行政文书...

加强与人民法院的沟通协调。行政机关应该加强对法院工作的理解及沟通协调。在诉讼前,行政机关要及早就履行职权中遇到的困难和问题与法院沟通...

提高行政执法人员的职业素养。重视加强行政执法人员的教育培训,不断健全完善教育培训长效机制,大力提高行政执法队伍的能力和水平...

提高行政执法人员的职业素养。重视加强行政执法人员的教育培训,不断健全完善教育培训长效机制,大力提高行政执法队伍的能力和水平...

送达破产文书

本院根据深圳市华恒源科技有限公司的申请,于2020年2月19日裁定受理深圳市派锐电脑有限公司破产清算一案... 广东省深圳市中级人民法院

费用,未申报债权的,不得依照《中华人民共和国企业破产法》规定的程序行使权利... 广东省深圳市中级人民法院

公告

源有限公司破产联合管理人。河南昆商能源有限公司的债权人应在2020年7月16日前,向河南昆商能源有限公司破产管理人(通讯地址:河南省商丘市睢阳区南京路与归德路交叉口东200米路南华豫律师事务所... 河南省商丘市中级人民法院

江苏省泰州市中级人民法院根据江苏省建筑工程集团有限公司的申请于2019年7月2日裁定受理泰州市恒元置业有限公司破产清算一案... 江苏省泰州市中级人民法院

建德市新安江街道桥南法院路21号)召开第一次债权人会议。依法申报债权的债权人有权参加债权人会议... 浙江省杭州市中级人民法院

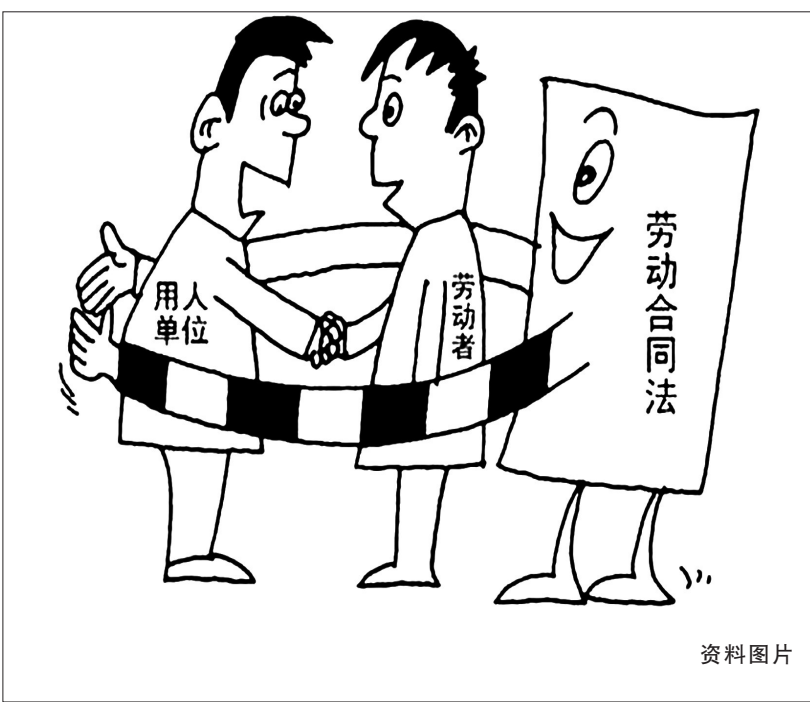
新闻纵深

李丹阳

解聘后,我把“东家”告了

劳动者和用人单位作为劳动合同的主体,本应将诚实守信原则贯穿于劳动合同从签订到履行甚至终结后的全过程,然而在劳动争议类案件中,涉及诚信问题的案件占据了一定比例...

在五一国际劳动节来临之际,上海市第一中级人民法院梳理了近期审结的涉诚信问题劳动争议案件,旨在通过剖析典型,释法析理,以提醒劳动者和用人单位要遵守诚实守信原则,遵守法律、劳动合同及相关约定,共同构建和谐有序的用工环境。



资料图片

基本要求,有违诚信。上海一中院遂驳回上诉,维持原判。

法官说法:我国劳动合同法规定,订立劳动合同,应当遵循诚实信用原则;劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的,用人单位可以解除劳动合同...

