

# 护林员履职受损未获工伤认定

## 法官点评：村委会作为雇主须承担侵权责任

□通讯员 赵书博 石菲

护林员岗位是公益性就业岗位，具有政策性和公益性。根据《北京市实施山区生态林补偿机制办法》规定，护林员月人均补偿400元，补偿资金由市、区(县)两级财政分别按8:2的比例投入。补偿时以山区生态林所在乡(镇)为单位，按一定条件配置生态林管护人员，直补发放补偿金。那么，鉴于护林员岗位的特殊性，在其履行职务期间如果受到损害，其应该如何主张权利呢？

### 护林履职被打伤能否认定为工伤

阿龙刑满释放后找工作四处碰壁，村委会为解决村里富余劳动力工作问题，推荐阿龙当村里的护林员。阿龙积极报名、面试，最终被录用为本村的护林员，并与村委会签订了《护林员协议责任书》。阿龙认真完成巡山、护林、防火、防盗等护林员职责，如火如荼地开始新的生活，可一场突如其来的变故发生了。

2013年夏季某天，正当阿龙巡山时，发现村里的老曾在自家地头焚烧秸秆，秸秆几乎扩散到周边的林木中去了。阿龙赶紧要求其立刻把火熄灭。老曾一向对进过监狱的阿龙有偏见，听到呵斥声十分愤怒，上前一记重拳将阿龙打伤。阿龙受伤后通知了林管站并报了警。经诊断阿龙视神经损伤，构成七级伤残，老曾也因触犯故意伤害罪而被送进监狱。因老曾并不富裕，阿龙只从他那得到了数额极少的赔偿款。

无奈之下，阿龙首先想到的是自己因工受伤，应属于工伤，于是申请工伤认定。可结果是未获当地人社局支持。阿龙将人力资源与社会保障局告上法庭后，亦未获得法院支持。

### 劳动关系难认定 工伤认定走不通

《劳动合同法实施条例》第十二条规定：“地方各级人民政府及县级以上地方人民政府有关部门为安置就业困难人员提供的给予岗位补贴和社会保险补贴的公益性岗位，其劳动合同不适用劳动合同法有关无固定期限劳动合同的规定以及支付经济补偿的规定。”

由于护林员岗位具有政策性和公益性，所以不是劳动法律法规中一般意义上的劳动者，与用人单位(不论是村委会还是镇政府)之间不存在劳动关系，亦不受劳动法律法规调整和保护。而工伤保险建立在劳动者与用人单位存在劳动关系基础之上，护林员与用人单位不存在劳动关系，因此阿龙无法享受工伤保险待遇。

### 双方存在劳务关系 村委会须承担责任

申请工伤保险待遇之路受阻后，阿龙经过法律咨询，先是以生命权、健康权、身体权纠纷之案由将老曾诉至法院。法庭上，老曾认可侵权事实，也同意进行赔偿，但表示目前没有能力偿还。阿龙只好以提供劳务者受害

责任纠纷之案由，将招录自己的村委会和给自己发“工资”的镇政府都告上法庭，要求他们共同承担自己的损失。阿龙提供了与村委会签订的《护林员协议责任书》作为证据。

村委会辩称：阿龙受伤并不是村委会的过错导致的，村委会不应当赔偿阿龙的损失。阿龙找不到工作，村委会好心推荐阿龙当村里的护林员，为他解决回归社会的问题，没想到现在反而成了被告，感情上不能接受。阿龙的工资并非由村委会负担，村委会与阿龙之间不存在雇佣关系，自然不应该承担雇主责任。

镇政府则辩称：涉案山林的所有者并非镇政府，镇政府只对辖区行政村的山林、山地管护进行宏观上的指导，不负责实际管理，镇政府发放的工资只是基于财政补偿，故其不是阿龙的雇主。阿龙与村委会直接签订的《护林员协议责任书》，直接受雇于村委会，应由村委员承担雇主责任。

法院审理后认为：阿龙与村委会签订《护林员协议责任书》，双方约定了阿龙的职责、责任区及上岗时间和奖惩、报酬等，其中写明“阿龙每月工资500元”，说明双方存在劳务合同关系。阿龙在履行护林职责时被他人打伤，村委会作为阿龙的雇主，应当对阿龙承担雇主责任。镇政府不是阿龙的雇主，对阿龙履行职务期间所受的伤害不承担责任。

