

出勤16天即发生工伤 用人单位欲支付2.35万元私了

# 九级伤残员工维权3年讨回16万

□本报记者 赵新政

《劳动合同法》第10条规定,用人单位应当自用工之日起一个月内与劳动者订立书面劳动合同。而刘云祥进入四川南充一家劳务公司当木工16天便发生了工伤,并从此未再到公司上班。

起初,公司想补助他3个月工资及后续手术费2.35万元就算完事了。没想到,他还要求支付未签订书面劳动合同的二倍工资差额。由于仲裁、法院认为其工作未超过一个月,用人单位可以不签订劳动合同,所以,裁判结果均未支持他的请求。

后来,刘云祥又被认定为工伤且达到九级伤残标准。于是,他要求公司再向其支付伤残补助等费用。可是,由于前面的判决,即二倍工资差额案的判决,对他十分不利,这场官司打起来比较被动。不过,在北京致诚公益农民工法律援助与研究中心律师于帆帮助下,他变不利为有利,化被动为主动,经过3年多努力终于在3月17日争取到166428.67元伤残补助及解除劳动关系补偿等费用。

## 工作只有十六天 一不小心腿摔断

今年36岁刘云祥是安徽省太和县人。2013年4月10日,做得一手好木工活儿的他,应聘到北京搞建筑的这家劳务公司工作。该工地就在丰台区大红门派出所附近,公司未与他签订劳动合同,口头约定每天工资200元。2013年4月26日,即刘云祥工作16天的时候,他不慎从2米

多高的钢管架子上摔下来,现场的同事赶紧把他送往医院救治。医生的诊断结果为:左胫骨骨折,需行内固定术。

2013年5月27日,他办了出院手续。可在此前3天,公司及班组负责人已经与他的妻子签订协议书,由公司补助他3个月工资及后期取钢钉医疗费用总计2.35万元。同时约定,以后发生的任何费用与公司无关。

2014年4月29日,他再次住院接受内固定拆除手术,同年5月5日出院。医院出具病休证明,休假至2014年7月6日。

2015年4月17日,他被认定为工伤。同年9月29日被确认为职工工伤致残等级标准9级。

## 从仲裁打到二审 未讨到二倍工资

刘云祥说自己很倒霉,刚到单位干活半个多月就把腿摔断了,钱没挣着反落下终身残疾。受伤本已使他痛苦万分,可公司给那么一点钱就不管不问了,让他更加心寒。

为他提供法律援助的于帆律师说,在这种情况下维权,刘云祥首先要做的是确认与公司存在劳动关系,然后再进行工伤认定,接下来寻求工伤赔偿。

在劳动关系认定方面,由于有双方签订过一次性工伤处理协议,以此协议为证,劳动关系比较顺利地认定下来了。这一步,为他进行工伤认定奠定了基础。

可是,他到医院调取病历时就遇到了麻烦。去了两趟,医院都

不给他。于律师找医院负责人,并提出不给病历即去卫生局投诉,这一句话解决了问题。

就在这个时候,刘云祥此前提起的二倍工资案件进行得十分艰难。

公司称,由于双方存在劳动关系的时间总共只有16天,因未超过一个月,故无需签订劳动合同,也不存在支付二倍工资差额问题。

公司这个观点,不仅得到仲裁的支持,从一审到二审,法官也支持公司的主张。仲裁员和法官的理由是:“刘云祥受伤后未再工作,也就没有工资,当然就不存在二倍工资差额了。”“虽然他后来被认定为工伤,但因治疗及申请工伤认定期间,他与单位处于非正常用工状态,故未签订劳动合同不能完全归责于用人单位。”

对此,于律师提出,凡工伤都有停工留薪期。停工留薪期间,用人单位应给付劳动者工资。因此,不存在员工因没有工资就没有未签订劳动合同二倍工资差额的问题。另外,与员工签订劳动合同是用人单位的责任与义务,用人单位违反《劳动合同法》规定不依法签订劳动合同的责任不能归结到刘云祥身上。

尽管于律师据理力争,二审法院仍然判决:公司单位无需支付刘云祥未签订劳动合同二倍工资差额。

## 仔细研读判决书 赢得赔偿十六万

刘云祥的二倍工资差额案未

获支持,给他的工伤赔偿案带来极大的负面影响:一是双方劳动关系解除以什么时间为准?二是停工留薪期如何计算?三是工伤赔偿标准依据何年度工资水平?