试用期是法律给予用人单位与劳动者互相了解、双向选择的期间,用人单位在试用期内以不符合录用条件为由解除劳动合同需满足以下几个条件...

此外,杨雨主张和岸公司明知或应知其并不符合原录用条件而仍然对其予以录用,故该公司再以该理由解除双方劳动合同有违诚信...

“预产期前,公司停了我的社保” 范小姐是遥靖公司派遣到悦与公司任职的一名员工。2017年12月15日,悦与公司停工停产,后于2018年1月进入破产程序。不久,

在家中休病假养胎的范小姐接到遥靖公司电话,通知她遥靖公司与悦与公司合作关系已结束,遥靖公司已为她办理了社保转出手续...

也不知遥靖公司与悦与公司是如何协商的,悦与公司最终为范小姐缴纳了1至2月社保,但自3月起,悦与公司社保账户因破产清算被查封,不再替范小姐缴纳社保...

后范小姐因生育保险待遇申领未通过审核申请劳动仲裁,要求遥靖公司支付产假工资及生育医疗费补贴。仲裁裁决仅支持了范小姐的部分请求...

一审法院经审理后,以遥靖公司无正当理由停缴范小姐社会保险费用为由,结合范小姐产假时间、遥靖公司2017年度单位月平均工资为1.3万元,判决遥靖公司支付范小姐生育医疗费补贴3600元、生育津贴6.1万余元。

遥靖公司不服一审判决,向上海一中院提起上诉,主张公司与范小姐于2017年12月之后不存在劳动关系,且一审判决认定的生育津贴计算标准有误,请求撤销一审判决...

怀孕,存在劳动合同法定顺延情形。遥靖公司有关双方在2017年12月之后不存在劳动关系之主张,缺乏证据佐证,对此不予采纳...

上海一中院遂驳回上诉,维持原判。

法官说法:根据相关法律规定,在用人单位和劳动者属于生育保险参保范围的情况下,为员工缴纳生育保险费用系用人单位的法定义务...

用人单位按照较高标准给付生育津贴,有利于通过利益驱动机制引导用人单位依法依规为女职工缴纳生育保险费用...

一份劳动合同竟被两次解除 冉小姐就职的云天公司给她发送了一份《员工解聘通知书》,表示因经营调整的原因,公司决定于2018年9月5日解除双方的劳动关系...

冉小姐很快接受了被解聘的现实,第二天即着手办理工作交接手续。冉小姐即所属部门主管、行政人事工作人员等确认交接并签字。随后冉小姐与云天公司就劳动合同解除后的补偿事宜进行协商,没能达成共识...

9月11日至9月13日,冉小姐连续三天收到云天公司发来的电子邮件,内容均为冉小姐自2018年9月5日起未正常出勤,也未办理任何请假手续,要求冉小姐及时到岗上班...

一审法院经审理后认为,根据冉小姐在云天公司的工作年限及劳动合同解除前冉小姐的12个月平均工资,判决云天公司赔偿冉小姐经济补偿金等共计2.8万元...

冉小姐再次提起劳动仲裁申请,要求云天公司支付拖欠的工资和解除劳动合同经济补偿金。仲裁裁决未支持冉小姐主张的补偿金。冉小姐遂提起诉讼,并提供双方就补偿事宜进行协商的通话录音作为证据。

一审法院经审理后认为,根据冉小姐在云天公司的工作年限及劳动合同解除前冉小姐的12个月平均工资,判决云天公司赔偿冉小姐经济补偿金等共计2.8万元...

上海一中院认为,该案争议焦点为云天公司解除冉小姐劳动合同的时间。解除权属于形成权,一方当事人一旦作出解除意思表示并送达对方即发生法律效力...

上海一中院遂驳回上诉,维持原判。法官说法:经济补偿是在劳动合同解除或终止后,用人单位依法一次性支付劳动者在用人单位工作期间所作贡献的一种补偿,也是用人单位承担的一种社会责任...

劳动合同法第四十六条第二项规定,用人单位依法向劳动者提出并与劳动者协商一致解除劳动合同的,用人单位应当向劳动者支付经济补偿。法官提醒,劳动者作为弱势一方,在与用人单位协商一致解除劳动合同时,应考虑好补偿事宜,并注意留存相关证据...

（本文所用皆为化名）