

先是不承认劳动关系,后又提出工伤认定申请超1年期限

工人受伤,企业称其干私活不想赔咋办?

阅读提示

农民工刘明在工作中受伤,但由于公司未为其缴纳社保,他只好走法律渠道维权。但家具公司方面却表示,刘明系在非工作时间干私活时受伤,不应属于工伤。法院认定,家具公司并未提交相关的证据证明农民工并非在工作时间受伤,且确认双方劳动关系生效期间均算作解决劳动争议的期间,不将其计算在工伤认定申请时限内。最终经过8场官司,刘明拿到了工伤赔偿。

9月,大兴区仲裁委作出视为刘明撤回仲裁申请的仲裁决定书。

2018年6月27日,刘明又向北京市通州区劳动人事争议仲裁委员会(以下简称通州区仲裁委)提起仲裁,要求确认其与家具公司之间存在劳动关系。

2018年12月7日,通州区仲裁委做出仲裁裁决,驳回刘明的仲裁请求。刘明不服仲裁裁决结果,向北京市通州区人民法院提起诉讼。

2019年3月28日,北京市通州区人民法院确认刘明与家具公司于2011年3月12日至2016年3月27日期间存在劳动关系。此后,家具公司未上诉。

在确认劳动关系之后,2019年8月12日,刘某所受事故伤害经北京市通州区人社局认定为工伤。同年9月27日,北京市通州区劳动能力鉴定委员会作出《劳动能力鉴定、确认结论通知书》,确认刘某已达到职工工伤与职业病致残等级标准十级。

公司无法举证,认定为工伤

然而,家具公司方面表示,刘明左手受伤系非履行工作职责行为、非工作原因导致的,后果应自负。

家具公司方面认为,2016年1月刘明已是木工管理岗位,不是木工岗位,两者职责

存在显著不同。木工是操作工,包括使用机器设备加工家具材料,而木工管理岗位的职责是管理木工和负责设计家具,向木工下达工作指令,验收木工成果,没有实际操作加工的任务。而刘明受伤是因为利用中午休息时间违反规定擅自开动、使用公司的机器设备加工私人物件所致,因此不应属于工伤。

为此,家具公司向北京市通州区人民法院提起行政诉讼,要求撤销通州区人社局作出的工伤认定书。

北京市通州区人民法院审理认为,根据《工伤保险条例》相关规定,职工或者近亲属认为是工伤,用人单位不认为是工伤的,由用人单位承担举证责任,家具公司并未提交相关的证据证明刘明并非在工作时间受伤,亦未举证证明刘明工作岗位的具体内容以及刘明系因接私活受伤,应承担举证不能的不利法律后果。

此外,通州区人社局在行政程序中刘家公司的委托代理人陆某进行调查时,陆某承认刘明于2016年1月13日在公司的木工车间内工作时操作立铣机器伤到左手,对此,通州区人社局制作了相应的调查笔录,调查笔录亦有陆某的签字确认。该笔录内容与刘明提交的证人证言、医院病历等证据能够相互印证,已经形成完整的证据链,能够证明刘明在工作时间因工作原因受伤的事实。

工伤认定申请超过1年法定期限?

值得一提的是,家具公司方面还表示,刘明受伤后,于2016年4月向北京市大兴仲裁委提出仲裁申请,但2016年9月大兴区仲裁委已作出视为刘明撤回仲裁申请的仲裁决定书。此后直到2018年6月,刘明才向仲裁部门申请确认劳动关系,2019年7月才申请工伤认定。依据《工伤保险条例》的规定,刘明的工伤认定申请已经超过了一年的申请时限,通州区人社局不应受理。

对此,北京市通州区人民法院审理认为,出于维护受伤职工切身利益的角度考虑,通州区人社局将刘明第一次提起仲裁的时间即2016年4月至2019年4月法院判决双方确认劳动关系生效后这一期间均算作解决劳动争议的期间,不将其计算在工伤认定申请时限内,进而认为刘明的工伤认定申请并未超过期限,并无不当。

2019年11月5日,北京市通州区人民法院作出一审判决,驳回家具公司的诉讼请求。家具公司不服一审判决,向北京市第三中级人民法院提起上诉。2020年3月,北京市第三中级人民法院作出终审判决,驳回上诉,维持原判。

