

保洁员因工受伤又被查出肺癌

法院先行判决职工获万元赔偿

□通讯员 任晓辉 马静茹

女保洁员张某在夜班清理喷房废漆时中毒昏迷，被送往医院确诊为急性吸入二甲苯气体中毒。与此同时，让张某不能接受的是，她在医院竟然同时被检查出患了肺癌。此后，张某将自己所在的公司告上法庭，要求该公司赔偿医疗费、解除劳动关系经济补偿金、营养费等各项损失7万元。近日，密云法院审结此案，判决该公司赔偿张某住院伙食补助费、营养费等各项损失近1万元。

2014年3月1日，张某与公司签订了劳动合同，后公司将张某派到某汽车厂的涂装部担任保洁员。2014年5月4日，张某在上夜

班清理喷房废漆时中毒昏迷。2014年5月5日，张某被医院确诊为急性吸入二甲苯气体中毒、化学性肺炎、双侧胸腔积液、中毒性肝损伤，同时查出张某的右肺上叶尖端有结节。2014年8月11日，张某的右肺上叶结节被初步诊断为肺恶性肿瘤。2014年8月15日，张某结束职业病治疗后，就开始治疗肺癌，并于2014年10月27日做了右肺上叶切除手术，此后还进行多次化疗。

2014年11月4日，北京市海淀区人力资源和社会保障局出具了认定工伤决定书，认定张某所受伤害为工伤。2014年12月30日，北京市海淀区劳动能力鉴定

委员会出具了劳动能力鉴定、确认结论通知书：认定张某目前未达到职工工伤与职业病致残等级标准。

公司为张某支付了治疗工伤期间的所有医疗费及部分住院伙食补助费，但治疗肺癌期间的医疗费3万余元均是张某自付，张某认为自己的肺部结节转变为肺癌，是因工伤造成的，故起诉要求公司支付医疗费、护理费、营养费、住院伙食补助费等各项费用，并要求公司为其再做一次伤残鉴定。

因张某未能提供工伤与肺癌之间存在因果关系的相关证据，且案件审理过程中，张某因肺癌

及化疗身体状况差，头发也全部掉光，无法进行司法鉴定。法院考虑张某的身体状况，为使其尽快获得赔偿，先行判决公司支付张某治疗工伤期间的营养费、护理费、住院伙食补助费相关费用近1万元，并告知张某判决后如果有能证明其所受工伤与其患肺癌之间存在因果关系的证据，其可以再起诉要求支付治疗肺癌期间的相关费用。

故此，密云法院判决公司赔偿张某住院伙食补助费、营养费等各项损失近1万元。判决后，双方均未上诉，公司主动履行了判决内容，使张某尽快拿到了钱款。

■有问必答

提问：企业管理顾问有限责任公司职工 陈女士

回答：北京市总工会法律服务中心 杨雪峰

休病假还是事假 工资计算有区别

□本报记者 王香澜

陈女士：我是广西人，今年31岁，前几年来到北京打工。三年前，我被本市一家企业管理顾问有限责任公司聘用，担任培训部主管，入职后单位与我签订了5年固定期限劳动合同。

2015年10月初，我身体不适，到医院检查后发现自己怀孕了。后因妊娠反应比较大，医生给我开了一周病休证明。休完病假回到单位上班，我在培训班上讲课时不时呕吐，领导得知情况后让我回家养病。我说手里没有医生开的病假条，领导表示以后再说，让我妊娠反应过去后再来上班，不然在单位也无法正常工作。

去年12月底我开始到单位上班，但11月和12月我休假期间的工资公司分文未给，人力资源部门说我这两个月未上班，也未按规定提交医院开具的病休证明，所以只能按事假处理，而休事假是没有任何报酬的。请问：我明明休的是病假，单位却按事假处理而不给我工资，单位这种做法合法吗？

杨雪峰：你好，《北京市工资支付规定》第21条规定，劳动者患病或者非因工负伤的，在病休期间，用人单位应当根据劳动合同或集体合同的约定支付病假工资。用人单位支付病假工资不得低于本市最低工资标准的80%。同时第22条规定，劳动者在事假期间，用人单位可以不支付其工资。

现在你与单位争议的焦点，是你于2015年11月、12月休的这两个月究竟是病假还是事假。这就要具体看你们公司休假管理制度，按照你的描述，你们单位要求职工休病假需提交医院开具的证明，而你并未提交休假两个月的医疗病休证明，所以单位按照事假不给你发放工资的做法不违法。

劳动者“带单入职” 离职要求还本付息获法院支持

徐女士期望改善生活，年逾四十只身来京寻找工作。辗转几次后，经朋友介绍，来到华夏理财公司应聘理财促销员。在面试入职时，公司告知徐女士需要带单入职，否则无法录用。徐女士觉得自己年龄偏大，好不容易有一个公司能够录取她，机不可失，便自掏腰包，花三万元购买了公司定期还本付息的理财产品，带单入职。然而，徐女士很快发现公司存在经营问题，因此，入职不久之后便提出了辞职，并希望公司根据合同约定，将其带单入职时所购买的理财产品按期还本付息。现已过合同约定的付款期限，但公司一直推脱，徐女士无奈，只能诉至法院。