#### 法律链接

《关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》第

十一条规定：“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。雇佣关系以外的第三人造成雇员人身损害的，赔偿权利人可以请求第三人承担赔偿责任，也可以请求雇主承担赔偿责任。雇主承担赔偿责任后，可以向第三人追偿。”

《民法通则》第七十四条规定，劳动群众集体组织的财产属于劳动群众集体所有，包括法律规定为集体所有的土地和森林、山岭、草原、荒地、滩涂等。集体所有的土地依法属于村农民集体所有，由村农业生产合作社等农业集体经济组织或者村民委员会经营、管理。《村民委员会组织法》第八条的规定，村民委员会依照法律规定，管理本村属于村农民集体所有的土地和其他财产，引导村民合理利用自然资源，保护和改善生态环境。

上述法律规定说明，村委会对自己的森林、山岭、荒地等有经营和管理权，同时应组织护林员对所有的林木资源进行保护。因此，村委会才是其所属山林护林员的雇主，而非镇政府。

就本案而言，阿龙与其所属村委会签订了《护林员协议责任书》，并按照合同约定对其所属村委会所有和管理的生态林进行管护，而镇政府既不是生态林的所有人或管理人，也不是阿龙管护行为的直接受益人。因此，村委会作为阿龙的雇主，应对阿龙的经济损失承担雇主责任。当然，当村委会承担赔偿责任后，可以向第三人老曾追偿。

(作者单位 延庆县人民法院)

## 预付卡逾期未用完 工商调解商家退费

### 典型案例

近年来，预付费会员卡消费渐成时尚，所涉及的行业从美容美发，扩展到健身、洗浴、洗染、餐饮、洗车等，由此引发的消费纠纷类型也日益增多。元旦前夕，延庆工商分局延庆工商所就接到了一起关于预付费卡“逾期”的投诉。

2014年10月5日，消费者于先生在延庆的一家洗车店办理了一张不记名的洗车卡，可凭卡洗车20次，卡面注明有效期截至2015年10月5日。办卡后，于先生只使用了16次，还有4次没来得及使用。2015年12月，于先生持卡到洗车店洗车时，被商家告知消费卡已经过期，无法继续使用。于先生当时表示，还有4次没用，希望商家退钱给他。商家拒绝办理退款，认为于先生没有使用完是他自己的责任。于先生来到延庆工商分局延庆工商所投诉，工商干部了解情况后，立即约双方当事人进行调解。工商干部为经营者讲解了相关法规：商务部第9号令《单用途商业预付卡管理办法（试行）》第十九条，“记名商业预付卡不设有有效期，不记名商业预付卡有效期不少于3年。发卡企业或售卡企业对超过有效期尚有资金余额的不记名卡应提供激活、换卡等配套服务。”《北京市消费类预付费服务交易合同行为指引（试行）》第十八条，“经营者不得为记名储值性或计次(时)性预付费服务设定有效期限，不记名储值性或计次(时)性预付费服务的有效期限不得少于三年；有效期限届满后消费者仍有未消费的剩余金额或次数(时间)的，经营者应当提供激活、换卡等配套措施”。通过讲解规定，该店负责人同意将于先生洗车卡内的余额全额退还。

### 工商提醒

延庆工商分局在此提示广大消费者，在办理预付费会员卡消费时，应注意以下几点。

一是谨慎选择商家，不要轻信“免费”的噱头。一些经营者用免费的幌子将消费者吸引进店后，向消费者介绍其服务或产品，诱导消费者高额办理预付费消费卡，消费者办理后可能没有去消费，久而久之卡的时间就到期了。

二是要对商家承诺的条款通过书面形式达成协议。特别是带着疑问或期望值的消费者，最好先与商家签订协议，对使用材质、预期效果等条款涉入其中，越详细越好，切勿轻信经营者的口头承诺，并留下可供对比的证据。

三是按照实际需求理性购买，充分考虑经营者推销的产品或服务是否是自己需要的，其次再衡量产品或服务的价格是否明码标价、是否适合自己，不要一次性投入过多。由于经营者提供服务的滞后性，消费者在得到一定优惠的同时，却面临着很大风险。

四是消费者在接受服务或购买相关商品时，一定要索要购物凭证并妥善保管，一旦发现商家经营异常，遇到店方欺诈、强制消费、侵犯消费者人身自由的，要及时向有关部门投诉。(马延景)



