

欲讨工伤赔偿但无任何证据 单位以委托合同推卸责任 质疑“委托”真实 公司底儿潮认赔

□本报记者 赵新政

刘一与李夜静是湖北老乡,也是从小到大的同学,彼此好了20来年。可是,今年6月刘一发生工伤后,在处理其工伤赔偿事宜时,李夜静的心理“天平”偏向老板,致使刘一差点讨不回钱来。

“亲戚有远近,朋友有厚薄。这句话,真实反映了我和李夜静的朋友关系。在我与能给他带来利益的老板之间,他看淡了朋友之情。”刘一说,要不是致诚公益律师于帆的无偿援助,抓住公司出具的证据的破绽迫使老板赔偿3万元,老板是决不会自愿拿出一分钱的。

员工称证据充分 事实上啥都没有

刘一的家乡位于偏远农村,家庭生活拮据。去年9月,经李夜静介绍,刘一来到北京一家快递公司,专业从事包装箱制作工作。公司与他约定工资按每天完成的工作量计算。每制作3个大箱子工资为4000元、制作1个小箱子工资为350元、制作1个特大箱子工资为1500元。

6月8日上午11点,刘一在制作特大包装箱时右手被电钻卷进机器,造成小指离断、中指远节阙如。随后,李夜静等人将他送到医院治疗。

该医院为刘一做了清创及伤残手指修整手术,住院8天。此后,快递公司法定代表人刘发达又将其安排到另一医院治疗。不过,在这家医院,病人的名字由刘一换成了刘发达的一个朋友。

伤情渐渐好转,但落下了终身残疾。刘一想申请工伤认定并获得一些经济补偿,可公司拒绝承担任何责任,李夜静也不帮着他说话。

无奈,刘一来到致诚公益申请法律援助。于帆律师接待他时,他手中只有一份病历。当问及有什么证据能够证明其与公司存在劳动关系时,刘一说,他已向丰台区安监局投诉,该局工作人员说:“对方都承认了。”

有如此把握,维权应该没有任何障碍。可于律师到安监局调查时,结果完全相反。

安监局工作人员介绍说,他

们找了李夜静,找了刘发达,并且和当地有关方面取得了联系,调查的结果是:刘一与公司没有劳动关系。

没有劳动关系谈不上工伤赔偿。“本以为十拿九稳的案件,突然走进了死胡同。”于律师说。

硬撑着申请仲裁 等待公司提供证据

于帆律师说,安监局还有比较详细的调查结果。其一,刘一是给李夜静干活的,刘发达因为认识李夜静,所以把别人的活介绍给李夜静干。其二,公司与李夜静和刘一没有任何工作上的关系。其三,直接给刘一发工资的人,是李夜静。其四,刘一所讲的干活及受伤的地方不是公司住所。并且,刘一所说的地方与李夜静、刘发达说的地方完全不同。

面对这样的结果,于律师提出拿走这份调查报告,但没得到准许。于律师通过拍照,取得了这份报告。

于律师问刘一,李夜静有无支付能力?如果有的话,就从李夜静这里着手,让他赔偿。刘一说,李夜静是个三十多岁的小伙子,没有什么钱。直到此时,刘一还认为,他是给快递公司干活的。

于律师想找刘发达谈谈,对方一听是律师,马上说这事与他无关,并把电话挂掉了。事情不能就此放弃,于律师在没有任何有力证据的情况下,代表刘一向仲裁机构递交了申请书,请求确认刘一与公司之间存在劳动关系。

“递交申请后,我们能做的事

只是等待。在等待中,期盼公司能够应诉,并提交相应的答辩状及证据。”于律师说,如果公司不答辩也不提交证据,那么表示双方没有劳动关系。因为没有劳动关系,自然就没有相应的证据。而此时证明存在劳动关系的举证责任不在公司,而是刘一本人。

“我们清楚地知道,只凭一份与单位根本没有任何牵连的病历,是不会使本案有什么突破的。”于律师说,没过多久,仲裁委通知领取案件受理通知书等材料。

“还好!材料里除了立案通知,还有单位答辩状及其提交的证据。”于律师说,当看到单位提交的证据里有一份《包装箱委托加工合同》(以下简称《委托合同》)时,眼前一亮。

质疑“委托”有名无实 穷追不舍逼单位就范

不过,虽然有了这份证据,也并非胜券在握。因为合同中的所有约定,均是以公司不承担责任为前提。如果真的较起真来,输赢还很难说。为此,于律师倾向于通过调解解决纠纷。

可是,想调解必须先抓住对方的过错和弱点,然后才能交换、取舍。这个过程,千万不能给对方形成“你想调解”的印象,否则,一切都会前功尽弃。

庭审中,于律师紧紧抓住委托合同中“委托”两个字作文章,从气势上压倒对方。首先,从根上否认该合同的真实性。提出该合同系公司为推卸其作为用

人单位责任,与李夜静共同编造出来的。

此时,从安监局取得的调查报告发挥了作用。因为根据刘发达向安监局的讲述,他与李夜静之间只是介绍活儿的,根本不存在什么委托加工关系的事实。由此断定,该《委托合同》是编造出来的。这个主张一提出,公司老板大吃一惊。

接下来,于律师说,退一步讲,即使该《委托合同》存在,是真实的,也不能改变公司与刘一之间系劳动关系的事实。因为,该委托合同只能证明签约人之间系委托关系,仅对签约当事人有约束力,对第三人无任何约束力。即对刘一无约束力。

于律师说,根据委托相关法律规定,委托的法律后果应由委托人来承担。也就是说,公司仍需对委托李夜静后刘一受伤的法律后果承担用人单位的责任。此即委托推卸不掉责任。

一听这话,刘发达更坐不住了,焦急地说:“凭什么委托了,还要我承担责任!”

