

电焊工扭伤脚踝 养伤期改当门卫

停工留薪期上班领单份工资引争议

律师：员工停工留薪期内上班不领双份工资，但不得低于原工资待遇

□本报记者 赵新政

《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。可是，如果职工在停工留薪期内又额外干了一份工作，此时，其是否应该领取两份工资？即一份是停工留薪期的工资，另一份是额外从事工作的收入。

由于对上述疑问产生分歧，王格与其所在公司之间发生争议并闹到法院。近日，经法院调解，以公司支付其14.5万元停工留薪期工资及一次性工伤待遇了事。

脚部扭伤构成残疾 养伤期间当上门卫

今年35岁的王格是陕西人。2004年7月，他应聘到本市一家排水设备制造公司工作，岗位是电焊工。2015年9月5日，在从工作平台往下走时，由于台阶湿滑摔了下来，造成左脚严重扭伤。

一开始，王格并未在意。但过了几天，左脚踝关节处依然肿胀，甚至不敢着地。经医院检查，原来是骨折了。按照医嘱，他住院治疗了一段时间。

2016年5月24日，劳动部门认定王格的脚伤属于工伤。2016年6月13日，由于其踝关节丧失功能达到67%，劳动能力鉴定机构认定其构成九级伤残。

虽然伤情比较严重，但它属于骨伤需要慢慢休养，所以，王格出院后住在公司提供的宿舍内。休养一段时间后，公司经理看他伤情基本恢复，就与其商量，让他一边养伤，一边干门卫工作。

考虑到公司经理一直对自己颇多关照，王格觉得这项工作也是自己力所能及的，就答应下来。

由于只发一份工资 员工起诉单位维权

当门卫后，王格就不再天天呆在宿舍养伤了。在门卫室，他一边登记人员进出，一边接电话、收发快递和通知，尽管工作不累，但工作时间比较长。对此，他没有任何怨言。

很快，两个月过去了。在第一个月发工资时，王格发觉不对：因为公司只给他发了一份门卫的工资，只有2500元。而他的月工资为5000元，若二者相加，应该每月发7500元才对。

到第二个月发工资时，公司还是这样发工资。王格向公司提出：“这样发工资有问题，应当为我补发被扣除的工资。”公司不同意王格的要求。

在多次协商无果后，王格向仲裁机构申请了仲裁。仲裁裁决后，王格因不服裁决，向法院提起诉讼。

调查三次查明事实 调解结案员工获赔

起诉到法院后，王格觉得心里没底。因为，仲裁期间仲裁员提出的很多问题，他解释不了，并不能提供相应的证据。为了稳妥，经朋友介绍，他来到北京致诚农民工法律援助中心求助，中心指派霍薇律师为他提供法律援助。

由于公司不配合，霍律师无法获取王格的确切入职时间，也不了解公司与他签订劳动合同、缴纳社保等情况。根据王格自己的陈述，霍律师申请法院到保险公司调取公司为王格办理意外团体的缴费记录。法院以工作忙为由，要求律师自己调取。

到保险公司后，保险公司以主管不在或其他原因一再推托，

但霍律师继续上门查询，最终取得了相应材料。接下来，霍律师又去银行调取了王格的工资发放记录，去社保中心查询王格的社保缴费情况。

历经三次调查取证，霍律师查清了案件全部事实。在法院庭审中，霍律师提出，所谓停工留薪期，是指劳动者遭受事故伤害或者患职业病需暂停工作，接受工伤医疗，并保持原工资福利待遇不变的期间。按照法律规定，在停工留薪期间，用人单位应当视受伤劳动者为正常出勤而支付相关待遇。

公司虽然没有证据驳倒霍律师提供的证据，但坚持认为自己做的没错。

经过三次开庭，公司最终同意由法院主持双方调解。经协商，双方达成协议：公司支付王格停工留薪期工资、一次性工伤待遇等共计14.5万元。

公司当庭向王格支付了8万元，剩余部分将于2017年6月底支付。

律师说法 员工不领双份工资 但不得低于原工资

本案争议的焦点，是王格在停工留薪期内又上了班，在他不上班也能拿到正常出勤工资情况下，他是否可以拿到双份工资。从法院调解结果看，公司又向王格支付了停工留薪期工资，似乎是他拿了双份，但霍薇律师认为，这是一种误解。

