

被辞后与学校对簿公堂，靠一份保险证一张老照片——他终于找回“丢失”的20年工龄

□本报记者 赵新政

“一个人能在一个地方、一家单位工作20多年不容易。这首先要求这个人应对人对事忠诚，同时还要干活不懒，处世不招人烦！”尽管刘国强明白这些道理并且做得不错，但他仍在46岁时被学校辞退了。

“不必知道被辞真正原因，校长这样安排自有他的道理。可是，在离职补偿上，校长只承认其当校长2年期间的我的工龄，少补偿20个月的工资，这不公平！”为此，刘国强与学校打起了官司。

法院审理期间，刘国强找到一张22年前的教职工合影。以此为证，还原了刘国强整整10年工龄。近日，法院终审判决该校给予刘国强22年的经济补偿7.7万元。

当兵6年转业做保安 工作22年后被辞退

1994年10月，在部队服役6年之后，时年24岁的刘国强转业了。按照当时的政策，他被分配到北京一所中学工作。在学校，因为没有学历、文化水平不高，他就做了一名保安，负责门卫工作。

虽说保安工作不需要多高的文化，但刘国强觉得自身文化素质高了，接人待物肯定会比没文化强。于是，他就尽量利用业余时间多读一些书籍，同时，还从老师、学生以及来访客人身上学习他们的长处。

由于事事处处严于律己，加上在部队受过锻炼，没过多长时间，老师和学生都对他有诸多好评。不仅如此，每逢学校发生治安事件，他总是第一个到达现场。

从前，学校周边总会有一些社区闲散人员，而他到学校以后，这些人少了很多。学校看到这些变化，将他从保安员提升为保安队长。后来，又安排他管理学校食堂。至此，他从一个普普通通的保安员，逐渐成长为学校的中层干部。

从1994年一直干到2016年5月，刘国强在学校一干就是22年。他自称，把自己最好的青春年华

献给了学校。期间，学校的领导换了一茬又一茬，而他从没有离开过学校，在内心也从没有想过。

然而，这种情况在去年发生了变化。

那是2016年5月的一天，学校领导找到刘国强，向他提出：按照上级要求，学校不能再招用非在编人员。学校的食堂也不再自己经营，要转为外包。因此，学校不得不解除与刘国强的劳动关系。

学校否认20年工龄 员工申请仲裁确认

“学校不再自办食堂了，我当然不用再管理这方面的工作了。可我当时还兼任学校的保安队长，学校的保安工作、保安岗位还存在，怎么非得让我走呢？”刘国强虽然心里这么想，但嘴上没这么说，也没这样问。

刘国强认为，自己当过兵，在部队就讲对党对人民绝对忠诚，所以，转业到学校后一直坚持这一信仰，对学校也做到绝对的忠诚。这一点，他已经用实际行动作为证明。

“学校要求我离开，我可以离开。但是，我这20多年的工龄，学校应当按照法律予以补偿吧！”刘国强说，按照《劳动合同法》第47条规定，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。其离职前12个月的平均工资为3500多元，学校应当给其7.7万元经济补偿。

为此，刘国强找到校长谈经济补偿一事。校长一听，马上说，其只认可自己到学校当校长期间的工龄，即按2年的工龄向刘国强支付经济补偿。

跟学校没法谈了，刘国强想到了劳动争议仲裁。

“如果认定学校属于违法解除劳动关系，学校就应当担负赔偿责任。到那时，学样向我支付的就不是22个月的经济补偿了，而是金额增加一倍的经济赔偿！”刘国强试图与学校进一步商量一下，但他已经无法进入学

校大门了。

不得已，他向仲裁机构递交了仲裁申请书。

事实面前学校改口 仲裁认定12年工龄

为了证明劳动关系，刘国强向仲裁委提交了一份2000年办理的《外来人员就业证》。此外，还有一份2003年他的《上岗培训证》，一份2005年办理的医疗保险证。除此之外，他也再无其他证据。

仲裁庭审中，学校的代理律师不再坚持校长的说法，改口称认可刘国强自2007年以后的劳动关系。对于刘国强提交的《外来人员就业证》《上岗培训证》，该律师辩称，这些证明不是学校发放的，也没有学校加盖公章，故无法证实刘国强与学校存在劳动关系。

对于加盖有学校公章的医疗保险证，学校代理律师解释说，这是刘国强因个人私事找学校领导帮忙，学校才为他代缴了这些社会保险。

对学校律师的解释，刘国强予以否认：“如果是我个人私事，我不可能这样做。况且，缴纳社会保险的事根本不是私事，是作为用人单位的学校应该做的，是学校的法定义务。”

最终，仲裁委认为刘国强提交的《外来人员就业证》《上岗培训证》并不能直接证实其与学校存在劳动关系，故采信其医疗保险证据，确认其与学校2005年起存在劳动关系。

同时，仲裁裁决该校按照刘国强的工作年限，向其支付12年的离职经济补偿。

一张泛黄教工合影 还原一段劳动关系

刘国强对仲裁裁决不服，向法院提起诉讼。

考虑到已有证据不足，且不知道如何应用相关证据，经司法局推荐，刘国强向北京致诚公益农民工法律援助与研究中心提出

了法律援助申请，中心指派张志友律师为其提供法律援助。

张律师分析案情后，认为本案的争议焦点在于1994年至2005年这10年的劳动关系，而这10年劳动关系是否存在还得看证据。因此，张律师指导刘国强继续收集相关证据。

在法院开庭前，刘国强找到一张泛黄的老照片。这张老照片显示的拍摄时间是1994年12月25日。据刘国强回忆，这张老照片是他刚到学校，学校组织旅游时的全体教职工合影。这张合影中，有学校当时的校长和教导主任。

