

出工伤后，柳琪到公司工作的介绍人不管他，公司也不管他。在走投无路之际，援助律师通过他的一本出国护照找到了“债主”，即用人单位华成建筑公司。而公司死不认账，官司打到二审终结才确定了劳动关系。

5月26日，他告诉记者：“虽然终审未支持我的双倍工资差额诉求，但劳动关系的确定为讨回工伤待遇奠定了基础。”

一个月两次受工伤 劳动关系却遭否认

务工护照确证“员工”身份

律师：劳动关系获确认 申请工伤有希望

□本报记者 赵新政

一个月内两次受伤 公司拒绝承担责任

2013年1月3日，来自山东的柳琪经老乡丰峰入职华成公司工作。而公司以工作场所不固定为由，一直未与其签订劳动合同。

同年9月8日，柳琪在搬运钢管过程中，突然钢管倒塌，左手无名指被砸伤，医院诊断为“左手指外伤伴指甲损伤、指骨骨折”。

过了6天，即9月14日，柳琪在工作中再次受伤，经诊断为“右手拇指屈肌腱断裂”。

这两次受伤，公司均拒绝承担责任，且否认双方存在劳动关系。万般无奈下，他抱着一丝希望来到致诚公益机构寻求援助。高军生和另外一名律师被指派承办此案。

一本护照引起注意 顺藤摸瓜找到事主

一接手案子，高军生二人就接连遇到无法克服的难题。没有劳动合同、没有证明劳动关系的证据，这简直就是一个死案、无头案。

正在为案件无突破口为难之际，高军生律师意外发现柳琪随身携带的物品中有一本护照，经询问，那是2013年4月1日至2013年4月25日期间公司外派他到老挝工作时办理的证件。

“这是一条很重要的线索！”高军生说，根据《办理劳务人员出国手续的办法》和《关于外派劳务人员出国审批手续和办理护照的暂行办法》的通知的相关规定，外派劳务人员原则上持因私普通护照，在申办护照时需填写完整的《中国公民因私出国（境）申请审批表》，而表格上内容包括工作单位及职务的相关信息。

于是，高军生律师立即与柳琪户籍所在地的县公安局出入境管理科取得联系，希望配合调取



柳琪的“中国公民因私出国（境）申请表”及其它相关证明材料。

证据出现令人欣喜 公司改名带来麻烦

半个月后，柳琪终于从老家带来办理护照时的相关材料。高军生，他第一眼看到的便是一份申请日期为2013年1月6日的中国公民因私出国（境）申请表。申请表填写有以下内容：“工作单位：化诚钢结构工程有限公司；前往国家为老挝；2006年至今工作于化诚钢结构工程有限公司”。

另一份重要证据是2013年1月3日化诚钢结构工程有限公司出具的证明，内容为：“兹有我公司员工柳琪同志，其身份证件号为……因业务需要赴老挝进行安装施工。特此证明。”

两位律师非常高兴，以为终于找到了证明劳动关系的证据。但他们按照正常步骤，在北京市企业信用信息网查询的公司相关信息令人意外。因为网上没有该公司的任何信息。

“难道公司名称发生了变更？”，律师立即赶往工商局查询企业工商档案，终于发现一份2013年8月工商局的名称变更通知，内容为：化诚钢结构工程有限公司经我局核准，名称变更为华成建筑公司”。用人单位的信息终于核实完毕，律师开始着手柳琪工伤认定程序。

仲裁认可劳动关系 公司不服提起诉讼

2014年5月11日，两名律师带着相关材料和柳琪一起前往人社局提出工伤认定申请，由于柳琪除会写自己的名字外，不会写其它汉字。律师帮其填写了工伤认定申请及申请书，并复印了其身份证件以及诊断证明、病历、入院记录等相关材料。然而，由于缺少柳琪受伤害时与用人单位之间劳动合同，工伤保险科的工作

人员要求柳琪必须确认劳动关系，才可以进行工伤认定。

就在同一天，柳琪向仲裁机构申请仲裁，请求裁决：1、确认其自2013年1月3日至2014年4月24日与公司存在劳动关系；2、裁决公司向其支付2013年2月3日至2014年1月3日期间未签订书面劳动合同的二倍工资差额49500元。

庭审中，公司辩称其与柳琪之间不存在劳动关系，公司的经营范围是制造钢结构，而柳琪是在工地受伤，该工程经过公司分包给了自然人丰峰。柳琪是丰峰的人，公司与丰峰签订了施工合同、安全协议等合同，丰峰系具体施工人，应由其承担赔偿责任。若以公司为申诉对象，系申诉主体错误。

