

学习贯彻习近平法治思想

——案件新闻纵深——

随着“一带一路”国家战略的稳步推进和国内企业“走出去”的浪潮，市场对独立保函的需求持续增长。独立保函已成为我国企业参与境内外大型交易和参与一些招投标活动的必要条件之一。“见索即付”是独立保函最重要的特性，独立保函欺诈是独立保函“独立性”最重要例外情形，包括虚构基础交易、提交伪造单据、基础交易债务人已被判决无责任等。近期，以独立保函欺诈为由申请法院“止付”大额保函的纠纷时有发生。近日，福建省厦门市思明区人民法院审理了一起这样的独立保函欺诈案件。

“见索即付”遭遇欺诈，如何按下暂停键？

□ 本报记者 安海涛 本报通讯员 林鸿 杜凡



漫画：蔺颖

为承建工程，申请银行向工程发包方开立保函

2022年9月2日，某建筑公司与某电力公司签订了工程施工分包合同。约定由建筑公司承包一个大型光伏发电项目的光伏建筑安装工程，合同造价为3088.62万元。

为保证履约，建筑公司根据电力公司的要求，向某银行厦门分行申请开具履约保函。

为打消银行的疑虑，2024年3月29日，电力公司出具情况说明，确认涉案工程项目实际于2023年7月28日开工，预计2024年12月31日竣工。截至当时，工程实际已完成89%，已计量工程款2.76亿元，实际已支付工程款2.48亿元，建筑公司不存在违约情况。

银行据此于2024年4月3日向电力公司开立一份履约保函，约定银行不可撤销、无条件地为建筑公司的工程履约向电力公司提供总额为3088.62万元的连带责任履约担保。

行发出索赔通知书，以建筑公司施工的工期超出合同约定时间、非因甲方责任和原因拖欠工资、施工质量未达到验收标准且已准备退场的理由，要求银行支付3088.62万元。

2025年1月14日，建筑公司以其不存在前述索赔通知书所列举的情形，电力公司恶意主张付款，构成独立保函欺诈为由，向思明区法院申请裁定某银行厦门分行中止支付涉案保函项下3088.62万元。

电力公司不同意止付，认为保函即将到期，止付可能对其合法权益造成损失。

2025年2月6日，建筑公司就电力公司构成独立保函欺诈及中止支付独立

保函款项向思明区法院提起诉讼并获正式立案。

是合法行权？还是票据欺诈？

思明区法院指出：根据最高人民法院《关于审理独立保函纠纷案件若干问题的规定》（以下简称《独立保函若干规定》）第三条第一款、第十二条第（五）项以及第十四条的规定，案涉保函符合“保函载明见索即付”的情形，系独立保函。根据《独立保函若干规定》第十二条第（五）项及第十四条规定，具有受益人明知其没有付款请求权仍滥用该权利的其他情形的，人民法院

应当认定构成独立保函欺诈。

思明区法院经审理认为，本案中，建筑公司提供了光伏发电承包项目工程施工分包合同、履约保函、索赔通知书、建筑公司与电力公司共同出具的说明、现场照片、工程变更申请单等证据证明本案存在独立保函欺诈的可能性；加之相关独立保函已经被提请止付，如不立即采取止付措施，将对止付申请人的合法权益造成难以弥补的损害，符合情况紧急的条件，故应当裁定中止支付独立保函项下的款项。

思明区法院认为，鉴于建筑公司已于2025年2月6日针对电力公司已于2025年2月6日针对电力公司等向法院提起独立保函诉讼，是否构

成欺诈相关争议可在该案中解决，止付后相关争议不至于久拖不决。关于电力公司止付裁定可能给其造成损失的抗辩，鉴于建筑公司已经提供了3200万元限额的履约保函，比讼争独立保函金额3088.62万元多出上百万元，足以覆盖因迟滞支付可能产生的损失，该理由同样不能成立。

