

## 上海法院积极创建“为群众办实事示范法院”

## 用真招实招解决群众“急难愁盼”

□ 见习记者 张旭凡 通讯员 陈凤 孙善国

2022年1月，经党中央批准，最高人民法院开展“为群众办实事示范法院”创建活动，要求全国各地法院持续深化“我为群众办实事”实践活动。

党的二十大报告指出：“坚持以人民为中心的发展思想。维护人民根本利益，增进民生福祉，不断实现发展为了人民，发展依靠人民，发展成果由人民共享，让现代化建设成果更多更公平惠及全体人民。”

如何坚持以人民为中心？人民群众有哪些急难愁盼？怎样建设让人民群众满意的模范法院？上海法院交出这样一份答卷——



## 健全组织,精准施策

习近平总书记强调：“始终把人民放在心中最高位置，始终全心全意为人民服务，始终为人民利益和幸福而努力工作”。

上海法院坚持党的群众路线听取群众呼声，在学习教育中深化思想共识，切实用心用情把好事做实做到群众心坎上。今年以来，上海市高级人民法院结合开展“两个确立”主题教育，引导干警深入领会人民领袖以人民为中心思想及真挚为民情怀，自觉向领袖看齐。组织学习《当好改革开放的排头兵——习近平上海足迹》《习近平在上海》，从习总书记在上海工作时为民办实事事中，感悟伟大领袖爱民为民之心，自觉将为民服务付诸于执法办案实践中。坚持把为群众办实事活动作为践行“两个确立”的重要途径，作为检验主题教育成效的重要举措，切实在办实事开新局上出成效。

为确保为民服务工作的“一贯制”，上海高院研究制定为群众办实事示范法院创建方案，将最高人民法院“为群众办实事示范法院”创建活动方案的6大类23项53个具体指标，细化到立案、审判、执行、信访各环节，把党建工作贯穿始终，确保各项任务落地见效。上海全市各法院均成立“为群众办实事示范法院”创建活动领导小组及办公室，以各法院党组书记、院长为组长，党组成员为副组长，各部门负责人为组员，明确工作目标要求及各层级职能定位，形成主要领导带头抓、分管领导协助抓、领导小组办公室具体抓、职能部门及全体干警积



极参与的责任链条和工作格局。

为公正客观评估全市各法院为群众办实事活动的开展情况，上海高院坚持为群众办的实事由群众来评价，今年10月，上海高院邀请人大代表、政协委员、群众代表、媒体代表等参与群众满意度测评，征求对符合条件法院开展为群众办实事活动情况的意见建议，并综合相关工作情况进行影响力评估，最终形成全方位的评选体系。

保障和改善民生没有终点，只有连续不断的新起点。通过建立领导小组长期化，健全为民制度长效化，上海法院为民服务的制度机制将保持“常青”，不断“常新”。

## 广开渠道,广纳民意

民之所望，政之所向。

今年1月，为进一步压实责任，强化责任担当，上海高院认真研究部署，制定《关于开展上海法

院“促发展、保安全”专项自查的实施方案》，强调党组应首先坚决扛起工作主体责任，主动认领工作任务，带头推进各项自查工作。今年以来，这样的大走访已成为上海全市法院的工作常态。

2月，上海金融法院赴上海股权托管交易中心，深入了解多层次资本市场创新发展中的法律问题、风险点和司法需求，并围绕中小微企业培育、区域性股权交易场所创新发展以及私募基金行业法律风险防范等进行了交流。

8月，党的二十大代表、上海市第二中级人民法院立案庭副庭长、“乔法官工作室”负责人乔蓓华前往共和新路街道，倾听来自社区及企业代表的心声，结合企业发展中的司法痛点，对代表们关注的法律问题进行了解答。

