

“工伤”认定究竟“难”在哪儿？

□通讯员 吴卫娟

“因工受伤”、“因工殉职”……类似的字眼儿频频出现在新闻报道中，然而，有些人明明是在工作时间、工作场所受伤，但却不能被认定为工伤，从而享受相应的工伤待遇。下面，房山法院的法官结合实际案例，剖析一下“工伤难认定”的几种情形以及背后的法律问题。

【案例一】

超过退休年龄，“工伤”难认定

2010年9月中旬，45岁的刘女士来到一家幼儿园食堂工作。天有不测风云，人有旦夕祸福。2015年4月23日，刘女士在清理压面机时，右手食指和中指被压面机压伤。随后，刘女士被送入医院救治。因刘女士的中指末节皮肤软组织缺损，需要植皮1.5平方厘米，而且需要住院治疗20天。

出院后，刘女士受伤的两根手指已经不能恢复到从前，出现明显畸形，影响她的正常生活。2015年9月，该幼儿园将刘女士辞退。至今，该幼儿园没有给刘女士缴纳社会保险，也未与她签署书面劳动合同，并且拒绝按照“工伤”赔偿刘女士相关费用。刘女士为维护自身合法权益，起诉至法院，请求确认双方自2010年9月至今存在劳动关系。

【法官释法】

法院认为，用人单位自用工之日起与劳动者建立劳动关系；劳动者达到法定退休年龄的，劳动合同终止。法院经审理查明后认定，刘女士自2010年9月中旬到该幼儿园食堂参加工作，刘女士和幼儿园之间已经建立了劳动关系。2015年2月16日，刘女士达到法定退休年龄，依法享受养老保险待遇，她与该幼儿园的劳动关系终止。

最后，法院判决，刘女士与该幼儿园2010年10月至2015年2月16日存在劳动关系，驳回刘女士其他诉讼请求。

【法规链接】

《中华人民共和国劳动合同法》第7条规定，用人单位自用工之日起与劳动者建立劳动关

系。《劳动合同法》第44条规定，有下列情形之一的，劳动合同终止：（二）劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的。《劳动合同法实施条例》第21条规定，劳动者达到法定退休年龄的，劳动合同终止。

【案例二】

超过申诉时效，“工伤”难认定

从2010年10月27日开始，张先生在一家金属结构厂工作。但是，好景不长，在2014年12月5日，张先生就因工作不慎受伤。用人单位虽然承认张先生“因工”受伤的事实，但是一直没有为其进行工伤认定。2015年12月4日，张先生向其所在区劳动仲裁委员会提出申请，要求确认他与该金属结构厂存在劳动关系。2016年3月22日，仲裁委裁决双方存在劳动关系。

2016年4月25日，张先生向其所在区人保局提交了工伤认定申请。该人保局认为，张先生提交的工伤认定申请已超过时效，不符合工伤保险相关规定，最终，该人保局没有受理张先生的工伤认定申请。张先生以自身合法权益受到侵害为由，诉至法院，请求判处该区人保局受理张先生的工伤认定申请。

【法官释法】

法院认为，本案主要争议焦点在于，张先生申请工伤的时间是否超过了法定申请时间。

依据《中华人民共和国工伤保险条例》第17条第2款，用人单位未按规定提出工伤认定申请的，工伤职工或者其近亲属、工会组织在事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起1年内，可以直接向用人单位所在地统筹地区社会保险行政部门提

出工伤认定申请的规定。解决劳动争议的时间，不计算在工伤认定申请时限内。

张先生于2014年12月5日受伤，至2016年4月25日提交了工伤认定申请，扣除依法确认劳动关系的时间，已超过1年的申请时效。最终，法院驳回了张先生的诉讼请求。

【法规链接】

《中华人民共和国工伤保险条例》第17条第2款规定，用人单位未按规定提出工伤认定申请的，工伤职工或者其近亲属、工会组织在事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起1年内，可以直接向用人单位所在地统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请的规定。解决劳动争议的时间，不计算在工伤认定申请时限内。

【案例三】

非因工作被打伤，“工伤”难认定

冯先生和郭先生在同一家公司上班。这天，一大早刚上班，冯先生和另一名同事在热热闹闹地讨论电视和网上新闻，声音特别大，影响了郭先生的正常工作。于是，他让冯先生小声点儿。听了郭先生的话以后，冯先生二话没说，跑到郭先生的座位上，紧接着就是一顿狂敲乱打。

经医院诊断，郭先生伤势较为严重，鼻骨骨折、上颌骨额突骨折，肋骨也受了伤。郭先生内心不平，遂向其所在区人保局提出了工伤认定申请。但是，人保局对其申请不予认定。郭先生遂诉至法院，请求法院判处人保局撤销诉讼决定书及被诉复议决定书。

【法官释法】

《中华人民共和国工伤保险

条例》第14条第3项规定，职工在工作时间和工作场所内，因履行工作职责受到暴力等意外伤害的，应当认定为工伤。《北京市工伤认定办法》第6条规定，区、县社会保险行政部门在适用《中华人民共和国工伤保险条例》第14条第3项规定时，“因履行工作职责受到暴力等意外伤害的”，应当考虑该伤害属于职工在工作中因他人不服从其履行工作职责的管理行为而受到暴力侵害造成伤害，且该暴力伤害与履行工作职责具有因果关系。职工因情感、恩怨等与履行工作无关原因遭受暴力侵害的，可考虑不属于因履行工作职责受到的伤害。