面对困境,于律师把已生效的二审判决拿过来,一字一句地仔细研读,最终决定从其中一段话寻求突破。该判决书的这段话是:“在生效判决已确认劳动者与用人单位存在劳动关系情况下,用人单位应与未在岗工作的劳动者积极沟通和协商,及时恢复正常的用工状态。”既然如此,该公司未及及时恢复刘云祥的正常用工状态,责任就归公司了吧!

于是,于律师决定从三方面锁定刘云祥的辩论重点:

一是确认双方劳动关系的存续期。

在辩论中要重点反驳双方劳动关系仅存在16天的主张,明确提出双方劳动关系依法建立后,该劳动关系在双方无解除或终止的情形下一直依法存在。同时,明确提出在工伤情况下,只有劳动者有权提出解除劳动关系,用人单位无权与刘云祥解除劳动关系。2015年11月2日,向公司工商注册法定住所及在北京市住房和城乡建设委员会登记的驻京办事处通过快递解除劳动关系通知书。由此,将双方劳动关系的存续期间固定在2013年4月10日至2015年11月2日。

二是在停工留薪期间上做足功课。

《工伤保险条例》第33条规定:职工因工作遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工作接受工

伤医疗的,在停工留薪期内,原工资福利待遇不变,由所在单位按月支付。于律师说,在庭审中要重点阐述停工留薪期是国家对工伤职工的特殊保护,任何单位与个人无权取消停工留薪期。在停工留薪期间,单位必须依法支付停工留薪期工资。根据刘云祥的伤情,其停工留薪期应为6个月。

三是强调因单位未依法安排刘云祥工作,故应给付未安排工作期间的基本生活费及病假工资等。于律师打算用此前二审法院的认定为依据,强调在刘云祥受伤出院后,该公司采取极不负责的态度,不仅拒绝承担对员工的工伤责任,甚至否认双方存在劳动关系的事实、不安排其工作。为此,该公司应支付未为刘云祥安排工作期间的生活费及病假期间的工资等。

由于准备工作充分,仲裁委被说服了,按照案件事实依法裁决:该公司向刘云祥支付一次性伤残补助金、一次性医疗补助金、一次性伤残就业补助金、住院期间伙食补助费。同时,还支持了刘云祥的停工留薪工资、未安排期间工作生活费等总计163340.21元。

考虑公司肯定不服裁决,于律师代理刘云祥立即起诉。一审中,于律师继续据理力争,并将刘云祥应获得的工伤赔偿款一笔笔精确计算出来,结果一审判决支持的数额为166428.67元,比仲裁裁决多出3088.46元。

接下来的二审,于律师再接再厉,最终使二审法院维持了一审判决。

# 员工接到到岗通知 不到岗算自动离职吗?

□本报实习记者 李婧

李某原来是一家建筑公司的项目经理,因不满公司将其调岗、降薪,与公司发生矛盾。最后,双方因劳动纠纷申请仲裁并将官司打到了法院,在庭审中还对李某到底何时离职争论不休。3月17日通州区法院判决支持了李某的诉求。

事情经过是这样的,2013年12月11日,李某的劳动合同约定其为项目经理。2014年11月28日,公司通知李某,因其不胜任项目经理岗位,自2014年12月1日起调至仓储物流部担任仓库理货员。

该公司发放李某工资至2015年3月31日。同年3月25日,该公司再次向李某邮寄了到岗工作的通知,要求其最迟于2015年3月27日回岗工作,李某收到该通知书后未到岗。

李某分别于2015年6月30日、2015年7月5日向该公司法定代表人及人事部邮寄了解除劳动合同通知书,以某公司擅自调岗降薪、拖欠、克扣工资,未足额缴纳社会保险为由,提出解除劳动合同。

2015年7月9日,李某的邮件被退回。同年7月14日,李某向

仲裁委申请仲裁,要求确认双方于2002年9月1日至2015年7月9日期间存在劳动关系,公司向其支付工资差额、经济补偿金等诉求。仲裁委经审理裁决,确认双方于上述期间存在劳动关系。某公司不服裁决,诉至法院。

