

劳动者维权受阻如何申请法律援助?

案情简介

张女士在一家酿造公司从事销售工作,双方签订劳动合同并缴纳了各项社会保险。2020年4月14日,张女士在上班途中被同向行驶的车辆刮倒,造成颅骨骨折及脑损伤。经亲属申请,她被认定为工伤。

张女士受伤住院期间一直处于昏迷状态,需要昼夜护理。然而,公司未为她派驻护理人员,还停发了她的工资。在沉重的经济压力下,张女士亲属向当地法律援助中心申请法律援助。

援助律师接受指派后,及时协助张女士调取证据材料,并多次与公司协调沟通。最终在劳动争议仲裁委机构主持下,双方于近日达成仲裁调解协议。根据协议约定,由公司补齐张女士受伤以来的停工留薪期工资,一次性支付护理费5万元。此外,还要按月支付劳动能力鉴定结论出具前的停工留薪期工资和护理费。

律师说法

现实中,特别是遇到工伤事故、恶意欠薪、社保待遇等方面难题时,劳动者往往会陷入维权

成本高、难度大、时间长的窘境,不少人无奈地选择放弃,或者向用人单位妥协。事实上,劳动者完全可以通过申请法律援助的办法化解燃眉之急,进而降低自己的维权成本。

法律援助又称法律救助,它是一项重要的司法救济措施,也是国家建立的保障经济困难公民和特殊案件当事人获得必要的法律咨询、代理、刑事辩护等无偿法律服务,维护当事人合法权益和社会公平正义的一项法律制度。根据《法律援助条例》有关规定,劳动者在寻求法律援助时应了解以下几个要点:

1.申请法律援助需要符合什么条件?

申请法律援助应同时具备以下条件:具有合法有效的身份证明;申请事项符合规定的受理范围,且依法在本区审理或处理;有理由和证据证明为维护自己的合法权益需要法律帮助;经济困难无力支付法律服务费用。

2.哪些事项可申请法律援助?

劳动者对于下列事项可以申请法律援助:(一)请求支付劳动报酬;(二)请求给予社会保

险待遇;(三)因工伤事故及其他安全事故造成人身伤害请求赔偿;(四)因解除或者终止劳动合同而产生的劳动纠纷;(五)因执行国家有关福利、培训、劳动保护等规定而产生的劳动纠纷。

3.到哪里递交申请?

申请民事、行政法律援助的,应当向纠纷对方所在地的法律援助机构提出;申请刑事法律援助的,应当向办理该案件的人民法院、人民检察院、公安机关所在地的同级法律援助机构提出。

4.怎样出具经济状况证明?标准是什么?

法律援助条件中的经济困难标准,是指申请人及其共同生活的家庭成员的人均收入(如果是家庭成员之间的纠纷,则指申请人的个人收入);经济困难标准应按照接受申请的法律援助机构所在县(市、区)城乡居民上一年度最低生活标准的两倍执行,经济困难证明由申请人户籍所在地乡镇(街道)或县级民政部门出具。以上单位出具困难的,可以由申请人户籍所在地或者经常居住地的村(居)委会或所在单位出具。

5.法律援助包括哪些形式?

法律咨询,就公民提出的法律问题提供专业解答;代书,主要是起草法律文书,为诉讼或非诉讼程序的开始提供文书准备;代理非诉讼法律援助,代理当事人参加和解、调解、仲裁等;代理诉讼法律援助,代理当事人参加民事诉讼、行政诉讼,在刑事案件中担任被告人(犯罪嫌疑人)的辩护人或公诉案件受害人、自诉案件的代理人。

6.申请人需提交哪些材料?

申请法律援助应提交的材料主要包括:法律援助申请表;身份证或者其他有效的身份证明,代理申请人还应当提交有代理权的证明;经济状况证明;与所申请法律援助事项有关的案件材料。劳动者申请劳动争议法律援助,要提供与本案有关并且具有事实证明为保障自己合法权益需要法律援助的证据材料,包括劳动仲裁委员会或人民法院已立案的案件,应提交受理案件通知书、仲裁申请书、起诉书或者答辩状等;劳动合同关系证明(如劳动合同书、工作证、用人单位出入证等);劳动者被开除、除名、辞退等有关书面凭证;解除或终止劳动合同证

明书;工资收入凭证;欠薪证明;购买社保凭证;法律援助机构认为需要提交的其他相关材料。

7.受援过程中能调换律师吗?

