

停工留薪期满鉴定结论尚未作出 因工受伤职工还应享受工资待遇

工伤职工辗转维权讨回20个月工资

□本报记者 王香闻

依据法律规定，劳动者发生工伤后需要暂停工作接受治疗，在停工留薪期间受伤职工的原工资福利待遇不变，由所在单位按月支付。待劳动部门对该职工作出劳动能力鉴定结论后，再享受相应的工伤待遇。

但现实中存在停工留薪期满了劳动能力鉴定结论尚未作出的现象，在这个空档期里职工既要生活又要治疗，相应的费用由谁支付就成了大问题。工伤职工聂健广就遇到了这样的尴尬。

幸运的是，他的诉求被仲裁、法院连续驳回后在近日反败为胜，二审法院判决单位向他支付停工留薪期满后至劳动能力鉴定结论作出前20.5个月的工资6.6万余元。

入职20天发生工伤 伤后20.5个月没领工资

聂健广于2012年4月26日入职SC基建工程公司工作，双方未签订劳动合同。同年5月15日，他在施工时受伤。

2014年5月12日，聂健广被认定为工伤，同年7月31日被鉴定为9级伤残。由于公司拒绝支付停工留薪期待遇，北京市常鸿律师事务所陈剑峰律师为他代理案件，并最终为他讨回2012年5月15日至11月15日期间的6个月停工留薪期待遇。

然而，从6个月停工留薪期满至2014年7月31日20.5个月的时间里，聂健广没有工资收入，生活极其困难。走投无路之际，陈律师鼓励他继续依法维权。

2015年12月16日，聂健广申请劳动仲裁，要求公司向其支付20.5个月的工资。不久，仲裁委以超过仲裁时效为由作出不予受理决定。

聂健广当头挨了一棒，不知如何是好！他再次找到陈律师，请其帮助维权。

一审法院驳回起诉 二审裁定继续审理

聂健广向法院起诉后，SC基建工程公司却未到庭参加诉讼。

正当他比较乐观地评估判决结果时，法院给他泼了一盆冷水。法院的裁定书指出，其停工留薪期待遇已于2016年由中级人民法院终审判决并进行处理，现在他再次要求单位支付20.5个月的停工留薪期待遇属于重复诉讼。况且，其此次请求已经超过仲裁时效，故裁定驳回其起诉。

从表面看，法院这个裁定没有问题。因为《劳动争议调解仲裁法》第27条规定，劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。仲裁

时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算，《民事诉讼法》也有类似规定。

陈律师认为，法院之所以作出此裁定，是混淆了停工留薪期内待遇和停工留薪期满至劳动能力鉴定结论作出前待遇的概念。而聂健广主张的是后一期间20.5个月的待遇，故不属于重复诉讼。

于是，陈律师建议聂健广提起上诉。其理由是，他现在主张的待遇，与原审法院认识的待遇不同，他就这一待遇申请仲裁和诉讼不属重复诉讼，且与法律法规不冲突，原审法院属于对事实认定错误。

“另外，原审法院不应主动适用诉讼时效进行裁判。”陈律师说，根据《最高人民法院关于审理民事案件适用诉讼时效制度若干问题的规定》第3条规定，当事人未提出诉讼时效抗辩，人民法院不对诉讼时效问题进行释明及主动适用诉讼时效的规定进行裁判。

陈律师说，本案中，SC基建工程公司在一审开庭时经合法传唤未到庭、缺席审理，劳动者一方也未见到单位任何书面答辩意见。因此，在公司未提诉讼时效抗辩的情况下，原审法院不应在裁判时主动适用诉讼时效进行裁判。在这方面，原审法院属于适用法律错误。

陈律师认为，聂健广就其工伤待遇一案从未放弃或停止过，而且一直在诉讼。因此，他的诉求根本不存在诉讼时效超过的问题。

二审法院审理认为，聂健广主张的是留薪停工期满后至劳动能力鉴定委员会做出鉴定结论前的工资待遇，原审法院以其停工留薪待遇已经处理过、属于重复诉讼为由予以驳回，属于所判非所诉，不符合法律规定。

