



【法律咨询台】

所购手机无法接听
消协调解帮换新机

手机在我们生活中扮演着重要的角色，许多年轻人更是手机不离身。近日，延庆消协接到一起关于新买的手机使用三个月内无法接听的投诉，在延庆消协干部的协助下，消费者成功换了新手机。

典型案例：

前不久，家住延庆的消费者于女士在延庆某商场花费1399元购买了某品牌手机一部，没想到使用还未到3个月，手机多次出现无法正常接听的情况。于女士找到商家，商家免费为于女士进行了修理，但是修理之后，手机仍旧接听不了电话。于女士非常气愤，来到延庆消协投诉。消协干部在接到于女士的投诉后，立刻来到商家调查情况。经过消协调查，于女士的手机的确修理了3次，不能正常通话的问题仍然没有解决，依据手机三包的规定，在消协的调解下，最终，商家为于女士更换一部新手机。

工商提醒：

延庆工商分局在此提示广大消费者，购买手机时应该注意如下几点。

第一，选择正规卖场。消费者购买手机时应该选择证照齐全的正正规商场、专卖店。虽然现在手机对人们来说很普遍，但是从证照齐全的卖场购买的手机进货渠道正规，质量相对有保障。

第二，当场开机调试。消费者决定购买手机后，应要求商家当场开机调试，检测耳机、充电器等配置是否正常，仔细检查手机屏幕、摄像头等是否有瑕疵。避免购买的手机质量不过关。

第三，详询售后保障。消费者在购买时一定要仔细询问相关售后服务保障。根据国家目前实行的《移动电话机商品修理更换退货责任规定》第八条规定，移动电话机主机三包有效期为一年，有效期自开具发票之日起计算，扣除因修理占用、无零配件待修延误的时间。

第四，留存相关票据。消费者在付款后，一定要留存相应的购物发票、相关凭证等，以确保出现问题时可以更快速地进行维权。消费者遇到此类消费纠纷可以到就近的工商部门进行维权。

马延景

《工伤保险条例》规定职工在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的，应当认定为工伤。然而实践中，受伤地点是否属于其“工作场所”？受伤原因是否系“因工作原因？”在具体认定时往往存在争议，尤其是在上述争议的基础上，如果员工还有过失，争议就更大了。为此，笔者结合下述案例，对此做一简要分析。

下楼时不慎摔伤 申请认定工伤被拒

员工起诉讨说法 打赢官司

法官：员工工作过失不影响工伤认定

□王学勇

案情回顾

员工下楼时不慎摔伤 未被认定工伤引争议

孙某系某公司员工，一天上午，孙某受公司负责人指派去北京机场接人。孙某从公司所在某商业中心八楼下楼，欲到商业中心院内停放的红旗轿车处去开车，当其行至一楼门口台阶处时，脚下一滑，从四层台阶处摔倒在地面上，造成四肢不能动，经医院诊断为颈髓过伸位损伤合并颈部神经根牵拉伤、上唇挫裂伤、左手臂擦伤、左腿皮擦伤。孙某向劳动行政部门提出工伤认定申请，劳动行政部门经调查核实后认为没有证据表明孙某的摔伤事故是由工作原因造成，故作出《工伤认定决定书》，不认定孙某摔伤事故为工伤事故。孙某不服劳动行政部门向法院提起行政诉讼。

孙某诉称：其在工作时间、工作地点、因工作原因摔倒致伤，符合《工伤保险条例》规定的情形。当地劳动行政部门不认定工伤的决定，认定事实错误，适用法律不当。请求其作出的《工伤认定决定书》，并判令其重新作出工伤认定行为。

被告劳动行政部门辩称：公司业务孙某因公外出期间受伤，但受伤不是由于工作原因，而是由于本人注意力不集中，脚底踩空，才在下台阶时摔伤。其受伤结果与其所接受的工作任务没有明显的因果关系，故孙某不符合《工伤保险条例》规定的应当认定为工伤的情形。劳动行政部门作出的不认定工伤的决定，事实清楚，证据充分，程序合法，应予维持。

公司诉称：因本公司实行末位淘汰制，孙某事发前已被淘汰。但因其原从事本公司的销售工作，还有收回剩余货款义务，所以才偶尔回公司打电话。事发时，孙某已不属于本公司职工，也不是在本公司工作场所范围内摔伤，不符合认定工伤的条件。

审判结果
劳动部门未定工伤欠妥 被判依法作出工伤认定

法院经审理查明：孙某系公司员工，2003年6月10日上午受公司负责人指派去北京机场接人。其从公司所在地某商业中心八楼下楼，欲到商业中心院内停放的红旗轿车处去开车，当其行至一楼门口台阶处时，孙某脚下一滑，从四层台阶处摔倒在地面上，造成四肢不能活动。经医院诊断为颈髓过伸位损伤合并颈部神经根牵拉伤、上唇挫裂伤、左手臂擦伤、左腿皮擦伤。孙某向劳动行政部门提出工伤认定申请，劳动行政部门作出《工伤认定决定书》，认为根据受伤职工本人的工伤申请和医疗诊断证明书，结合有关调查材料，依据《工伤保险条例》第14条第五项的工伤认定标准，没有证据表明孙某的摔伤事故系由工作原因造成，决定不认定孙某摔伤事故为工伤事故。孙某不服劳动行政部门作出的《工伤认定决定书》，向法院提起行政诉讼。

