

公司将诉讼程序拖到一年多 终审结束却突然失踪

工伤保险基金先行支付9万元

□本报记者 赵新政

从理论上讲，刘永寿如果被认定为8级工伤，他依法可享受的一次性伤残补助金和一次性工伤医疗补助金、一次性伤残就业补助金加起来有8、9万元。而现实中，能不能拿到这笔钱？

与公司无劳动合同、无工资发放记录、无考勤证明，他连认定工伤的最基础条件都没有。后来，在公益律师援助下，他很幸运地解决了这个难题。但是，公司先是“走程序”走了一年多，接着是“无财产可执行”……

“我啥都不会、啥都不懂，要不是致诚公益的于帆律师，我这个好大姐4年来的帮助，我一分钱都拿不到。”刘永寿告诉记者：“终于，工伤保险基金先行支付9万元，我再次感受到社会的温暖。”

孤儿来京务工 膝盖摔成重伤

刘永寿今年28岁，来自山西吕梁农村。3岁时，他的母亲就离开了这个世界。在他的记忆中，父亲是一个矿工，但母亲离去后，父亲便与他的生活没有关系了。

“从我记事起，父亲就没有回过家，全家人都不知道他去了哪里。他在不在？活没活着？没有人告诉我。”刘永寿说，远房姐姐、哥哥把他养大，他是一个孤儿。

2010年5月23日，他跟着在北京打工的老乡来到海淀，经介绍进入一家展览展示公司工作。在老家时，他学过电焊，公司安排他做了电焊工。

“展览展示就是到会场布置、安装展板，搬搬卸卸、拉拉挪挪，没什么正经事。”刘永寿说，这里有电焊活儿，但不多。所以，他什么事都干。

他清楚地记得，2011年7月19日，公司徐经理让他外出装卸展板。因为地面湿滑，他扛起一块展板要装车时突然摔倒。连他都没想到，就这么一磕，右膝竟然伸不直了。他只得跪到地上，等同事来扶他。

无合同无社保 公司不认工伤

刘永寿所在的公司，名字是北京多艺展览有限公司。

在公司，不光是他，其他人跟他一样，也没有与公司签订劳动合同。“公司只与我口头约定，每月工资2100元。实际是，每月领到手的钱只有1200元。这几年慢慢涨了钱，我领过1800元，也领过1900元。”他说，受伤时是2000多元。

刘永寿的工作时间是每天早上9点上班，晚上6点下班，没有休息日和节假日。“出事那天早晨，是副厂长直接安排我跟着公司的车，去亦庄太平洋物流公司装卸公司展板的。”他说。

“我是上午10点15分左右摔倒的，徐经理安排副厂长等人，把我送到朝阳区东坝医院。医生拍片的诊断结论是右腓骨骨折，需要进行内固定术。”刘永寿说。一开始，公司给他付了医疗费，还有一部分钱管他吃饭，虽然钱不多也能凑合着维持生活。没过多久，公司就不给钱了。

“我受的是工伤，公司给我申报一下就能认定。如果认定了

工伤确定了级别，国家会给我一笔养伤的费用。”刘永寿说，公司没有给他申报工伤，主要是因为公司没给他缴纳社保。

刘永寿说，实在没办法，还得让老家的姐姐来照看他。姐姐家也很困难，让姐姐花钱又搭功夫，他心里过意不去！

他想打官司告公司，可是，他拿不出证据。“无合同、无考勤，发工资又是现金，公司说一句‘没我这个人’，我都没有办法证明自己是公司的人。”刘永寿陷入了困境。

律师巧妙出招 公司开具证明

“也不知道他是怎么知道致诚公益的，他来到了这里。凡是农民工找过来，我们都会免费为他们提供法律服务。”于帆律师说，第一次见到刘永寿时，他表情木讷，面对律师的提问不知怎么回答。所有的问题，几乎都是他姐姐代为回答的。

“听他们介绍完情况，我感觉形势非常不妙。”于帆说，刘永寿在公司干了一年多，手中没有一份劳动关系的证明。他说，除了无劳动合同、以现金方式发放工资外，他每天上班干活，在工作中从来没有与他人进行工作交接的手续，像这样的工作也不需要进行什么登记。