2017年7月17日，二审法院裁定撤销一审裁定并要求原审法院继续审理此案。

再次审理依然败诉 工伤职工继续维权

原审法院再次审理本案后，聂健广满心欢喜，以为这回该有转机了。岂料，该院于2017年10月19日判决驳回他的诉讼请求，理由与原裁定书相同。

陈律师说：“原审法院驳回聂健广的诉求时，使用的理由是重复诉讼和超过仲裁时效，聂健广上诉后二审法院撤销了原审裁定。这一次，原审法院的判决仅去掉了重复诉讼，继续以超过仲裁时效为由判决驳回，这是换汤不换药！”

发生工伤本来就够倒霉了，又连遭两次败诉，聂健广绝望了！此时，陈律师也有沉重的心理负担：“毕竟是我建议聂健广提起诉讼的。”

再次全面研究案情后，陈律师指导聂健广给当地人力资源和社会保障部门写信，建议其就工伤职工停工留薪期满之后至劳动能力鉴定结论作出前的待遇作出规定，使工伤职工在这一期间能享受到原工资福利待遇。

“我们的建议并非空穴来风，目前在江苏省、天津市等省级人力资源和社会保障厅，均规定工伤职工停工留薪期满之后至劳动能力鉴定结论作出前，原工资福利待遇不变，由所在单位按月支付。工伤职工评定伤残等级后，停发原待遇，按照本章的有关规定享受伤残待遇。依据该规定，工伤职工停工留薪期满后，劳动能力鉴定委员会作出鉴定结论之前，期间的工资福利待遇仍应由用人单位支付。”

看到陈律师为自己的案子忙前忙后，聂健广备受鼓舞。他又上诉到中级法院，决心维权到底。

终审判决反败为胜 单位应付6.6万元工资

二审开庭时，陈律师提出代理意见，认为原审法院不应主动适用诉讼时效进行裁判，并强调原审法院认为本案超过仲裁时效

属认定事实错误。

陈律师说，只有停工留薪期先确定了，才能主张停工留薪期满之后至劳动能力鉴定前的待遇。而本案停工留薪期6个月的时间，是法院于2016年11月10日判决作出的。而聂健广申请的是这个时间之后至劳动能力鉴定结论作出前20.5个月的待遇，且申请仲裁的时间是2015年12月16日，故本案根本不存在诉讼时效超过的问题。

参加本次庭审的SC基建工程公司答辩称，原审法院认定聂健广的主张超过法定时效是合理的，且关于他的工伤待遇的判决已经生效，事实也很清楚，公司也按照判决确定的义务履行完毕了，故不同意他的主张，请求驳回其上诉。

二审法院审理认为，在聂健广的主张是否超过法定时效方面，SC基建工程公司一审期间没有提交答辩状，也无正当理由未到庭，其就法定时效问题已经放弃了抗辩的权利。因此，聂健广的主张不能认定为超过法定时效期间。

《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。工伤职工评定伤残等级后，停发原待遇，按照本章的有关规定享受伤残待遇。依据该规定，工伤职工停工留薪期满后，劳动能力鉴定委员会作出鉴定结论之前，期间的工资福利待遇仍应由用人单位支付。

聂健广停工留薪期满日为2012年11月15日，其劳动能力鉴定结论作出之日是2014年7月31日，聂健广要求单位支付此期间20.5个月的工资，二审法院认为该主张于法有据，依法应当支持。

综上，二审法院于近日判决：撤销原审判决，由SC基建工程公司向聂健广支付上述期间20.5个月的工资6.6万余元。

顾客在超市门口被其他顾客拥挤致伤谁应担责？

案情简介：

日前，昌平区小汤山镇某村村民刘某到镇法律援助工作站咨询。2018年3月，某超市举行促销活动，最先进入超市的100名顾客，将获得价值50元的代金券。刘某得知消息后，便早早在超市门口排队等候。待超市正点开门营业时，由于顾客人数过多，入口较小，在超市入口处发生拥挤。超市工作人员及保安积极维护秩序，进行疏导，但混乱场面并未得到改善，结果刘某被人群挤倒摔伤。

后经医院治疗，花去医疗费2000元。刘某后找到超市要求赔

偿，但超市认为当天已经组织工作人员及保安进行了力所能及的疏导，且造成刘某人身伤害的结果是因为被其他顾客挤倒，所以应该找实际侵权人承担责任，超市不同意赔偿损失。刘某想知道超市到底该不该承担责任？