此后,刘明向通州区仲裁委申请仲裁,要求家具公司支付其一次性工伤医疗补助金、一次性伤残补助金、一次性伤残就业补助金共计12.45万余元。通州区仲裁委于2020年4月24日作出仲裁裁决,支持了刘明仲裁请求。家具公司不服仲裁裁决,提起诉讼。

2020年12月4日,北京市通州区人民法院作出一审判决,驳回了家具公司的诉讼请求。家具公司不服一审判决,提起上诉。近日,北京市第三中级人民法院作出终审判决,驳回上诉,维持原判。

清欠动态

将欠薪案件数量及处置情况纳入政府考核监督——

山东滨州立法保障工程建设领域工资支付

本报讯(记者田国鑫 通讯员程帅 葛红鲁)日前,山东省滨州市政府审议通过了《滨州市工程建设领域保障农民工工资支付办法(草案)》(以下简称《办法》)。据悉,这是山东省首部关于工程建设领域保障农民工工资支付方面的立法。

《办法》共47条,确立了“属地管理、分级负责”“谁主管、谁负责”的管理职责原则,将农民工工资保证金等保障制度贯彻落实、拖欠农民工工资案件数量及处置情况,纳入对本级人民政府有关部门和下一级人民政府进行考核和监督的内容,对考核末尾的县(市、区)负责人进行约谈,责令限期改正,逾期不改正的,予以通报批评。

据悉,《办法》细化了实名制登记管理、农民工工资代发、分账管理和工资保证金、应急周转金等“三制两金”制度,并充分发挥农民工工资支付监管平台预警作用,加强重点监控,落实联合惩戒,完善应急处理机制,实施常态化巡查监管机制。

《办法》还规定了对未落实劳动用工实名制登记、施工现场考勤的单位的处罚;新设对施工总承包单位未落实代发分包单位农民工工资行为的处罚。

滨州市政府有关负责人指出,保障农民工工资支付,事关广大农民工切身利益,事关社会公平正义和社会和谐稳定。滨州市将按照“源头设计到位、宣传培训到位、过程监管到位、效果评估到位、联合惩戒到位”的要求,制定推行“三制两金”等一系列政策,强化部门配合、过程监管,加大联合惩戒力度,倒逼政策落实,全力保障好农民工合法权益,提升农民工幸福感,打造法治化营商环境。

广州一公司设立工资专用账户

在建项目1万余名工人名单登记全覆盖

本报讯(记者叶小钟 通讯员王涵)“以前发工资还要排队,现在直接打进银行卡,方便多了!”在上海宝冶广州分公司项目部,焊工李工对记者讲述工地近期实施的工资发放新方法。

李工所说的新方法,正是该公司为农民工设立的工资专用账户。目前,在建项目已完成1万余名工人名单信息的录入,实名登记覆盖率100%。同时,项目业主、监理、总包和各分包单位均完成工人工资专用账户启用,工人全部按规定办理工资卡。

2020年5月1日,《保障农民工工资支付条例》颁布实施,上海宝冶广州分公司各项目部结合要求,积极落实公司修订推出的《工人实名制和工人工资分账制管理实施细则》(以下简称“两制”),成立以项目经理为组长的“农民工工资管理领导小组”,把农民工工资管理作为项目管理的一项重要任务。

为此,各项目部配备门禁闸机、电脑考勤系统等硬件设备,实现施工现场劳务管理综合数据采集一体化、智能化,并安排相关管理人员参加《保障农民工工资支付条例》和“两制”内容的培训,提高管理人员对“两制”的操作水平。

针对农民工法律意识薄弱的情况,各项目部管理人员手把手指导农民工学习相关条例内容。工会通过开展专题培训,帮助农民工了解如何保障自己能够按时、足额拿到相应工资。

青海西宁城中区法院成功调解一起欠薪案

本报讯(记者邢生祥 通讯员赵宏飞)“我承诺,欠农民工的辛苦钱,不管有没有打欠条,我都认账,今天我欠他们的钱都转给他们。”近日,一起长达数月的拖欠67名农民工欠薪案在青海省西宁市城中区人民法院4名人民调解员的调解下,顺利达成和解,被告张某在调解书上签字确认,并现场支付了拖欠的农民工工资。

2021年2月,郑某在包工头张某处得知,青海西宁某公司将装修项目承包给了甘肃某建筑装饰有限公司,张某又从甘肃某建筑装饰有限公司承包了其中两栋楼的装修项目。张某想雇请郑某带领一些农民工为其承包的装修项目工作。

