

- 他叫肖忠诚,65岁,4年前从河北农村来北京,自带着工具为公司做事
- 因木材发霉湿滑,他一不小心弄伤左手
- 公司拒不支付医药费,以双方是承揽关系推卸责任
- 如不超过退休年龄,依据考勤、工资发放证明,他可享受工伤待遇
- 最终在致诚公益律师于帆的帮助下,讨回赔偿4.4万元

一位老民工的三年维权路

□本报记者 赵新政

肖忠诚,65岁。他的为人,确如他的名字,忠厚老实,踏实肯干。在家,他会木工,是水平不低的手艺人,但从没摆过谱。在公司,老板叫他干啥就干啥,从不挑这拣那。至于干的活儿值几个钱,统统由老板说了算,给多少是多少。几年来,他从没因老板给钱多而喜上眉梢,也没因给钱少而吹胡子瞪眼睛。然而,在他的手被电刨子割残后,因老板不管不问,甚至说“打官司,随你的便”,他较起真来了。经过3年执着维权,他于10月28日赢得官司,拿到了4.4万元赔偿。

木材湿滑创伤手指 公司不管引发争议

肖忠诚是河北省华城县人,家住农村的他从小就学木工,年轻轻轻便成了当地有名的手艺人。这些年来,为了挣钱贴补家用,他经常外出打工。2010年7月1日,他来到顺义区北务镇,在北京君安科技公司谋得一份差事。当年,他已经62周岁。

“你在公司干什么工作?”记者问。

“老本行,木工。”肖忠诚说。

“待遇怎么样?主要做什么产品?”记者问。

“主要是为公司生产的机器设备做木包装箱。许老板给的价格是做一个包装箱45元钱。”肖忠诚说。

“公司跟你签劳动合同了吗,或有什么文字约定?”记者问。

“没有。这么多年,到哪儿都没签过劳动合同。”肖忠诚说,“我们老板让我干什么、给多少,都是口头说说,从来没写过什么东西。直到去年与公司打官司后,我才知道到公司上班都得签个劳动合同。而我过了60岁,签不了了!”

“你的手是怎么受伤的?”记者问。

“那是去年12月22日,我在用电刨子刨木头时,因为木料发霉表面湿滑,一不小心,把手伸进刨子里了。”肖忠诚说。

“伤得怎么样?”记者问。

“你看,左手中指、食指两节手指都坏了,到现在还不能动,残废了!”肖忠诚说。

“公司当时怎么处理了?”记者问。

“我受伤后,厂长把我送到

燕郊的京东中美医院。”肖忠诚说,“医院的诊断是左手中指,食指远节离断伤。住院3天花医药费2671.13元。”

“后来,怎么与公司闹别扭了?”记者问。

“老板欺负人!”肖忠诚说,“他看我好说话,平时他说什么是什么,所以,他不想给医药费。我一不同意,他就反脸了!”

“我受伤后干不成活儿,挣不成钱了,老板又这样。最后,不得不打官司。”肖忠诚说。

老板否认劳动关系 仲裁申请未获支持

“听说你干活还自带工具,为什么?”记者问。

“用着顺手呗!”肖忠诚说,“另一个原因是,公司没有专业的木工,也没有预备这些工具。”

“其实,干活儿多少没什么,给钱多少也没什么,不愿意就不干,干多点儿也累不死人。”肖忠诚说,“就这样,我在公司3年,与单位相安无事。更没想过会和谁有翻脸的时候,更别提单位了。”

“你在什么情况下跟老板打起了官司?”记者问。

“为了医药费,我多次找老板协商,他都不理睬。最后,还不让进公司大门了。”肖忠诚说,“这时,我申请了劳动仲裁。”

“仲裁结果怎么样?”记者问。

“到了那里,许老板不仅不同意给医药费,还说人受伤跟公司一分钱关系没有。”肖忠诚说,“我越听越生气,但仲裁不支持我的意见,不支持我的请求。我不甘心就这样了事,老板说,打官司,他奉陪到底。”