在庭审中，华夏理财公司辩

称，徐女士与其公司签订的合同名称是个人出借与咨询合同，其只负责为徐女士投资理财提供投资咨询，其公司作为资金出借平台，只是联系需资方与供资方的纽带，并不承担还款义务。而且合同中明确载明了借款人的个人信息，因此徐女士应当找借款人个人主张还款义务而非公司。

海淀法院经审理后认为，虽然合同中有约定在理财封闭期满后3个工作日内，由借款人将该笔债权对应的本金及收益支付到徐女士指定的资金回收专用账户中，但是由于借款人个人并未单独与徐女士订立过合同，因此华夏公司作为与徐女士直接签订合同的相对方，负有还款义务，应当由华夏公司承担返还徐女士投资款并给付收益款的义务。

宣判后，双方均未明确表示是否上诉。

【以案析法】

海淀法院法官指出，合同法第65条规定，当事人约定由第三人向债权人履行债务的，第三人不履行债务或者履行债务不符合约定，债务人应当向债权人承担违约责任。本条款所适用的是第三人未与债权人单独订立合同的情形。合同具有相对性，若债权人与第三人单独订立了合同，那么债权人就应当向第三人主张自己的债权，若债权人与第三人未单独订立合同，那么债务人就有义务承担对债权人的债务，不当将该责任推给未与债权人直接建立合同关系的第三人。

本案中徐女士与华夏公司订

立的合同中虽然约定由具体的借款人返还徐女士投资本金及收益，但该具体借款人并未与徐女士重新订立新的合同，因此，华夏公司以此约定抗辩其还款义务，显然无法得到法律的支持。

劳动合同法第九条规定，用人单位招用劳动者，不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件，不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。本案中华夏公司在徐女士入职时向其提出了“带单入职”的要求，实际上就是变相收取徐女士财物的一种手段，该行为是劳动合同法所禁止的。劳动者在就业择业过程中，应当敢于使用法律武器保护自己，在面对侵犯自身合法权益的行为时，应当勇于说“不”，绝不委曲求全。

《北京市实施〈工会法〉办法》系列问答 (之十三)

老板不缴工会经费怎么办？

问：老板不缴工会经费怎么办？

答：依法拨缴工会经费是《实施办法》规定的法定义务，如果老板少缴、拖延、拒不缴纳工会经费，工会要做好以下工作：

1.上级工会要对下级工会所在的企业、事业单位以及其他组织拨缴工会经费的情况进行检查，并要求有关部门协助。

一是上级工会有权对下级工会所在的企业、事业单位以及其他组织拨缴工会经费的情况进行检查。检查时应当提前通知被检查下级工会及所在单位；听取被检查单位拨缴工会经费情况的汇报；查阅、审核拨缴工会经费的财务资料，上级工会认为有必要的可以复制该资料，如该单位全部职工工资总额的劳资统计资料、工会经费拨缴款专用收据等；对存在问题提出改正要求。二是工会组织可以根据《实施办

法》要求，在对下级工会所在的企业、事业单位以及其他组织拨缴工会经费的情况进行检查时，寻求相关部门予以协助。一是协调同级地方税务部门按照《关于进一步加强工会经费税前扣除管理的通知》（中华全国总工会、国家税务总局总工发〔2005〕9号）规定，依法对企业、事业单位以及其他组织拨缴工会经费情况纳入税务机关日常和专项检查工作。对违法拒缴工会经费的单位，工会组织可以搜集证据予以举报，并协调税务机关进行专案稽查。二是协调同级统计部门、人力资源和社会保障部门、审计部门、工商部门向工会提供所属单位的职工工资总额、年人均工资、拨缴工会经费的财务手续资料、企业注册信息等统计资料，或协调上述部门联合进行工会经费拨缴情况的检查。

2.对企业、事业单位以及其他组织少缴、拖延缴纳工会经费

的，工会组织要主动协调地税部门协助工会组织按照《北京市工会经费（筹备金）税务代收工作催缴管理办法》（京工发〔2011〕71号）对其进行催缴、处理。一是少缴、拖延拨缴情形的处理：缴费单位在规定期限内未缴、少缴工会经费逾期不满30日的，由地方税务机关协助工会进行催缴。缴费单位在规定期限内未缴、少缴工会经费（筹备金），逾期满30日的，由各级工会向缴费单位送达《工会经费催缴通知书》进行催缴，敦促其及时补缴。北京市总工会会同北京市地方税务局按照《中华全国总工会、财政部关于新〈工会法〉中有关工会经费问题的具体规定》（工总财字〔1992〕19号）规定，依法按欠缴金额日5‰加收滞纳金。二是拒不拨缴情形的处理：对于工会组织已送达《北京市工会经费催缴通知书》仍不缴纳工会经费的，基层工会或者

上级工会可以按照《民事诉讼法》第十七章“督促程序”、最高院《关于在民事审判工作中适用〈工会法〉若干问题的解释》（法释〔2003〕11号）规定向人民法院申请支付令；工会申请的支付令被法院裁定驳回或者法院在法定期间收到企业、事业单位及其他组织提出的书面异议，裁定终结督促程序，支付令自然失效的，工会可以就该单位少缴、拖延或者拒不拨缴工会经费的违法行为，向法院提起民事诉讼。拒不执行支付令的，可以由申请支付令的工会，在支付令生效后的六个月内，向法院申请强制执行。发生法律效力支付令，由制作支付令的法院负责执行。

贯彻落实《北京市实施〈中华人民共和国工会法〉办法》

系列问答