对符合法律援助条件的一般性案件,法律援助机构做到当天申请、当天受理审查、当天指派承办人。认为申请人提交的申请材料不齐全或者内容不清楚的,在三个工作日内发出补充材料通知或者要求申请人作出说明,未按通知要求补充材料或者作出说明的,视为撤销申请。申请人撤回已经受理的法律援助申请后,就同一事项再次申请法律援助的,法律援助机构不予受理,但能够证明撤回申请违背申请人真实意思表示的除外。

在法律援助过程中,受援人有权了解法律援助人员为其提供法律援助的进展情况,对有事实证明未履行职责的法律援助人员,有权要求更换。在法律援助过程中,受援人应当如实陈述事实和情况,提供有关证据材料。受援人无理缠讼或者不予必要配合的,经法律援助中心同意,法律援助人员可以终止提供法律援助。
张兆利 律师

登报解聘员工时附上身份证号侵犯隐私权吗?

□本报记者 赵新政

基本案情

因经营状况不佳,公司决定与顾某、黄某等14名员工解除劳动合同关系,并于2020年4月19日在报纸上刊登公告。该公告的内容是:根据《劳动合同法》相关规定,公司决定自即日起与以下员工解除劳动合同关系,请相关人员一周内到公司领取离职经济补偿金。该公告下附14名员工名单及其身份证号码。

顾某、黄某等员工认为,公司未经其允许,私自向报社泄露其身份证号码信息,致使其个人隐私权受到侵害。相应地,刊登该公告的报社基于同样原因侵害员工权益、赚取非法收入,应当受到法律的惩处,二者应当连带赔偿员工的经济损失。

此外,顾某、黄某向法院诉称,他们当中有13人于公告前4天签收公司的解除劳动合同关系通知书邮件,仅1人拒收。在此情况下,公司通过登报方式解除劳动合同关系没有必要。再者,公司未按照《劳动合同法》第40条规定提前30日以书面形式通知劳动者本人解除合同,亦未额外支付一个月工资后解除劳动合同,其行为构成违法解除劳动合同,应当支付赔偿金而非经济补偿金。

争议焦点

公司认为,其登报公告解除劳动合同关系不违反法律规定,其将员工个人身份证号码刊登到报纸上系因客观需要合理使用,并非泄露个人隐私。其理由是:

公民身份证号码是每个公民唯一的、终身不变的身份证代码,在社会活动中具有识别身份的公共属性。公司将其刊登在公告中,涉及与特定的劳动者解除

劳动合同及领取经济补偿金的具体权利义务,为了防止劳动合同解除送达不准确或者经济补偿金被冒领,公告中使用上诉人身份证号码进行准确识别具有必要性,再身份证号号码的合理使用。

再者,《最高人民法院关于审理利用信息网络侵害人身权益民事纠纷案件适用法律若干问题的规定》第12条所列举的个人隐私信息为自然人基因信息、病历资料、监控检查资料、犯罪记录、家庭住址、私人活动等。而隐私权是指自然人享有的对自己的个人秘密和个人私生活进行支配并排除他人干涉的一种人格权,主要保护的是公民享有的私生活安宁和私人信息秘密。而公民身份证号码只是一串数字编码,并不包含在上述规定所列举的个人隐私信息中,况且,不特定第三人无法仅凭身份证号码就对当事人隐私权造成损害。因此,公司不同意顾某、黄某等人的诉讼请求。

法院判决

一审法院审理认为,隐私权是自然人享有的对其个人的、与公共利益无关的个人信息、私人活动和私有领域进行支配的一种人格权。公民的隐私权受法律保护,侵犯公民隐私权应承担侵权责任。认定行为构成侵权应当同时具备行为的不法性、损害结果、不法行为和损害结果之间的因果关系以及过错四个要件。

本案中,公司在报纸上以公告形式发布与顾某、黄某等14人解除劳动合同决定的目的,在于通知其及时到公司处办理离职相关的各项手续,公告中载明员工的姓名、身份证号码等信息也是确定公告对象的客观需要。顾某、黄某等人口头陈述收到公司