综上，思明区法院裁定：某银行厦门分行中止支付该行出具的履约保函金额3088.62万元。

电力公司不服诉前行为保全裁定，向思明区法院提起复议。

思明区法院裁定：驳回某电力公司的复议申请。

【案后余思】

规范止付程序 维护独立保函价值

独立保函是银行或非银行金融机构作为开立人，以书面形式向受益人出具的，同意在受益人请求付款并提交符合保函要求的单据时，向其支付特定款项，或在保函最高金额内付款的一种承诺。

作为我国对外开放的产物，独立保函主要用于国际贸易、国际国内工程建设，以及政府采购和招投标、土地和矿产开发等需要高信用保障、资金量大、周期长的交易场景，在经济生活中应用广泛。

独立保函通常具有无条件性和不可撤销性，一旦开立即生效。其核心特征在于独立性，即保函独立于基础交易以及其他相关法律关系，开立人仅能根据单据表面相符情况决定是否付款，不受基础合同有效性或履行状况的影响。

独立保函制度是一个舶来品，源于我国对外贸易的实践需求，曾经一度只能在外贸中使用，相关制度在我国立法中至今并无规定，最高人民法院于2016年7月11日公布，自2016年12月1日起施行的《独立保函若干规定》

是这一制度的立法依据。最基本的特征是“见索即付”，保证“见索即付”是《独立保函若干规定》的基本原则，也是维系独立保函价值的根本。

但独立保函的独立性并非绝对，由于存在独立保函欺诈及滥用付款请求权的风险，利害关系人可主张独立保函临时止付。经济实践中，止付标准不明、止付程序不规范的现象时有发生。

根据《独立保函若干规定》第十二条第（五）项规定，具有受益人明知其没有付款请求权仍滥用该权利的其他情形的，人民法院应当认定构成独立保函欺诈。然而，如何证明受益人明知其没有付款请求权仍滥用该权利却是一个难题。

本案是一起独立保函止付的诉前行保全申请案件，法院需要在48小时的诉前审查期限内，对独立保函“见索即付”的基本价值与存在独立保函欺诈高度可能性之间作出利益平衡与判断。

具言之，鉴于“见索即付”的特性，独立保函的开立人很有可能在诉前

行为保全的审查过程中支付保函款项。法院应当在受理行为保全申请后第一时间联系开立人，查明保函款项是否已经支付，若已经支付，则直接裁定驳回申请人的行为保全申请；若尚未支付，则告知开立人，法院将在48小时内作出是否止付的裁定，在此期间，承兑人应配合法院暂时中止支付，待收到法院裁定后按裁定执行。

根据《独立保函若干规定》第十四条，人民法院裁定中止支付独立保函项下的款项，必须同时具备三个条件：（一）止付申请人提交的证据材料证明欺诈具有高度可能性；（二）情况紧急，不立即采取止付措施，将给止付申请人的合法权益造成难以弥补的损害；（三）止付申请人提供了足以弥补被申请人因止付可能遭受本身损失的担保。虽然独立保函的支付本身独立于基础交易，但法院在审查判断受益人是否构成独立保函欺诈时，可以就基础合同与保函相关的内容以及履行情况作必要、有限的审查。一是

受益人是否明知基础合同的相对人并不存在基础合同项下的违约事实；二是是否存在受益人明知自己没有付款请求权的事实。前者由止付申请人提供证据证明其已经按约履行合同，后者通常由受益人证明其提请付款是有基础合同依据的。证明标准上，应当采取“高度可能性”的标准，而非“排除合理怀疑”。法院在审查中应当综合考虑以下因素：申请人是否是权利人或利害关系人；申请人在本案中是否有胜诉可能性；是否具有紧迫性，以及损害平衡性，即不责令被申请人停止相关行为对被申请人造成的损害；以及止付是否损害社会公共利益等。