同月，上海海事法院法官多次走访港航单位和企业，研讨法律问题，探讨专业化的机制创新，并向企

业代表深入了解疫情以来上海口岸班轮公司和无船承运人运价备案工作的最新进展以及近期集装箱运价的波动情况。

上海市徐汇区人民法院在大走访后，及时梳理企业涉诉中的瓶颈问题，制定发布《徐汇法院司法服务保障疫情防控和恢复重振的若干意见》，开展“企业午间法律门诊”、线上“法务沙龙”，累计吸引2000余人、数百家企业在线参加并参与互动问答。

广开渠道倾听民意，在民意中精准目标靶向，不断提升人民群众获得感、满意度，上海法院一直在路上。

## 立足主责,全心为民

找准症结，接下来就要在实践中对症下药，用真招实招解决群众的“急难愁盼”。

今年年初，新冠疫情在上海掀起了一场波澜，疫情冲击之下，如何快速推动复工复产，助力企业纾困解难，成为法院解决民众与企业所盼所急的一项大事。

为此，上海高院找准疫情时期社会发展的法治需求，积极为区域经济发展和民生治理提供司法保障，助力小微企业纾困解难。今年上半年，上海高院及时回应人民群众的关切，出台《关于司法服务保障疫情防控和经济社会发展的若干意见》，连续发布6期《关于涉新冠肺炎疫情案件法律适用问题的系列问答》，司法助力企业疫情后复工复产，就群众关心的疫情期间法律适用问题进行解答。对因疫情影响造成短暂无资金流动性困难不能清偿债务的，以善意文明执行帮助企

业纾困解难，渡过难关。

为维护好广大老年人的合法权益，维护国泰民安的社会环境，2022年5月，上海法院在中央统一部署部署下，深入开展打击整治养老诈骗专项行动，制定发布《徐汇法院司法服务保障疫情防控和恢复重振的若干意见》，开展“企业午间法律门诊”、线上“法务沙龙”，累计吸引2000余人、数百家企业在线参加并参与互动问答。

为打造更加便民利民的诉讼服务，上海法院为老、弱、病、残、孕等当事人开通绿色通道，在诉讼服务大厅摆放轮椅、雨伞、老花镜等便民服务箱，让便民措施更走心，还组建党员志愿者服务队，为年老体弱、行动不便等群众主动上门立案，对60岁以上老年人免预约现场立案等便民措施，让人民群众更有获得感。

凝聚司法为民“一条心”，打造便民利民“一站式”。随着一份份政策出台、一项项举措落地，一个个堵点打通，为群众办实事创建活动早已不再是一项活动，而已然与人民法院的主责主业融为一体。

“坚持以人民为中心，就是要一切为了人民”作为工作的出发点和落脚点，落实到法院的各项工作中去。未来，上海法院将继续聚焦人民城市为人民的功能定位，以解决好群众操心事、烦心事、揪心事为着力点，以增强人民群众获得感幸福感安全感为目标导向，为上海超大城市基层治理科学化、精细化、智能化贡献司法力量。”上海高院党组书记、院长刘晓云如是说。

李先生想换份新工作，便通过求职平台与天蓝公司（化名）进行面试商谈。在确定入职时间时，李先生向原单位提了离职申请，之后，天蓝公司以岗位暂停招聘为由，向李先生发出了不予录用通知，原单位也向其发出解除劳动合同通知。李先生认为，天蓝公司不诚信的行为给自己造成了损失，遂以缔约过失责任纠纷为由，向法院起诉天蓝公司赔偿其失业损失10万元。北京市海淀区人民法院经审理，认为天蓝公司未违背其应依据诚实信用原则所尽的义务，判决驳回李先生的全部诉请。

原告李先生诉称，2021年7月24日，其与天蓝公司在求职平台沟通了面试事宜，并于7月27日安排了远程面试。8月1日天蓝公司与其微信沟通了薪资待遇问题，并表示如其接收薪资安排就走后续流程，并询问了其可入职的具体时间。其于8月1日当日向原单位提交了辞职申请，并于8月2号上午回复天蓝公司8月11号可以办理入职。天蓝公司于8月2日下午向其反馈，该岗位因调整暂停招录入职审批未通过，并于8月3日向其发送