本案中，郭先生与其同事冯先生因说话声音大小问题产生争执后被打伤，郭先生所受暴力伤害与履行自身的工作职责无关，不属于因履行工作职责受到暴力等意外伤害的情形。最终，法院驳回了郭先生的诉讼请求。

【法规链接】

《中华人民共和国工伤保险条例》第14条第3项规定，职工在工作时间和工作场所内，因履行工作职责受到暴力等意外伤害的，应当认定为工伤。《北京市工伤认定办法》第6条规定，区、县社会保险行政部门在适用《中华人民共和国工伤保险条例》第14条第3项规定时，“因履行工作职责受到暴力等意外伤害的”，应当考虑该伤害属于职工在工作中因他人不服从其履行工作职责的管理行为而受到暴力侵害造成伤害，且该暴力伤害与履行工作职责具有因果关系。职工因情感、恩怨等与履行工作无关原因遭受暴力侵害的，可考虑不属于因履行工作职责受到的伤害。

作者单位 房山区人民法院

工作证≠劳动合同 职工请辞可以索赔

编辑同志：

我入职到一家公司时，彼此只是口头约定过工作时间、工作内容、工资待遇等，并没有签订书面劳动合同。时隔半年后，我觉得自己在公司并无多大发展空间，加之想回老家与闺蜜合伙创业，所以，就提前30日向公司提交了书面辞呈。

近日，我如期离职时，要求公司支付没有与我签订书面劳动合同的二倍工资。可公司一口回绝，理由是我在我入职的次日，便向我发放过盖有公司和法定代表人印章的工作证，该工作证足以证明我是公司员工、与公司存在劳动关系，我平时也是凭借工作证对外联系业务的，因此，工作证代表着书面劳动合同。

请问：公司理由成立吗？
读者：郭欣凤

郭欣凤读者：

公司的理由不能成立，工作证不能替代或等于劳动合同。

《劳动合同法》第八十二条规定：“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。”《劳动合同法实施条例》第六条中也有同样的内容。这些法律规定明确表明，用人单位必须支付二倍工资的要件，仅仅是没有与劳动者订立书面劳动合同，而不在于是否发放工作证，也没有将已经发放工作证作为除外条件。更何况，劳动合同和工作证是两个完全不同的概念。

所谓劳动合同，是指劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。根据《劳动合同法》第十七条之规定，其内容包括：用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码；劳动合同期限；工作内容和地点；工作时间和休息休假；劳动报酬；社会保险；劳动保护、劳动条件和职业危害防护；法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。而工作证只是表示一个人在某单位工作的证件，是单位形象和认证的标志，不仅不能反映且无法确定该人与单位之间的权利义务，更不具有劳动合同中所应有的内容。

此外，原劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发[2005]号）第二条第（二）项规定中，也只将“工作证”作为用人单位未与劳动者签订劳动合同时，认定双方存在劳动关系的参照凭证之一，而不是把“工作证”作为合同依据之一，也未将工作证作为书面劳动合同的具体体现。

正因为公司只向你发放过工作证，没有用书面形式就用工事宜加以明确，表明彼此并无书面劳动合同，公司自然应当向你支付对应的二倍工资。（颜东岳）

■有问必答

提问：本报读者 吴江慧 回答：北京谦君律师事务所主任 武丽君

折扣店卖衣服不退，合法吗？

□本报记者 王香澜

本报读者 吴江慧：前几天的一个中午，吃完饭后我与同事去逛街，在单位附近的一家品牌折扣店内看中了一件冲锋衣，觉得很适合老公，就给他买了一件。回到家，老公试穿后觉得衣服太瘦，穿着不舒服，让我把它退掉。

第二天中午，我拿着购物小票与同事一起到品牌折扣店退衣服，但销售员称他们是折扣店，所售商品都是打了折扣的，无论何种原因都是不予退货的。如果大小不合适或者不喜欢这种颜色、

款式，可以换同价位的其他商品，或者加价购物，但就是不能退货。

我跟销售员说，店内未明确标识不能退货。但是，无论我与同事怎么说，对方就是不给退。请问：品牌折扣店的这种做法合法吗？

武丽君：吴女士，您好，《消费者权益保护法》第十六条规定，经营者不得设定不公平、不合理的交易条件，不得强制交易。《中华人民共和国合同法》第三十九条及第四十条规定，采用格式条款订立合同的，提供格式

条款的一方应当遵循公平原则确定当事人之间的权利和义务，并采取合理的方式提请对方注意免除或者限制其责任的条款，按照对方的要求，对该条款予以说明，提供格式条款一方免除其责任、加重对方责任、排除对方主要权利的，该条款无效。

商品买卖其实是商家与买方达成的买卖合同，折扣店销售员表示因商品为折扣后出售，售出后无论何种原因都不予退还，实际上是折扣店在买卖合同中提供的格式条款，折扣店应在您购买商

品前明示这条规定，否则根据《合同法》第四十条规定，将成为无效条款。

根据您的表述，折扣店是在您要求退货时才明示格式条款，根据法律规定，该条款应为无效，您可不予遵守，并与折扣店协商办理退货。