于律师一看火候到了,就向他详细地讲解了委托加工与加工承揽的概念和区别,并就劳动关系有关问题作了说明。考虑到一旦输官司将要承受的负担,刘发达征求于律师的意见,问怎么办才好。

于律师结合刘一的伤残状况,以及后续治疗费用,结合《工伤保险条例》相关规定,与公司商定一次性支付3万元了结此事。公司同意这个建议,并于近日交付了相关款项。

婴幼儿食品夸张宣传 工商调解顺利获赔

随着二胎时代的到来,婴幼儿市场越发繁荣,随之产生的纠纷逐渐增多。近日,延庆工商分局大榆树工商所就解决一起关于网购婴幼儿食品产生的纠纷,在工商所的帮助下,消费者顺利获得了赔偿。

前不久,家住北京的消费者李先生在某网站花费88元购买了婴幼儿辅食鱼泥一份,宣传页上写有能增强记忆力,对提高视力有作用等话语。等快递到时,李先生发现该鱼泥配料表中没有所谓的提高记忆力的保健成份,就是普通食品,于是李先生投诉到大榆树工商所。大榆树工商所在了解到李先生的情况后,立刻找到网站进行核实。经核实投诉内容属实,经过双方沟通达成一致,商家同意退货并赔偿给消费者李先生500元,同时网站经营者表示将按照工商所的要求修改该商品网站介绍内容。李先生对调解结果非常满意。

法条链接

根据2015年9月1日起施行的新修订的《广告法》第四条:广告不得含有虚假或者引人误解的内容,不得欺骗、误导消费者。广告主应对广告内容的真实性负责。

根据《消法》第五十五条规定:经营者提供商品或者服务有欺诈行为的,应当按照消费者的要求增加赔偿其受到的损失,增加赔偿的金额为消费者购买商品的价款或者接受服务的费用的三倍;增加赔偿的金额不足五百元的,为五百元。法律另有规定的,依照其规定。消费提示:延庆工商分局在此提示广大消费者,在选购婴幼儿商品时,应注意以下几点。

第一,选择正规商店。消费者应该在正规的超市、商店进行选购。由于婴幼儿商品涉及儿童的健康,所以,切忌贪图便宜,选择不知名品牌的商品。

第二,查看包装标识。消费者在挑选商品时,要查看包装上是否标明厂名、厂址,如果是挑选食品,另外还有查看是否有生产日期、保质期、配料表等项目,确保购买的商品符合国家相关标准。

第三,留存票据凭证。消费者在购买后,要留存相应的发票和收据,出现问题时,可以通过发票及时维权。

(延庆工商分局 马延景)



延庆工商专栏

■有问必答

提问:食品公司职工 潘靓虹 回答:北京市总工会法律服务中心 李颖

试用期辞职能要求经济补偿吗?

□本报记者 王香阁

食品公司职工 潘靓虹:我是江苏人,今年35岁,前几年随丈夫一起来北京打工。经老乡介绍,今年8月1日我来到本市一家民营的食品公司上班,入职时老板说要试工三个月,试用合格才能留下来。

我试用期的工资是1500元。平常老板在外跑业务,公司内的事务都由老板娘管理,她经常到我们工作的车间来溜达,看谁不顺眼就找茬扣钱。我所在班组的六个人都被她扣过工资,扣钱成了家常便饭。

“十一”加班期间,老板娘以我与一同事结伴上厕所时间太长为由,分别下了每人扣发50元工资的罚款单。我回家跟丈夫一商量,便以公司没跟我签订劳动合同、未缴纳社会保险为由于10月10日辞了职。

我以前从报纸上看过,说这种情况可以要求单位支付经济补偿金。请问:我是在试用期内辞职的,可以申请仲裁要求食品公司支付经济补偿吗?能要到多少?另外,还可以维护哪些方面的权益?

李颖:首先,您可以要求单位支付经济补偿金。依据《劳动合同法》第38条“用人单位有下列情形之一的,劳动者可以解除劳动合同:……(三)未依法为劳动者缴纳社会保险费的;……”、第46条“有下列情形之一的,用人单位应当向劳动者支付经济补偿:(一)劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的;”第47条“经济补偿按劳动者在本单位工作的年限,每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不

满一年的,按一年计算;不满六个月的,向劳动者支付半个月工资的经济补偿”的规定,只要用人单位具有第38条的法定情形,即使劳动者在试用期内,劳动者也可以提出解除劳动合同,且用人单位还应当支付经济补偿。所以,您在10月10日以公司未缴纳社会保险等理由提出辞职,根据您在公司的工作时间,可以要求公司支付半个月工资的经济补偿金。

而且,《劳动合同法》第19条明确规定,劳动合同仅约定试用期的,试用期不成立,该期限为劳动合同期限。由此可见,试用期存在的前提是双方签订了书面的劳动合同,故如果没有签订劳动合同,就不存在试用期的问题。

另外,建立劳动关系,用人单

位应当依法与劳动者签订书面的劳动合同、缴纳社会保险费,支付工资不得低于我市最低工资标准。如果扣发劳动者的工资应当符合集体合同、劳动合同的约定或者本单位规章制度的规定。从您反映的情况来看,您今年8月1日到公司上班,公司既未与您签订劳动合同,也未缴纳社会保险,支付您的工资1500元/月低于我市最低工资1720元/月(2016年9月1日起执行1890元/月)。所以,您还可以要求公司支付2016年9月1日至2016年10月10日期间未订立劳动合同的双倍工资差额,以及工作期间低于最低工资标准差额部分的工资,并要求公司补缴工作期间的社会保险费。

如果公司扣发您的工资不符合公司集体合同或规章制度的规定,您还可以要求公司补发扣发的工资。



有问必答
北京市总工会法律服务中心