“事实上，王格只能领取一份工资，不过，其当月收入不应低于自己原来的工资待遇。因为本案是调解结案，所以，没有严格按照法律规定进行裁判。”霍律师说，员工停工留薪期内提前上班，用人单位无需支付双倍工资，但

得低于原工资福利待遇，其依据是《工伤保险条例》规定：停工留薪期内，原工资福利待遇不变，由所在单位按月支付。

实践中，如何正确理解“原工资福利待遇”？法律并未做进一步的明确规定。在这里有两种观点，一种观点认为：原工资福利待遇是指劳动者受伤前的基本工资。另一种观点认为：原工资福利待遇是指劳动者受伤前12个月的平均工资。

霍律师认为，第一种观点对工资标准进行了缩小解释。而法律规定的原工资待遇应当理解为劳动者领到手的所有工资，根据工作性质的不同、岗位的不同，可能包括了基本工资和绩效工资，或者提成等，应当是所有工资构成的综合，不能仅限于基本工资，否则，将使停工留薪期的劳动者收入显著减少。

第二种观点在实践中既易操作，在一定程度上也体现了公平性。因为劳动者在受伤前的工资可能每月到手数额略有差异，根据其受伤前的平均数作为衡量原工资标准，充分考量了劳资双方的利益、符合公平正义的精神。

对于王格是否应当领取双份工资问题，霍律师认为，不能！原因是，法律之所以规定停工留薪期内劳动者的原工资福利待遇保持不变，是为了保证劳动者在受伤虽不能提供劳动，但其生活仍有保障。根据《工伤保险条例》的立法精神，应该是在劳动者有必要暂停工作并接受治疗的，才能算作停工留薪期，如果劳动者能够正常劳动，实际上是丧失了享受停工留薪期的基础和前提，不能再享受停工留薪期待遇。像王格这种情况，其每个月的收入不能低于原工资福利待遇，而不是公司认为的只给其当门卫的工资，使其收入少了一半。

误将他人列入不良贷款者 银行构成名誉侵权需担责

编辑同志：

半个月前，我因购房需要办理住房公积金贷款，而去打印信用报告时，被告知我的信用度为零。理由是我早在三年前就已经向一家商业银行贷款10万元，却在到期后经多次催收一直未还，商业银行已在征信服务中心个人信用信息系统中，将我纳入了“不良贷款记录者”并对外公布。

由于自己从未在银行贷过款，所以不可能存在欠款不还的情形。因此，我向商业银行提出质疑并要求删除不实信息。商业银行经核实，承认系在报送信息时因工作失误所致。

由此，也使我明白了为什么有人会不怀好意地叫我“老赖”，为什么一些亲朋好友不管我怎样磨破嘴皮就是不愿借钱给我。

请问：商业银行是否侵犯我的名誉权？

读者：孟晓薇

孟晓薇读者：

商业银行的行为侵犯了你的名誉权，应当承担删除不实信息记录、赔礼道歉、赔偿损失等民事责任。

最高人民法院《关于审理名誉权案件若干问题的解答》第七条规定，构成侵害名誉权的责任，应当根据受害人确有名誉被损害的事实，行为人为违法，违法行为与损害后果之间有因果关系，行为人主观上有过错来认定。

与之对应，可以发现本案中商业银行的行为具备了相应构成要件：

其一，商业银行的行为违法。《民法通则》第一百零一条规定：“公民、法人享有名誉权，公民的人格尊严受法律保护，禁止用侮辱、诽谤等方式损害公民、法人的名誉。”中国人民银行《个人信用信息基础数据库管理暂行办法》第六条也规定：“商业银行应当遵守中国人民银行发布的个人信用数据库标准及其要求，准确、完整、及时地向个人信用数据库报送个人信用信息。”