“打官司要靠证据，没有证据怎么打官司？”于律师问刘永寿，“能不能回公司弄到一些你在单位工作的证据？”他说，“没办法。”问他的姐姐，“你能通过当初介绍他到公司上班的老乡开个证明吗？”他姐说，“不能。现在和单位不能提刘永寿受伤的事情，因为，公司知道一提这事，就是要钱！”

他姐姐用几乎是哀求的语调对律师说：“我们没有父母，你就帮帮吧，我们真的是一点办法也没有。”

面对这个拄着双拐的小伙子，面对这个年岁虽然不大但满脸沧桑的姐姐，于律师感到自己除了能够答应之外没有任何选择。可答应帮助容易，真正能够帮上刘永寿并非易事。

经过反复推敲，律师决定把重点放在让单位出具一份能够证明劳动关系的证明上。但这是一个很大的难题。

直截了当的方式肯定不行，拐弯抹角的证明，如果不能起到直接作用也没有意义。最终，于律师决定采用绕过让单位承担责任方式，让单位出个证明。



于律师起草这样一份证明：“刘永寿于2010年5月23日进本公司工作，2011年7月19日工作中自己摔伤住院。特此证明。”落款是单位名称及日期。

于律师将这个证明交给刘永寿和他的姐姐，告诉他们回去找单位，只说现在老家要给他点困难补助，但要单位出证明说受伤了，这样才能拿到钱。于律师还特别强调：这个条子，最好通过老乡去找单位加盖公章。

字条拿走了，律师心里却在打鼓。几天过去了，刘永寿打来电话说盖公章了。“这下，将不可能打赢的官司变成了可能！”于律师说。

通过申请，2012年7月，海淀区人社局下达认定工伤决定书，认定刘永寿为工伤。

员工自行申请 认定八级工伤

按照法律规定，职工因工受伤，应由用人单位向劳动行政部门申请认定工伤。该职工被认定为工伤、确定伤残级别后，由工伤保险基金支付相关费用。但是，这有个前提，那就是该职工参加了社会保险，否则，该费用由用人单位参照这个标准向职工支付这笔费用。

“单位不为职工缴纳社保，主要原因是为了省钱，节省经营成本。但职工出了工伤，其所承担的费用是参保费用的数十、上百倍，此时，单位为了降低违法成本，惯用的方式就是不为职工认定工伤，最好的办法就是否认双方存在劳动关系。”于帆说，可是，法律同时赋予劳动者相应的权力，即在单位不为员工认定工伤的情况下，员工可以自行向劳动主管部门申请。

刘永寿就是走了这一条路。由于公司出具了上述证明，所以，其认定工伤的过程十分顺利。提出申请两个月后，即被认定为工伤。又过一个月，海淀区劳动能力鉴定委员会确认其达到职业工伤与职业病致残等级标准8级。

《工伤保险条例》规定，职工因工致残被鉴定为八级伤残的，应享受的一次性伤残补助金标准为：10个月的本人工资。此时，如果其劳动合同期满终止，或者职工本人提出解除劳动合同的，由用人单位向其支付一次性工伤医疗补助金和伤残就业补助金。具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定。

《北京市工伤保险条例》第

36条规定：五级至十级工伤职工与用人单位解除劳动关系，用人单位向其支付一次性工伤医疗补助金和伤残就业补助金，其中，8级伤残的支付标准为解除或者终止劳动关系时15个月本市上一年度职工月平均工资。

这样加起来，刘永寿可能获得近10万元的经济补偿。公司一看，急眼了。“为拖延支付时间，也为了行使法律赋予他们的权力，公司以不服工伤鉴定结论为由，首先向劳动争议仲裁委员会提起了仲裁申请，要求撤销该鉴定。仲裁裁决后，公司不服裁决，又向法院提起诉讼，在一审过后又提起了二审。”于帆说，二审终结时，整个案件拖了一年多时间。

工伤先行支付 职工终获赔偿

终审结束后马上进入执行阶段，但在法庭上不可一世的公司突然失踪了。这让手持法院判决的刘永寿十分尴尬：“打了3年官司，最后落个赢理不赢钱？”

“这个案件不能就这样划上句号。”于帆说，在法院执行阶段，她先后多次到公司注册地、生产经营地调查取证。与此同时，法院也安排法警去单位执行，但因无可执行的财产，法院不得不出具了“终结执行”裁定书。