通州区法院经审理认为,双方劳动关系应于该邮件退回之日即2015年7月9日解除为宜。劳动者以用人单位未及时足额支付劳动报酬为由提出解除劳动合同的,用人单位应向劳动者支付经济补偿。一审判决后,双方当事人均未上诉,现该判决已经发生法律效力并执行完毕。

法官向记者解释说,该公司在李某接到到岗通知但未到岗的情况下,未进一步履行通知、催告义务,未及时作出相应处理。同时,该公司员工手册中关于自动离职的规定缺乏相应法律依据,故对公司关于李某自动离职,双方劳动关系于2015年4月1日解除的主张,法院难以采信。

另外,李某向该公司人事部邮寄解除劳动合同通知书的地址与公司实际经营地基本一致,故双方劳动关系应于该邮件退回之日即2015年7月9日解除为宜。

# 税务法治示范基地建设的实践与思考

税务法治示范基地是培育法治税务建设先进典型,推进基层税务机关依法治税的重要载体和有力抓手。如何以法治示范基地建设为契机,进一步树立执法严明、管理规范、服务优良、公开公正、廉洁高效、守法诚信的法治税务形象,积极营造尊法守法用法的良好氛围,努力推动实现基层税收工作法治化,门头沟区地方税务局进行了一系列实践和探索。

## 一、开展税务法治示范基地建设的实践

门头沟区地方税务局牢固树立依法治税理念,通过法治示范基地建设,优化征管流程,规范执法程序,提升纳税服务,强化监督制约。实现了纳税服务零投诉,行政复议、诉讼零案件,税收收入稳步增长,各项工作全面推进。

(一)聚焦组织保障,完善制度建设。在局内成立依法行政工作领导小组,全面负责组织实施。同时,建立起“局领导班子成员带头学、联系税收业务重点学”的学法用法机制。

(二)聚焦税收征管,合法履行职责。通过国地税通力协作,在门头沟区全面推开营改增试点,积极提高涉税风险管控能力,有序推进税收征管改革工作分步实施。

(三)聚焦税收执法,完善追责制度。对享受税收优惠政策情况进行全面摸底,对税收行政审批项目进行全面梳理,建立健全执法责任体系和工作规程,完善执法责任追究制度。

(四)聚焦风险管理,依法实施检查。与区国税局、区公安分局分别建立联合税务稽查工作制度、税警工作联席会议制度,力争将稽查、评估改革做到“四到位”,即:制度落实到位、文书规范到位、定性合法到位、执法措施到位。

(五)聚焦税法宣传,提升服务质效。深入开展“便民办税春风行动”,与区国税局联合开通“门头沟税务”微信公众号,收到了良好效果。

## 二、进一步做好税务法治示范基地建设的思考

如何使法治示范基地建设长足发展,进一步立足基层,夯实基础,突出重点,切合实际,充分发挥带头示范和引领引导作用,真正成为基层税务机关依法治税的重要载体和有力抓手,笔者建议:

(一)落实问责制度,重考核。进一步建立健全执法责任体系和考评机制,强化执法监督和问责,变责任事后追究为事前预防和事中控制,将目标分解到岗位、界定到个人,落到实处。通过构建法治建设考核

机制,建立健全科学、完整的评议考核体系,将日常考核与年度考核相结合,内部考核与外部评议相结合,将抽象的法治原则转化为每位税务干部行为权履职的具体指标。通过搭建岗责明晰、权责明确的执法体系,不断细化执法标准,加强法治示范基地建设,提升税收执法人员责任意识。

(二)拓宽工作载体,重创新。突出本局法治建设特点,凝聚新理念、打造新机制、拓宽新载体。以创建法治税务示范基地为载体,充分利用“法制宣传日”、“税收宣传月”等有利契机,依托媒体扩大宣传力度,利用微博、微信等传播渠道,树立依法行政典型,充分发挥示范作用。全面提升税务系统人员依法行政和依法治税的水平,营造良好的法治环境。

(三)加强队伍建设,重培养。积极开展总法律顾问、公职律师制度的探索,加大法律人才队伍的选拔和培养,推动法律人才专业归位。建立法律人才库,加大培训和交流,开展法制沙龙、法律论坛等多种形式的学习活动,参与局内重大案件审理、疑难法律问题研究等专题会议,发挥法律人才作用,为法治基地建设提供人才保障。门头沟区地方税务局 侯莉莉 王笑影