“仲裁为什么不支持你?”记者问。“没劳动关系。许老板还说,他与我是承揽关系,双方是合作的,连雇佣关系都不是。”肖忠诚说,“我听不懂这些话是什么意思,打官司的结果可想而知了。”

从无望中找出希望 在考勤工资寻突破

“后来,我打听到致诚公益是专门为农民工服务的,就找了过去。”肖忠诚说,“那里的于帆律师接待了我。听了我的话,于律师也觉得不公平,但她想说

办成这件事有难度。”

“难在哪里?”记者问。

“我看过材料后觉得有压力。因为,肖忠诚到公司工作时已经62周岁,受伤时65岁,早已过了退休年龄。这种情况下,按劳动关系走工伤的途径索赔,是行不通的。”于帆说,“第二个难点是,肖忠诚是用自带工具为单位做箱子的,他的报酬,大部分也是按完成木箱的数量来支付的,单位肯定会往承揽关系上扯。”

“我接手案件后,先与单位联系,看看能不能协商解决问题。”于帆说,“果不其然,人家直接说是把木箱的活儿承包给肖忠诚了,对其伤情无须承担责任。”

“接下来该怎么办?”记者问。“走确认劳动关系索赔工伤待遇看不到光明,按承揽关系也拿不到任何赔偿。我内心也是越想似乎越无望。”于帆说,“不打这个官司,对律师没有任何风险。但不打,肖忠诚肯定拿不回一分钱。面对无助的他,我还是想努力搏一搏。”

“有突破口吗?”记者问。

“经过反复研究,我觉得能够维护肖忠诚权益的法律依据,只有最高人民法院《关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》第11条规定。这条规定是,雇员在从事雇佣活动中遭受人身损害,雇主应当承担赔偿责任。”于帆说,“问题是怎么样才能确认双方之间存在雇佣关系。充分分析案情后,我们决定从考勤、工资发放、住宿等细节上寻找突破口。”

谎言终于出现漏洞 单位证据自证有错

“考勤掌握在单位手里,工资条也在公司,它们肯定不会提供,您是怎么打这场官司的?”记者问。

“考勤,肖忠诚不掌握,但单位肯定有。”于帆说,“他住在单位宿舍里,我就让他找证据,结果还真找到一份暂住证,上面写的是公司地址。”

“钱是打入肖忠诚的银行卡里的,但当时又不能确认是谁打的。”于帆说,“我就和他去银行,查明往他卡里打钱的人是单位。”

“调查发现,公司是按月往

肖忠诚的银行卡里打钱的。由此,可以初步否认公司的‘承揽关系’说法。”于帆说,“因为,无论从何角度讲,在承揽关系下,单位在几年时间里按月给员工打钱的做法,都不是正常的。”

“肖忠诚的证据,只有暂住证、银行对账单、证明在单位受伤的电话录音和病历。这能证明双方是雇佣关系吗?”记者问。

“有相当大的证明力,但还单薄一些,不足以充分确认。”于帆说,“从接触中,我知道单位会提供相关的证据,我打算利用单位的证据来反证我们的需要。”

“庭审时的情况怎样?”记者问。

“公司拿出肖忠诚在现场工作的光盘,画面上有他的家人帮助做工的场面,公司想以此说明他全家共同工作当属承揽合同关系。”于帆说,“而我们从证据来源的合法性上直接否认。同时,借此证据表明肖忠诚在休息时间仍在加班的事实。”

“公司出具了肖忠诚签名的收条,是两个人的钱,想证明是公司将木箱承揽给了他之后,他又自己找人进行制作。”于帆说,“我们抓住公司按天给肖忠诚发钱事实,提出双方如系承揽关系无须给两人记录考勤,而按出勤天数支付工钱,证明双方系雇佣关系。”

“公司拿出工资签收表,以上面记载的制作一个木箱多少钱,证明双方是承揽关系。”于帆说,“我们认为该工资表上记载有时间、基本工资、社保、日薪、工作时间、木箱、实发、签名、备注等内容,这些足以证明包括肖忠诚在内的员工与单位存在劳动关系的事实,但其因超过法定退休年龄而应当认定为雇佣关系,否则,公司应按《劳动法》承担用人单位的责任。”