法院经审理作出行政判决：撤销劳动行政部门所作的《工伤认定决定书》；限劳动行政部门重新作出具体行政行为。随后，劳动行政部门提起上诉，二审法院经审理驳回上诉，维持原判。

法官说法

工作场所间必经区域 定工伤可作“工作场所”

《工伤保险条例》第14条第一项的规定，职工在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害，应当认定为工伤。该规定中的“工作场所”，是指与职工工作职责相关的场所，在有多个工作场所的情形下，还应包括职工来往于多个工作场所之间的合理区域。

本案中，位于商业中心八楼的公司办公室，是孙某的工作场所，而其完成去机场接人的工作任务需驾驶的汽车停车处，是孙某的另外一处工作场所。汽车停在商业中心一楼的门外，孙某要完成开车任务，必须从商业中心八楼下到一楼门外停车处，故从商业中心八楼到停车处是孙某来往于两个工作场所之间的合理区域，也应当认定为孙某的工作场所。劳动行政部门认为孙某摔伤地点不属于其工作场所，系将完成工作任务的合理路线排除在工作场所之外，既不符合立法本意，也有悖于生活常识。

为完成工作任务而受伤 应当认定“因工作原因”

《工伤保险条例》第14条第一项的规定“因工作原因”，指职工受伤与其从事本职工作之间存在关联关系，即职工受伤与其从事本职工作存在一定关联。孙某为完成开车接人的工作任务，必须从商业中心八楼的公司办公室下到一楼进入汽车驾驶室，该行为与其工作任务密切相关，是孙某为完成工作任务客观上必须

进行的行为，不属于超出其工作职责范围的其他不相关的个人行为。

因此，孙某在一楼门口台阶处摔伤，系为完成工作任务所致。劳动行政部门主张孙某在下楼过程中摔伤，与其开车任务没有直接的因果关系，不符合“因工作原因”致伤，缺乏事实根据。另外，孙某接受本单位领导指派的开车接人任务后，从公司所在商业中心八楼下到一楼，在前往院内汽车停放处的途中摔倒，孙某当时尚未离开公司所在院内，不属于“因公外出”的情形，而是属于在工作时间和工作场所内。

员工因过失受伤 不影响工伤认定

《工伤保险条例》第16条规定了排除工伤认定的三种法定情形，即因故意犯罪、醉酒或者吸毒、自残或者自杀的，不得认定为工伤或者视同工伤。职工从事工作中存在过失，不属于上述排除工伤认定的法定情形，不能阻碍职工受伤与其从事本职工作之间的关联关系。

工伤事故中，受伤职工有时具有疏忽大意、精力不集中等过失行为，工伤保险正是分担事故风险、提供劳动保障的重要制度。如果将职工个人主观上的过失作为认定工伤的排除条件，违反工伤保险“无过失补偿”的基本原则，不符合《工伤保险条例》保障劳动者合法权益的立法目的。据此，即使孙某工作中在行走时确实有失谨慎，也不影响其摔伤系“因工作原因”的认定结论。

职工承诺放弃社保 单位不缴也违法

本报记者 博雅

案情

去年底，老家在河北的董先生来到京城一家物业公司应聘保安工作。经过试用后，该物业公司与董先生签订了1年的劳动合同，劳动合同明确约定：经双方协商一致，物业公司应将缴纳的社会保险以工资补贴形式发放给董先生，由其自行参加社会保险，并且还附有董先生自愿放弃缴纳社保的承诺。前不久，董先生经过咨询得知，单位不为自己缴纳社保，以后在退休养老等问题方面都会受到影响，同时了解到如果单位不为职工缴纳社保，自己可以去劳动监察部门进

行投诉。但是，他有点疑虑：当初来单位时，关于这个问题，自己是签过“自愿放弃缴纳社保的承诺”了，虽说是按照单位“统一”要求的，但毕竟是“白纸黑字”，如今还能讨个说法吗？

说法：

北京劳动法专业委员会律师马颖秋表示，我国劳动合同法第十条明确规定，建立劳动关系，应当订立书面劳动合同，其目的是完善劳动合同制度，明确劳动合同双方当事人的权利和义务，保护劳动者的合法权益，构建和谐稳定的劳动关系。

相对来说，用人单位是占主导地位，一般处于强势，而劳动者处于被动地位，相对弱势。现实生活中，往往是用人单位不愿签订或不愿履行劳动合同，本案中，虽然是职工个人承诺放弃社保，但该承诺违反法律强制性规定，所以其承诺是无效的。

《劳动法》第72条规定：用人单位和劳动者必须依法参加社会保险，缴纳社会保险费；《社会保险法》第58条规定：用人单位应当自用工之日起30日内为其职工向社会保险经办机构申请办理社会保险登记；按时足额缴纳社会保险费。因此，缴纳社会保险费是用人单位和劳动者共同应

尽的法律义务。

用人单位在劳动合同中与劳动者约定免除缴纳社保义务，该行为违法，该约定是无效的。因为该约定内容与法律、法规的规定相抵触。

最后，再次警醒相关企业，妄图以合法形式来掩盖非法目的是行不通的，结果只能是得不偿失。现实中必须严格落实劳动合同制度，不能存有违法心理。建立劳动关系，就要依法签订劳动合同，这既是切实保障员工享受的社会保险权利，同时也可依法维护自身合法权益，不给他人以漏洞、可乘之机，免受不当侵害。



北京工商延庆分局协办