北京工商延庆分局协办

《北京市实施〈工会法〉办法》系列问答 (之六)

## 签订集体合同应当注意哪些问题？

**问：**签订集体合同应当注意哪些问题？

**答：**各级工会组织要依法代表职工签订集体合同。在实施过程中，应注意把握以下要点：

1. 准确界定集体合同的主体。根据本条规定，签订集体合同的主体由两组组成：一方为全体职工，由工会代表；另一方为企业、事业单位以及其他组织。
2. 充分掌握集体合同的内容。平等协商双方可以就下列多项或某项内容进行协商，签订集体合同或专项集体合同：劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全与卫生、补充保险和福利、女职工和未成年工特殊保护、职业技能培训、劳动合同管理、奖惩、裁员、集体合同期限、变更和解除集体合同的程序、履行集体合同发生争议时的协商处理办法、违反集体合同的责任。双方还可以将劳动争议的预防和调处、厂务公开和民主管理、农民工和劳务派遣工权益维护等纳入平等协商范畴，最终达到涉及职工利益的所有事情都通过平等协商确定。
3. 严格履行集体合同的程序。平等协商的程序直接关系到平等协商的合法性和集体合同的

有效履行，根据《实施办法》和《集体合同规定》等有关法律法规的规定，开展平等协商、签订集体合同应当按照以下程序进行：

第一步产生代表：产生协商代表，确定首席代表，聘请代表，培训协商代表。

第二步协商准备：①做好宣传引导；②熟悉有关法律法规和政策文件；③搜集了解与平等协商有关的情况和资料；④充分征求职工的意见；⑤明确协商代表分工；⑥制定平等协商实施方案；⑦确定平等协商记录员。

第三步提出要约：平等协商任何一方均可以书面形式向对方提出进行平等协商的要约，另一方应当自收到要约之日起20日内以书面形式予以回应，不得以任何理由拒绝或拖延。书面协商要约一般包括以下内容：平等协商的时间、地点、议题、要求协商方的首席代表及其他协商代表、协商过程中对方应提供的材料等。

第四步正式协商：平等协商主要采取协商会议的形式进行，协商会议双方首席代表轮流主持，并按下列程序进行：①宣布议程和会议纪律；②一方首席代表提出协商的具体内容和要求，另

一方首席代表就对方的要求作出回应；③协商双方就商谈事项各自发表意见，开展充分讨论；④双方首席代表归纳意见。协商达成一致的，应当形成集体合同草案，由双方首席代表签字。未达成一致意见或出现事先未预料到的情况时，经双方协商可以中止协商，中止期限及下次协商时间、地点和协商内容由双方商定。

第五步审议备案。集体合同草案应当提交职工代表大会或全体职工讨论。职工代表大会或者职工大会审议集体合同草案，应当有2/3以上职工代表或职工出席，并且须经全体职工代表半数或者全体职工半数以上同意，集体合同草案方获通过。集体合同草案经职工代表大会或全体职工审议通过后，由双方首席协商代表签字。自双方首席代表签字之日起10日内，由用人单位一方将文本一式三份报送所在地的区县劳动保障行政部门备案。同时，由企业工会报送上一级工会备案。

第六步生效公布：劳动保障行政部门自备案之日起15日内未提出异议的，集体合同即行生效。生效的集体合同，应当自其生效之日起由协商代表及时以适当的

形式向本方全体人员公布。

4.重点突出工资专项集体合同。由于工资问题是集体合同内容的核心，是涉及职工切身利益的最重要的方面，所以《实施办法》第二十五第4款对工资专项集体合同作出规定。

工资集体合同主要包括以下内容：工资分配制度、工资标准和工资分配形式；工资支付办法、工资调整办法；最低工资、加班加点工资、津贴、补贴、奖金、试用期及病事假等工资待遇、特殊情况下职工工资标准；合同的期限及变更、解除的程序，合同的终止条件及违约责任；双方认为应当约定的其他事项。工资专项集体合同应当严格按照集体合同的签订程序进行，工会要广泛听取职工意见和需求，选好协商代表，主动提出协商要约，工资专项集体合同草案经职代会审议通过后，报送人力资源社会保障部门备案，协议生效后及时向全体职工公布，协议履行情况每年向职代会报告。