张律师认为，这张合影可以作为关键证据使用。不过，作为法律证据，仅有照片还欠缺证明力。于是，张律师问刘国强与照片中的老师、领导有没有联系？刘国强说，他和已经退休的、照片中的老校长还有联系。

张律师与刘国强商量，尽量请老校长出庭作证。可与老校长联系时，对方说不愿意出庭作证，但是，可以写书面证言。张律师认为，老校长能这样做就很好！

法院庭审时，张律师将这张老照片、老校长出具的书面证言，以及仲裁阶段提交的证据均提交给法院，并指出老校长的证言证实，当时刘国强已经到学校从事保安员工作了，而这张照片是学校组织出游时拍摄的。

张律师认为，这张老照片结合老校长的证言，以及刘国强在学校工作期间办理的《外来人员就业证》《上岗培训证》，可以形成证据链，共同印证刘国强自1994年起就到学校工作这一事实。

法院审理认为，学校的辩解事实不充分，刘国强的证据及观点可以形成有效证据链条，能够还原当年的事实。因此，判决确认刘国强自1994年至2016年期间与学校存在劳动关系，该校应当按照其实际工作年限，向其支付经济补偿。

学校对一审判决不服，上诉至二审法院。近日，二审法院审理后终审判决：驳回上诉，维持原判。

私自应邀赴宴，完全与公司指派的出差的工作内容无关，故不能认定为工伤。

此外，你丈夫已被诊断为酒后呕吐物导致呼吸堵塞“猝死”，意味着其不属于突发疾病死亡，甚至明显与疾病无关。因此，虽然《最高人民法院关于职工因公外出期间死因不明应否认定工伤的答复》中指出：“职工因公外出期间死因不明，用人单位或者社会保障部门提供的证据不能排除非工作原因导致死亡的，应当依据《工伤保险条例》第14条第(5)项和第19条第2款的规定，认定为工伤。”但你丈夫不属于“死因不明”，不能享受工伤待遇。

(廖春梅)

以样品冒充新品 工商调解获赔偿

样品是商家为了让消费者更好地了解所售商品而提供的直观参照物，通常由于摆放时间长，操作频繁致使商品使用寿命、产品性能、外观等受到影响，如若销售往往低于正常商品价格。

近日，延庆工商分局香水园工商所接到一起用样品冒充订购商品的投诉。消费者张先生在辖区某建材经营部订购了一款浴缸，在送货安装时张先生发现该浴缸是样品，遂给该经营者打电话询问是否是样品浴缸，经营者否认。于是消费者将其投诉到香水园工商所。

接到投诉后，工作人员

立即约谈双方调查了解情况。在调查过程中，消费者出示了当时看货时的样品照片，致使经营者无法抵赖。消费者认为经营者以样品充当定制商品，属于欺诈行为，要求商家双倍赔偿。经营者承认，因为消费者已交200元押金定下浴缸，并几次催促安装，在新货没到的情况下不得已才出此下策。经过工作人员调解，经营者免费将价值1600元的样品浴缸送予消费者并补偿消费者1000元现金。消费者对调解结果表示满意。

延庆工商分局在此提示广大消费者，购买大宗耐用商品时，应该注意以下几点。

第一，选择正规的经营者。应首选证照齐全，信誉良好的商店。在这种商店购买的商品相对正规，而且品质有保障，可以享受保养和维修服务。

第二，切莫贪图便宜。消费者选购大宗耐用商品时，一定要擦亮双眼，认准质量再进行购买，切莫贪图便宜。

第三，留存相关票据。消费者在确定好想买的商品后，应该留存好付款的凭证及相关票据，并和销售人员沟通好送货和安装问题，咨询好保养及退换货等问题。

消费者在选购大宗耐用商品后，如果出现消费纠纷，可以到附近的工商部门进行维权。

(延庆工商分局 曲远超)



延庆工商专栏

出差时参加好友宴请，酒后猝死是否构成工伤？

近日，读者王美吟致电本报说，两个月前，她的丈夫受公司指派前往某市出差。期间，其丈夫在该地工作的好友李某邀请其参加晚宴。餐后，其丈夫回到宾馆休息。

次日，与其丈夫一同出差的同事发现，其丈夫已经身体冰冷。拨打120急救电话并报警后，医生在现场确认其丈夫已经死亡，诊断结果为：酒后呕吐物导致呼吸堵塞而“猝死”。

由于公司没有为其丈夫办理工伤保险，导致其无法从社会保险机构获取工伤待遇。为此，她曾多次要求公司给予工伤赔偿，但被公司一再拒绝。

公司拒绝赔偿的理由是，其丈夫因公外出期间私自应邀赴

宴，系从事与工作无关的个人活动，不构成工伤。她想知道：公司这个理由成立吗？

说法

就王美吟读者反映的问题，接受咨询律师答复说，公司的理由成立。

之所以这样说，是因为：虽然《工伤保险条例》第62条规定：“依照本条例规定应当参加工伤保险而未参加工伤保险的用人单位职工发生工伤的，由该用人单位按照本条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。”但是，这样做的前提必须以员工的伤亡构成工伤为前提。

《工伤保险条例》第14、15

条分别规定，“因工外出期间，由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的”应当认定为工伤；“在工作时间和工作岗位，突发疾病死亡或者在48小时之内经抢救无效死亡的”视同工伤。而你丈夫是否属于工伤，取决于其是否具备因工外出、由于工作原因，是否属于突发疾病等要素。可是，你丈夫的情况不符合上述规定。

在此，《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》第5条规定：“……职工因工外出期间从事与工作或者受用人单位指派外出学习、开会无关的个人活动受到伤害，社会保险行政部门不认定为工伤的，人民法院应予支持。”因你丈夫