然而,施工过程中,张某不按原先承诺的时间支付工资,一直找理由拖欠工资。农民工们因拿不到辛苦钱不停地向郑某催要,而郑某找到张某后,张某以各种理由继续推拖。直到完工后,张某陆续支付了一小部分农民工工资,但仍剩15万余元没有支付。

今年7月,郑某等人找到了西宁市法律援助中心的工作人员,要求张某给付拖欠的农民工工资。西宁市法律援助中心将该案递交到西宁市城中区人民法院,法院立案庭受理该起农民工欠薪案后,迅速将该案委派至调解中心。

由于涉案人数多,法院派出4名人民调解员第一时间联系双方当事人了解案件情况,组织双方进行诉前调解。在调解过程中,张某称自己也被拖欠了工程款,在外面承接的工程压了钱,现在支付67名农民工工资存在困难。

“我们直接找来第一被告西宁某公司,指出不履行给付义务可能承担的风险,对张某进行疏导。同时,劝导农民工本着互谅互让的原则解决纠纷。”西宁市城中区人民法院人民调解员窦青宁说,案件从14时调解到22时,双方达成了调解协议,张某现场给郑某支付了15万余元的工资。在大家的监督下郑某又分别支付了拖欠的农民工工资,一起涉及67名农民工的欠薪案得到了圆满解决。

与土著鱼相伴20年

本报记者 赵黎浩
本报通讯员 李丽君 李元兰

“你要深深地游,平平安安地游,让我们的子孙后代都能看得见你们。”鲁开勇和同事边进行增殖放流边“嘱咐”着鱼儿。

鲁开勇是云南省临沧市镇康县水产技术推广站站长,每次到南捧河国家级四须鲃水产种质资源保护区增殖放流黄壳鱼,都会对鱼儿“碎碎念”。

为了让鱼儿尽快适应野外环境,增殖放流之前,鲁开勇和同事会提前在饲养池做拉网训练,用氧气袋放好鱼苗,放置在投放的河流中,使氧气袋中的水温与河水水温保持一致,进行增殖放流,确保鱼苗的成活率在90%以上。

“即便做了很多前期准备工作,还是担心鱼儿不能够很快适应野生环境,不过想到能够增加保护区内黄壳鱼的种群数量,我还是感到很欣慰。”看着渐渐游远的鱼儿,鲁开勇眼中满是不舍。

2000年12月,鲁开勇参加工作,负责镇康县水产技术推广,和黄壳鱼等一系列土著鱼打上了“交道”,“黄壳鱼人工繁育如果成功,保护区内的野生种群数量就可以恢复,还可以造福一方百姓”。他这一干就是20年,硬生生从一个学习工商管理专业的“门外汉”转变成为一个养鱼专家。

得益于镇康县与小湾渔业公司进行人工繁育项目合作开发,双方攻克了层层技术难关,终于,第一批黄壳鱼人工繁育实验获得了成功。

黄壳鱼对气候、水温、水质等生长环境要求极高,定时对育苗池进行测温、测水质、测含氧量等都是水产技术推广站每天的规定动作。这些年来,鲁开勇和同事吃住在基地,每天保证有一个人坚守岗位,偶尔遇到暴雨天气突然断电,也要在断电20分钟之内接通保障用电,确保鱼苗成活。

据了解,镇康县黄壳鱼人工繁殖种鱼数量由过去的250公斤增长至2500公斤,每年人工繁殖出鱼苗10万尾左右。除了在县内养殖外,还已推广到云南省农业大学科学试验基地、临沧市凤庆县、沧源县、双江县、永德县,网箱养殖年产量达100多吨,池塘年产量110多吨,实现产值4000万元以上。

培训作业人员助推工程建设

本报讯“一转眼过去快300天了,马上就要离开这儿了,还有些舍不得啊!”近日,由中铁上海工程局承建的杭温铁路站前3标工程顺利完成首条隧道——屋楼隧道贯通任务,贯通仪式上,参与隧道建设的农民工张冲感慨。

据悉,针对项目情况,项目部决定在标段内全面推行隧道施工光面爆破技术。光面爆破技术复杂,项目部以“服务现场、服务农民工”为理念,邀请“聚能管光面爆破新技术”发明人魏华昌教授为一线作业人员进行培训,在作业过程中安排专人对每个作业面进行全程监督,并针对不同隧道围岩等级制定不同的奖励标准,坚持采取“日总结、周考核”的方式,确保光面爆破技术得以顺利推行。