解除劳动关系通知书但并未签字,导致公司不能确认其已经收件,公司进一步刊登公告进行通知确有必要,一审法院对此予以采信。

职工离职手续包括工作交接,还包括社会保险、档案以及领取交接补偿金等手续,因此,一审法院认定公司告知顾某、黄某等员工及时办理离职手续及领取经济补偿金是其积极履行用人单位义务的正当行为,并不具有泄露职工个人隐私的主观故意。因此,对于其主张公司、报社泄露其身份证号码、侵犯其隐私权的诉讼请求,不予支持。

另查,顾某、黄某等人未能提供证据证实公司在报纸上发布公告的行为对其造成了损害后果,故应承担举证不能的不利后果。据此,一审法院依法判决驳回顾某、黄某等人的全部诉讼请求。

顾某、黄某等人不服该判决提起上诉,二审法院审理后对原审查明的事实予以确认。

二审法院认为,公民身份证号码属于一般性个人信息,在无其他特殊规定的情况下,该信息不属于隐私权的保护范围。本案中,公司在公告中刊登公民身份证号码的目的是确定被解除劳动合同以及领取经济补偿金的对象,并非侵犯员工隐私权的行为,故对上诉人主张公司侵犯隐私权的上诉理由不予支持。因本案系隐私权纠纷,上诉人关于公司违法解除劳动合同、欠缴公积金、支付工资低于最低工资标准的上诉理由均系劳动争议纠纷范畴,与本案不属于同一法律关系,二审法院不予理涉。

综上,因原审判决认定事实清楚,判决结果正确,二审法院于近日判决驳回顾某、黄某等人的上诉请求,维持原审判决。

室外高温作业时中暑 员工应享受工伤待遇

编辑同志:

尽管我地日最高气温已达37℃以上,但公司为了生产进度,仍要求我们按平时的上下班时间露天作业。期间,我因出现中暑,花费5000余元医疗费用。为此,我希望公司通过给予工伤待遇,为我报销医疗费用并支付住院期间的误工费。对于这个请求,公司一口回绝,其理由是大家在同样环境下上班,只有我一人中暑,表明发病的根源在于我自身,与工作条件无关,也不构成工伤。

请问:公司的理由成立吗?

读者:谢茹萍

谢茹萍读者:

你的情形应当属工伤,公司的理由不能成立。

首先,公司对工作时间的安排是违法的。

《防暑降温管理办法》第八条规定:“日最高气温达到37℃以上、40℃以下时,用人单位全天安排劳动者室外露天作业时间累计不得超过6小时,连续作业时间不得超过国家规定,且在气温最高时段3小时内不得安排室外露天作业。”结合本案,公司在日最高气温达37℃时,仍要求员工按平时上下班时间露天作业,明显与之相违。

其次,你的情形构成工伤。

一方面,按照《工伤保险条例》规定,工伤是指劳动者在用人单位工作时间内的工作场合内,因工作原因所遭受的人身伤亡的突发伤害事故以及所患职业病。就什么是职业病,《职业病防治法》第三条第二款将其界定为:“是指企业、事业单位和个体经济组织等用人单位的劳动者在职业活动中,因接触粉尘、放射性物质和其他有毒、有害因素而引起的疾病。”而因高温引发的中暑,当属“有害因素而引起的疾病”。

另一方面,原卫生部、劳动和社会保障部联合印发的《职业病目录》中,已明确将“中暑”纳入了“因物理因素所致的职业病”范畴;再一方面,《防暑降温管理办法》第十九条规定:“劳动者因高温作业或者高温天气作业引起中暑,经诊断为职业病的,享受工伤保险待遇。”《关于进一步加强工作场所夏季防暑降温工作的通知》第五条第(四)项也规定:“在高温、高湿场所因工作原因引起中暑,并经取得职业病诊断资质的医疗卫生机构诊断为职业病的劳动者,劳动保障部门要做好工伤认定工作,使劳动者依法享受工伤保险待遇。”

综上,你有权要求公司向支付相应的工伤待遇。

颜东岳 法官