虽然商业银行没有对你进行侮辱、诽谤，但因其提供并发布不实信息的行为，违反了诚实信用原则，会给你带来负面影响，因而当属规定中“等”以外的隐含情形。

其二，商业银行的行为已经造成你的名誉损害后果。这种后果的表现是，已经有人会不怀好意地叫你“老赖”、一些亲朋好友不管你怎样磨破嘴皮就是不愿借钱给你，这些都意味着商业银行将你纳入了“不良贷款记录者”，对外公布你的信用度为零，导致你受到了不客观的评价，使你的人格在一定范围内受到了贬损。

其三，商业银行之举与你的名誉损害之间存在因果关系。这就是说，没有前者便没有后者，后者为前者所引起，两者之间有着内在的、本质的、必然的联系。

其四，商业银行具有主观上的过错。此即商业银行应当预见不实信息会给你带来损害，却未能准确核实，草率将毫无关系的你列入“不良贷款记录者”，存在疏忽大意的过失。

(廖春梅)

快递包裹交给小区门卫后丢失，该向谁索赔？

近日，读者钟敏怡向本报反映说，在半个月前，她以2990元的价格网购了一部手机，并留下了她家所在小区的具体收货地址和联系电话。可是，快递员为了省事，既没有将手机送到家，也没有与其联系，而是直接交给了小区门卫签收，结果造成了手机丢失。

此前，其所在小区也确实有快递员将包裹放在小区门卫处，然后再由客户前去领取的情况。但这次不同了，因为发生了包裹丢失。

事后，因包裹丢失，她曾要求快递公司赔偿，但遭到拒绝。快递公司的理由是，其已将包裹交给小区门卫，表明其完成了送达义务，即使存在不当，也是快递员私自违反派件流程所致。因此，她只能找门卫或快递员索赔。

钟敏怡想知道快递公司的说法对不对？

说法：

针对钟敏怡读者遇到的情况，接受咨询的法官说，快递公司的说法是错误的，其必须承担赔偿责任。

法官认为，快递公司应当担责的理由是：

首先，快递公司违反了自身义务。

《快递市场管理办法》第十七条、第二十条分别规定：“经营快递业务的企业投递快件（邮件），应当告知收件人当面验收……对于网络购物、代收货款以及与用户有特殊约定的其他快件（邮件），企业应当与寄件人在合同中明确投递验收的权利义务，并提供符合约定的验收服务，验收无异议后，由收件人签字确认。”“在快递服务过程中，快件（邮件）发生延误、丢失、损毁和内件不符的，经营快递业务的企业应当按

照与用户的约定，依法予以赔偿。企业与用户之间未对赔偿事项进行约定的，对于购买保价的快件（邮件），应当按照保价金额赔偿。对于未购买保价的快件（邮件），按照《邮政法》《合同法》等相关法律规定赔偿。”

《侵权责任法》第三十四条也指出：“用人单位的工作人员因执行工作任务造成他人损害的，由用人单位承担侵权责任。”

而本案中，在钟敏怡已经留下具体收货地址和联系电话的情况下，快递员为了省事，没有联系钟敏怡本人或直接送到钟敏怡家中，显然违反其应承担的义务。由于快递员之举系履行职务，这就决定了钟敏怡有权向快递公司索赔，快递公司推卸给快递员是错误的，也是行不通的。

其次，物业公司没有代领包裹的权利。

一方面，《物业管理条例》第二条规定：物业管理“是指业主通过选聘物业服务企业，由业主和物业服务企业按照物业服务合同约定，对房屋及配套设施设备和相关场地进行维修、养护、管理，维护物业管理区域内的环境卫生和相关秩序的活动。”这就是说，签收快递包裹是收件人自己的事，小区门卫或物业公司没有代收的权利或义务。

另一方面，在钟敏怡没有委托小区门卫或物业公司代收的情况下，快递员让门卫代收包裹无疑属于越权。而《民法通则》第六十六条规定：“没有代理权、超越代理权或者代理权终止后的行为，只有经过被代理人的追认，被代理人才承担民事责任。未经追认的行为，由行为人承担民事责任。”因此，在钟敏怡不予认可的情况下，快递公司应当担负赔偿责任。（颜东岳）