高军生律师辩称，丰峰施工队没有合法的资质，公司与丰峰施工队签订的协议全部无效。丰峰不具备主体资格且系内部承包，公司对施工过程也派人管理，劳动报酬也来自公司支付的工程款，故应认定与公司存在劳动关系。

援助律师的代理意见被仲裁委依法采纳，于2014年7月16日做出裁决：确认柳琪与公司之间存在劳动关系，驳回其其他请求。

双方均不服裁决，向法院提起诉讼。

单位坚称没有用工 法院终审再次确认

公司认为，柳琪已经认可其是本案证人丰峰个人雇佣的工人，并认可平日借支工资均找丰峰，丰峰负责工人吃饭住宿，公司在年底时与丰峰清账，上述事实经过仲裁庭审的质证。因丰峰个人雇佣自然人，与公司签订了《钢结构安装施工合同》、《安全生产协议书》、《治安消防交通安全协议书》，在柳琪认可其雇主为丰峰的前提下，裁决书认定公司应承担用工主体责任，从而

确认双方存在的是劳动关系，混淆了用人单位和劳动者之间的劳动关系，工人应按照提供劳务致害纠纷按照民事诉讼解决，而不应当提起劳动仲裁要求确认与原告存在的是劳动关系。

面对公司的步步紧逼，援助律师指出两点代理意见：1、柳琪为公司提供了劳动，接受公司管理，双方之间存在劳动关系；2、不同意由丰峰承担责任，丰峰与公司签订协议并不能改变其与公司之间的性质，故应由公司承担责任，不存在由丰峰按照提供劳务受害承担责任，也不存在柳琪与公司之间是劳务关系。

法院认为，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》第4条的规定、建筑施工、矿山企业等用人单位将工程（业务）或经营权发包给不具备用工主体资格的组织或自然人，对该组织或自然人招用的劳动者，由具备用工主体资格的发包方承担用工主体责任。本案双方均认可柳琪在公司的工地工作，并由公司分包的包工头丰峰负责柳琪的招用、工作安排、工资发放等事宜，因此在公司将业务分包给不具备承包资质的自然人丰峰的情况下，公司应承担用工主体责任，并确认双方之间存在劳动关系。

法院认为，对劳动者工作年期的计算，用人单位负有举证责任，虽然公司主张双方不存在劳动关系，但根据其于2013年1月3日开具的证明，对双方劳动关系的存续时间应予采信。

从本案查明的事实来看，柳琪实际由丰峰雇佣，双方并未有建立劳动关系的合意，法院对双方之间劳动关系的确认亦非基于双方之合意，因此，柳琪此种情况下要求公司支付未签订劳动合同双倍工资差额之请求，不予支持。

一审判决后，双方又上诉到二审法院。二审法院审理后于近日做出判决：驳回上诉，维持原判。

【法律咨询台】

工商抽检加热器材 质量违法予以处罚

商品质量安全是消费者最关心的问题，生产、销售不符合保障人体健康和人身、财产安全的国家标准、行业标准的产品，严重损害了消费者合法权益。怀柔工商分局不断加大商品质量抽检力度，加强对产品质量的监督管理，营造安全放心的消费环境。

典型案例

2014年11月，怀柔工商分局执法人员对某家用电器销售部销售的室内加热器进行随机抽样检测。2015年4月收到北京市电子产品质检中心出具的3份检验报告，检验结果确定当事人所销售的3个品牌的室内加热器均不合格。通过调查取证，怀柔工商分局最终对当事人做出没收违法所得60元，罚款2288元的行政处罚。

工商提醒

商品质量抽检是对可能危及人体健康和人身、财产安全的产品进行检测。抽检的样品是从市场上或者企业成品仓库内待销产品中随机抽取，根据监督抽查的需要对产品进行检验。检验抽取样品的数量不超过检验的合理需要，且不向被检查人收取检验费用。销售者对抽查检验的结果有异议的，可向实施监督抽查的部门申请复检。消费者购买室内加热器时，应留意商品是否具有国家产品认证标志，厂名、厂址等信息是否标示清晰，如没有则坚决不予购买，并且在购物时尽量选择正规商场或超市，结算后留好购物凭证。经营者在销售产品时应承担产品质量责任，不得以不合格产品冒充合格产品销售。经营者还应当建立并执行进货检验制度，验明产品合格证明和其他标识。

法规链接

《产品质量法》第49条规定：“生产、销售不符合保障人体健康和人身、财产安全的国家标准、行业标准的产品的，责令停止生产、销售，没收违法生产、销售的产品，并处违法生产、销售产品（包括已售出和未售出的产品）货值金额等值以上三倍以下的罚款；有违法所得的，并处没收违法所得；情节严重的，吊销营业执照；构成犯罪的，依法追究刑事责任。”

江小培



怀柔工商专栏