“接下来,是证人出庭作证,面对律师的提问,其只能回答不知道。”于帆说,“我向肖忠诚的工作是谁安排的,工资是谁发的,其工资标准是多少,证人的回答,让公司的主张顷刻土崩瓦解。”

“三次庭审下来,公司的证据成了自证有错的利器。”于帆说,“根据后来的开庭情况,我在第一次提交代理词后,又提交了新的补充代理词及诉讼请求明细。结果,我们诉求全部得到支持。”

【法律咨询台】

借旅游搞商业贿赂 公司违法被罚10万

近年来,随着市场化进程加快,市场竞争日趋激烈,商业贿赂在一些行业、领域滋生蔓延,破坏了市场经济秩序和交易规则,诱发腐败行为,损害投资环境,成为了当前经济社会生活中的一大公害。那么什么是商业贿赂,商业贿赂行为将面临何种处罚,怀柔工商分局结合案例为您解答。

典型案例

2013年,怀柔工商分局执法人员在日常检查中发现某公司记账凭证中有两笔管理费支出,第一笔支出为差旅报销单费用31290.61元,第二笔支出为办公费用30800元。经调查核实,第一笔支出为该公司于2012年邀请有业务关系的医疗机构采购人员赴深圳旅游、购物费用。第二笔支出为该公司邀请某卫生局管理人员以旅游名义赴重庆旅游的费用。执法人员认为该公司涉嫌商业贿赂,依法对其进行调查。最终,怀柔工商分局对该公司作出罚款10万元的行政处罚,并将行贿线索移转至相关检察部门。

工商提醒

商业贿赂是指经营者以排斥竞争对手为目的,为争取交易机会,暗中给予对方有关人员和其他好处的不正当竞争行为,是贿赂的一种形式。行贿罪是指为谋取不正当利益,给予国家工作人员以财物的行为。

而此案中,该公司邀请了医疗器械采购人员旅游、购物,并承担全部费用,事后多次向该采购人员所在医疗机构销售医疗器械,获得了更多的交易机会,该种行为构成了商业贿赂行为。在第二笔支出中,该公司邀请旅游的对象为国家工作人员,并利用其职务便利,与该工作人员管辖的某医疗机构达成交易,属于行贿犯罪的范畴,不属于商业贿赂。

法条链接

《反不正当竞争法》第8条规定:经营者不得采用财物或者其他手段进行贿赂以销售或者购买商品。

《反不正当竞争法》第22条规定:经营者采用财物或者其他手段进行贿赂以销售或者购买商品,不构成犯罪的,监督检查部门可以根据情节处以一万元以上二十万元以下的罚款,有违法所得的,予以没收。

《刑法》第389条规定:为谋取不正当利益,给予国家工作人员以财物的,是行贿罪。

江小培



《企业民主管理规定》第13条明确规定,职工代表大会行使下列职权:

(1) 听取企业主要负责人关于企业发展规划、年度生产经营

职工代表大会有哪些职权?

管理情况,企业改革和制定重要规章制度情况,企业用工、劳动合同和集体合同签订履行情况,企业安全生产情况,企业缴纳社会保险费和住房公积金情况等报告,提出意见和建议;

审议企业制定、修改或者决定的有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及

劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项方案,提出意见和建议;

(2) 审议通过集体合同草案,按照国家有关规定提取的职工福利基金使用方案、住房公积金和社会保险费缴纳比例和时间的调整方案,劳动模范的推荐人选等重大事项;

(3) 选举或者罢免职工董事、

职工监事,选举依法进入破产程序企业的债权人会议和债权人委员会中的职工代表,根据授权推荐或者选举企业经营管理人员;

(4) 审查监督企业执行劳动法律法规和劳动规章制度情况,民主评议企业领导人员,并提出奖惩建议;

(5) 法律法规规定的其他职权。