## “跳槽”不成反失业损失谁来担？

不予录用通知。后双方沟通未果。

原告李先生认为，2021年8月1日向原公司提交离职申请，该公司于2021年8月8日向其出具了离职证明，因天蓝公司的原因导致其2021年8月当月产生收入损失，且无法缴纳五险一金。天蓝公司于2021年8月1日沟通时，与其沟通了薪资问题以及入职时间，即代表天蓝公司通知其入职，使其产生了入职的信赖，故天蓝公司应当赔偿其失业损失。

天蓝公司辩称，其未向李先生发出入职要约。通过双方聊天记录，双方对公司入职时间、是否录用还在沟通中，属于要约的前期磋商阶段。天蓝公司未要求李先生解除与原单位的劳动关系，未发出入职通知，合理信赖无从产生，故不同意李先生的诉讼请求。

法院经审理后认为，本案中，天蓝公司在沟通后并未明确作出是否与李先生确立劳动关系的意思表

示，更未向其发送录用通知，同时亦明确告知李先生如果能够接受薪资标准将“后续”“走流程”，因此，天蓝公司与李先生之间的沟通不足以使李先生产生天蓝公司已录用其入职的信赖。同时，天蓝公司在第二日即向李先生发送不能录用的通知，未违背其应依据诚实信用原则所尽的义务。而李先生接到天蓝公司关于不能录用的通知时，尚未与原公司解除劳动合同关系，故在天蓝公司已告知李先生不能录用之后，李先生由于自身原因仍然选择与原公司解除劳动合同关系，而出现未能缴纳社会保险等情况发生，所产生的后果及损失应由李先生自行承担。据此，李先生主张天蓝公司赔偿其失业损失10万元的诉讼请求，无事实和法律依据，法院不予支持。法院最终作出上述判决。

## 法官说法&gt;&gt;&gt;

在找工作的过程中，应聘者面

试成功后被招聘单位通知职位调整拒绝录用的状况时有发生，但应聘者能否就此向招聘单位索赔损失，需视情况而定。

民法典第五百条规定，当事人在订立合同过程中有下列情形之一，造成对方损失的，应当承担赔偿责任：（一）假借订立合同，恶意进行磋商；（二）故意隐瞒与订立合同有关的重要事实或者提供虚假情况；（三）有其他违背诚信原则的行为。

本条是民法典关于缔约过失责任的规定。缔约过失责任是指当事人订立合同过程中违反先合同义务，致对方信赖利益损失应依法承担的民事责任。而先合同义务是指当事人在缔约阶段，按照诚信原则应承担的协助、通知、保护、忠实等义务。招聘单位在招聘过程中，如果违反先合同义务，违背其应依据诚实信用原则所尽的义务，造成应聘者信赖利益损失的，需要承担

民事责任。

此外，《劳动合同法》第十条规定，建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。因此，劳动者与招聘单位之间正式建立劳动关系，是以签订书面劳动合同为标志，单位解除劳动合同需要遵循法律规定，若违法解除也需承担相应的赔偿责任。

法官在此提醒，订立劳动合同是劳动者与用人单位自主协商决定的结果。为避免浪费时间、精力甚至是损失金钱，对于打算辞掉旧工作“跳槽”的劳动者，应及时与新单位确认是否被录用，并督促其发送入职通知书、签订劳动合同，贸然辞掉旧工作而新单位最终不予录取，则有可能面临“失业”的风险。

应当注意的是，劳动者在应聘阶段要重点识别招聘单位是否存在恶意磋商、隐瞒真实情况或提供虚假信息、违背诚实信用等行为，并留存相关沟通证据，若因此遭受损失，可以主张对方承担缔约过失责任。而招聘单位调整岗位要求、停止招聘或拒绝录用时，应及时通知劳动者，避免因违反诚实信用原则给劳动者造成不可挽回的信赖利益损失。

（来源：中国法院网）