以本案为例，止付申请人提供了受益人出具的工程已完工89%而止付申请人不存在违约的情况说明，双方也曾因不可抗力等协商一致延长工期，结合工人工资发放及现场施工照片等，可以证明止付申请人已按约履行绝大部分合同义务。同时，本案的实体争议已经在复议阶段提起实体诉讼，如果不支持止付请求，将导致多个追偿权纠纷，不利于纠纷化解，有违诉讼经济原则。

案里说民生

年薪制员工不能休年假？

法院：不得以薪酬结构差异剥夺员工法定休假权

□ 史华松 艾家静



漫画：蔺颖

“月薪固定4.5万元，不纳入考勤管理，属于年薪制员工……”一个乍看令人心动的岗位，却暗藏着一个不常见的认识误区，用人单位在员工手册中规定：“实行年薪制的员工不同时享受年休假福利。”鱼与熊掌真的不可兼得吗？近日，江苏省苏州市中级人民法院审结了一起劳动合同纠纷案，对年薪制劳动者主张的未休年休假工资依法予以支持，并通过裁判明确，无论采取何种薪酬制度，年休假都是劳动者的法定权利。

2023年8月，小李与某公司签订劳动合同，双方约定薪资实行年薪制。2024年12月，某公司以小李严重违纪为由，单方解除劳动合同，并拒绝支付未休年休假工资。因协商未果小李提起劳动仲裁，要求公

司支付违法解除劳动合同赔偿金及未休年休假工资，并于2025年5月获得仲裁裁决支持。某公司不服提起诉讼。本案经苏州工业园区人民法院一审、苏州中院二审均依法判决，确认小李与某公司存在劳动关系，公司应支付解除劳动合同赔偿金10万余元、未休年休假工资3100元。

生效裁判认为，某公司以小李严重违纪为由，解除劳动合同，依法应就违纪事实及解除程序合法承担举证责任。其单方将小李移出工作系统并禁止进入办公场所的行为，已构成单方解除劳动合同的意思表示，但某公司既未能证明劳动者存在违纪事实，也未履行通知工会程序。此外，工作交接不能推定双方协商一致解除劳动合同，遂依法认定某公司构成违法解除。

关于未休年休假工资的认定，法院明确：用人单位不得以薪酬结构差异剥夺劳动者法定的休息休假权利，实行年薪制的职工仍应依法享受带薪年假。根据《中华人民共和国劳动合同法》第二十六条的规定，用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的，劳动合同无效或者部分无效。职工带薪年假是国家为维护职工休息休假权利，调动职工工作积极性进行的制度安排，用人单位不得通过劳动合同或规章制度排除劳动者的法定权利。

承办法官表示，《职工带薪年休假条例》是国务院制定的行政法规，具有强制性法律效力，属劳动法体系的重要组成部分。该条例第二条明确规

定，劳动者连续工作1年以上的，即享有享受带薪年假的权利，并未将薪酬计算方式作为排除条件。可见，年薪制作为劳动报酬的支付形式，与劳动者的休息休假权并不冲突，用人单位不得以薪酬结构差异剥夺劳动者法定的休息休假权利。

承办法官介绍说，《职工带薪年休假条例》第三条第一款规定，职工累计工作已满1年不满10年的，年休假5天；已满10年不满20年的，年休假10天；已满20年的，年休假15天。本案中，小李符合享受带薪年假条件，可享受年休假标准为每年10天，而某公司以员工手册规定年薪制员工不享受年休假为由抗辩，该规定免除用人单位的法定责任、排除劳动者权利，应认定无效。

【法官说法】

规范企业治理，构建和谐劳动关系

本案裁判导向对规范企业治理、构建和谐劳动关系具有典型示范意义。

一是突显法律强制性规范对意思自治的矫正功能。带薪年假制度作为劳动法领域的基准性权利，具有社会法属性的强制效力。法院通过否定排除劳动者权利条款的效力，彰显劳动基准规范对契约自由的必要限制，体现法律对劳动者生存权与发展权的倾斜保护。