“不能让刘永寿拿不到工伤赔偿款！”于帆陷入沉思，她结合刘永寿的特殊情况，向法院递交了司法救助申请。接下来，一次次地跑法院找法官，找执行庭负责人，想让这个8级伤残员工感受到国家给予的温暖。

《社会保险法》第41条规定：职工所在用人单位未依法缴纳工伤保险费，发生工伤事故的，由用人单位支付工伤保险待遇。用人单位不支付的，从工伤保险基金中先行支付。于帆说：“这里的工伤先行支付制度，对于保护工伤职工来说，具有里程碑式的意义。”

经与社保机构沟通联系，今年8月，社保机构决定通过先行支付的方式给予刘永寿相应的工伤补偿。9月7日，他收到了第一笔包括住院伙食补助费、劳动能力鉴定费在内的社会保险先行支付款680元。两天后，又收到第二笔包括一次性伤残补助金、一次性医疗补助金在内的69799元。法院也给了他20000元司法救助款。各项合计90479元。

仲裁员写书当“医生”

□本报记者 屈斌

在很多人眼中，劳动仲裁员是“强势群体”，因为劳资双方博弈的结果是由他们来裁判的。然而在现实中，仲裁员却并不“强势”。在听过仲裁员的讲述后，我们知道了他们在工作需要承受的巨大的工作和心理压力。很多时候，他们需要运用智慧才能达到双方理想的效果。其实，仲裁员工作中的酸甜苦辣还有很多，只是很多人还缺少对他们的了解。然而，在我们身边就有一名“有心”的仲裁员，他把日常工作中遇到的一些真实场景记录下来，将这些仲裁活动中的所思所感浓缩成一本书，旨在向企业人事资源管理者普及劳动法律知识，帮助他们规范用工管理。经过两年多的努力，这本名叫《仲裁员手把手教HR开展法务工作》的书终于面世了。

这本书的作者叫吴迪，在记者与他谈论的过程中，感受到了他扎实的专业积累，以及对事业的热情。吴迪向记者介绍说，他最初是在企业做行政工作，后来因为工作原因，经常旁听劳动仲裁，逐渐对劳动法产生了浓厚的兴趣并且成了兼职仲裁员。后来，他如愿考上了专职仲裁员，并且工作至今。

平常，他喜欢阅读各种劳动法相关书籍、报刊，然而却没有发现一本仲裁员写给企业管理人员的书。所以，他决心用自己的实践经验，在书中与HR做一次对话。由此，他在日常工作中留心记录下仲裁庭上企业与员工的各种表现，及自己产生的思考。

吴迪说，本来，HR应该专攻的领域是人力资源方面的专业知识，然而在目前我国的企业环境下，企业劳动法律方面的业务都需要HR承担，这要求他们身兼数职。近几年，随着我国增强劳动者各项权益的法律法规鱼贯出台，逼迫企业抛弃野蛮型的管理模式，进而对HR提出了以律师般的素养开展人力资源工作的要求。可现实中，HR多是非专业出身，并且没有条件去研读法条。如何跨越这个障碍？这就是他编写这本书的目的所在。

这本书中，他试图将抽象的法条、海量的经验以28篇办案情景故事为载体，通过轻松愉悦的语言转化成直白的具体工作方法，用实践经验代替晦涩的书本知识，让HR不仅能把法律读懂，并且知道该如何说、事该如何办、文件该如何写、困局该如何破，从而提升工作本领。帮助企业避免付出巨大代价换来经验与教训的前提下，独立设计出系统化、精细化的操作体系。

同时，这是一本实务型工具书，书中28个仲裁场景涉及267个业务点，这些业务点涵盖了劳动法的基本原理和主要法规政策。作者还特意在书中添加了法条注释和业务检索，以便读者在工作中可随时查到问题解决方法。

吴迪认为，劳动仲裁员这个职业和医生很类似，他们的工作其实是给企业和员工看病，并且对症下药。工作中，不仅需要专业的技能，而且需要悲天悯人、追求正义的情怀。因此，这本书记录了仲裁过程中的心路历程，如同一本病例。他希望这本书能帮助更多企业实现健康的管理。