法律分析：

《中华人民共和国侵权责任法》第三十七条规定：“宾馆、商场、银行、车站、娱乐场所等公共场所的管理人或者群众性活动的组织者，未尽到安全保障义务，造成他人损害的，应当承担侵权责任。因第三人的行为造成他人损害的，由第三人承担侵权

责任；管理人或者组织者未尽到安全保障义务的，承担相应的补充责任。”本案中，某超市举办促销活动，在正式开门营业前，就已明知其促销活动吸引了众多消费者前来，所以在开门营业前就应当及时采取疏散与引导工作，而非在人群已经非常拥挤的时候才进行疏散引导，因此在履行其应当履行的安全保障义务上存在明显过错，应当承担相应的责任。

同时，本案中刘某的人身伤害是由同时在场的其他消费者所直接导致的，只不过无法找出直接的加害人，因此超市应该承担相应的补充责任。

法律提示：

安全保障义务主要包括以下几种类型：一是活动秩序与营业秩序的保障义务；二是设施与设备的安全维护义务；三是必要的警示语协助义务；四是防止第三人侵害的保障义务。



昌平区司法局

油漆工工作时坠落摔断腿
装饰公司包工头连带赔偿

□本报记者 李婧

今年50岁的装修工人陈英最近在业主王先生家摔伤，经鉴定其伤残程度属于九级。为讨要赔偿，她将雇佣自己做工的包工头和与业主签约的装饰公司一并告上法庭。王先生作为第三人，也到法庭应诉。本案争议的焦点是：油漆工陈英在装修现场摔成伤残，业主、装饰公司和包工头究竟谁应负责？

本案的经过是这样的，2016年1月，王先生与装饰公司签订装修合同，约定公司为其位于北京市通州区某村的房屋提供装修服务，工程期限为60日，工程价款为41800元。合同签订后，装饰公司又将工程整体转包给了包工头盛意。盛意从事房屋装修工作多年，但不具备装修资质。

盛意承接工程后，雇佣陈英等人进行贴瓷砖、刷漆工作，但在施工现场未设置施工安全保障设施。一天，陈英站在条凳上刮顶子时因操作不慎从条凳上摔落受伤，诊断结果为右股骨颈骨折。陈英接受手术出院后找装饰公司和包工头盛意协商赔偿事宜，两方同意给她600元钱了事。

陈英不满对方的态度向法院提起诉讼，并在案件审理过程中对伤情进行鉴定。鉴定结果为伤残程度属于九级，伤残率20%。

庭审中，盛意辩称，他雇佣的是陈英的爱人，工作是刮腻子刷漆，其提供的工具都是新的，按照标准设施提供的。他还说：“我也赔不了多少钱，我也是来打工的。”

装饰公司认为，盛意雇佣的是陈英的爱人，故不承认陈英在现场施工时摔伤，不愿承担赔偿责任。

法院认为，盛意雇佣陈英，双方形成了事实上的雇佣关系。陈英受伤是因为履行职务行为而产生的。虽然盛意表示其提供了工具且都是新的，也是按照标准设施提供的，但因提供劳务者受害纠纷属于无过错责任，在没有证明陈英存在故意或重大过失的情况下，盛意无法免责。

对于装修公司，法院认为，其擅自将工程转包给无装修资质的个人，根据《侵权责任法》及相关司法解释规定，装修公司对陈英所受伤害应当承担连带责任。虽然公司辩称，无法认定陈英是否在现场，但未提供充分证据予以支持。

对于业主王先生，法院认为，其将装修工程承包给了装修公司，双方之间形成承揽合同关系，其对陈英所受伤害不承担责任。

最终，法院判决盛意赔偿陈英医疗费、伤残赔偿金等共计20余万元，装修公司承担连带责任。

结合本案，法官提示业主在装修房屋时，要选择具备资质的装修公司，不能贪图便宜找流动的包工队。这一次，王先生之所以能够免去赔偿责任，原因是其委托的是具备装修资质的装修公司。否则，一旦在装修过程中出现了工人受伤的情况，业主能否免责就不一定了。