二是明晰对用人单位规章制度的合法性审查标准。根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第五十条的规定，用人单位的规章制度作为确定双方当

事人权利义务依据的前提是不违反国家法律、行政法规及政策规定。可见，司法审查需穿透形式要件，对规章内容作实质合法性判断。本案中，当制度规定与劳动者法定休息休假权冲突时，依法进行效力否定，有效防止用人单位通过技术性条款架空法定权益。

三是劳动报酬结构与休息权的价值平衡。年薪制作为薪酬计算方式，属用人单位经营自主权范畴，但不得与劳动者休息权形成零和博弈。法院明确薪酬支付方式与休假权属不同法律关系，重申休息休假权作为劳动者基本权利的不可交易性，为劳动权利保障划定底线。

观察与思考

陪诊服务乱象及治理建议

□ 沈方圆 杨扬

近年来，陪诊服务作为应对人口老龄化、缓解老年人就医难问题的新兴业态，市场需求快速增长。然而，由于行业处于发展初期，标准缺失、监管滞后，诸多乱象随之滋生，不仅未能有效保障老年人就医权益，反而可能使其面临新的风险与负担，亟待规范与整治。

一是准入门槛虚设，服务专业性严重不足。当前，陪诊行业尚无国家统一的职业资格认定与准入标准，从业者资质良莠不齐。多数陪诊人员仅通过平台简易注册或熟人介绍即可上岗，缺乏必要的医学常识、急救技能及老年心理学知识。

二是价格体系混乱，存在价格欺诈与“黄牛”乱象。陪诊服务定价缺乏透明合理的参照标准，市场价格悬殊，从数百元到数千不等，极易引发随意报价、坐地起价等价格欺诈行为。老年人信息获取能力较弱，易成为不合理收费的主要对象。此外，部分不法分子借陪诊之名，行“黄牛”之实，利用技术手段囤积并加价倒卖优质资源，严重影响正常医疗秩序。

三是服务边界模糊，法律风险与纠纷频发。陪诊服务的核心应限于就诊过程中的陪同、引导、沟通协助等非医疗性事务。然而，由于服务内容缺乏法定界定，且双方多不签订规范合同，导致权责边界模糊。部分陪诊人员可能越界承诺或

从事超出能力范围的事务，一旦发生医疗资料丢失、意外伤害等纠纷，老年人往往因举证困难、法律知识不足而陷入维权困境。

为推动陪诊行业健康有序发展，切实保障老年人就医安全与合法权益，笔者建议：

一是健全标准体系，设立专业准入与培训机制。建议由卫健部门牵头，会同人社、民政等部门，研究制定陪诊服务国家职业标准或行业规范。明确针对老年人陪诊服务的特殊技能要求，设立基础性的职业资格或技能等级认定。鼓励行业协会、专业机构开展标准化、系统化的职业技能培训与理论培训，确保从业人员掌握必要的辅助医疗知识、急救技能与服务规范，提升整体专业水平。

二是强化协同监管，整治价格与市场秩序。明确市场监管、卫健、公安等部门的监管职责，建立跨部门协同监管机制。出台陪诊服务收费指引，倡导明码标价与服务内容清单化，严厉打击价格欺诈行为。同时，加强网络安全与医疗秩序监管，对以陪诊为名行“号贩子”之实的违法行为进行专项整治，依法追究法律责任，维护公平就医环境。

三是推行合同范本，加强消费者权益保护与宣传教育。制定并推广陪诊服务标准合同范本，明确服务项目、双方权利义务、免责条款及纠纷解决方式，从源头减少争议。通过社区、医疗机构、媒体等多渠道，向老年人及其家属普及陪诊服务的正确功能、选择正规渠道的重要性以及签订合同、保留凭证的必要性，增强其风险防范与依法维权能力。

（作者单位：浙江省余姚市人民法院）