(毕先 范燕宾)



“多肉”助力乡村振兴

8月31日,游客在河南省宝丰县龙王沟乡村振兴示范区多肉种植园挑选多肉植物。

近年来,河南省宝丰县通过“公司+农户”的形式,引导农民发展多肉植物特色种植,打造乡村农旅融合新业态。同时,结合市场需求采取“线上、线下”的销售模式,把多肉植物销售到省内外,促进农业增效和农民增收,助力乡村振兴。

新华社发(何五昌 摄)

“临时”货车司机是“临时工”吗?

专家表示,报酬的给付方式并不影响劳动关系的认定

本报记者 吴锋思
本报实习生 李瑞清

2020年10月,杨某云通过手机短信广告招聘的方式到新疆某建材公司担任临时货车驾驶员,工资约定为日结,每日350元。双方没有签订劳动合同,公司也没有给杨某云缴纳社会保险。

“每次结算工资后公司均向我要收条,收条写明我收到公司顶班司机工资的数额。”杨某云说。然而,工作才10多天,杨某云在工作期间从货车上摔下受伤。对此,新疆某建材公司认为因临时缺货车司机驾驶员,才雇佣杨某云来公司临时从事货车驾驶工作,因此对于杨某云的受伤,公司不负责。

无奈之下,杨某云向昌吉市劳动人事争议仲裁委员会提出仲裁申请确认存在劳动关系,仲裁裁定,杨某云与新疆某建材公司存在劳动关系。

对此,新疆某建材公司不服,向昌吉市人民法院提起上诉。昌吉市人民法院审理后认为,因杨某云的工作对公司的隶属性不强,独立性更强,故判决杨某云与新疆某建材公司之间不存在劳动关系。

杨某云接着上诉,并提供大量有关劳动事实的证明信息。二审中,新疆某建材公司未提交新证据。经质证,新疆某建材公司对通讯录的真实性认可,但认为与本案无关,对其他证据的真实性、合法性和关联性均不认可。因微信聊天记录内容无法反映对方身份及双方是劳动关系,法院对微信聊天记录及通讯录的真实性予以确认。法院认为,杨某云提交的证据进一步证实他是被上诉方新疆某建材公司招聘用工,新疆某建材公司与杨某云符合劳动关系构成的主体资格,杨某云提供的劳动也是公司业务组成部分,由公司向其支付劳动报酬,而报酬的给付方式并不影响劳动关系的认定,且公司也无证据证实杨某云不受其管理。昌吉市劳动人事争议仲裁委员会据此认定双方存在劳动关系并无不当。终审判决杨某云与新疆某建材公司存在劳动关系。

根据此案,为劳动者开具劳动合同,是用人单位的权利还是义务?在未开具劳动合同的情况下,劳动者该如何保证自己的权益不受损害?劳动关系是否只能通过劳动合同来确立?

新疆财经大学法律系讲师姚凤鸣分析:“劳动合同是劳动者在用人单位工作前,用人

单位就应该开具的合同,是义务所在。在为用人单位劳动期间,劳动者如遇受伤等情况,劳动者有权向用人单位提出赔偿请求。在某些情况下,如用人单位未开具劳动合同,那么劳动关系的确立可以根据相关法律法规来确定。”

根据《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》相关规定,用人单位应该及时开具劳动合同,这是用人单位应该承担的义务,而不是用人单位对劳动者的“权利”,用人单位违反该义务,需承担相应的法律责任。此外,用人单位不应随意否定劳动关系,置劳动者利益于不顾。

姚凤鸣表示,之所以有这样的规定,在于没有签订劳动合同的情况下确立劳动关系的主要功能,一是保证劳动者的利益不受到损害,二是防止用人单位钻法律的“空子”。

一张不起眼的劳动合同,看似是一些无关紧要的文字,但实际上它不仅是对劳动者和用人单位在工作内容上的确立,更是劳动者维护自身权益的“武器”。劳动者无论在哪个用人单位工作,都需要具备“合同意识”,保护自己的合法权益不受侵犯。如果存在劳动关系的纠纷,一定保留相关信息和凭证,就此提起劳动争议。