

上班一个月后受伤 却不清楚给谁打工

负伤农民工证据不足接连败诉

□本报记者 王香阁

“别人介绍我到工地上班时，我没问是给哪家公司干活儿。我的想法是：给谁干不一样啊，只要给钱就行了！没想到，这回吃了大亏！”上班一个月就受伤的农民工刘振山，因为不知道给哪家公司打工，所以，在认定劳动关系时虽有司法局法律援助律师和工会法律援助，但两裁两审均因证据不足而败诉。近日，他收到了二审法院的终审判决书。

事发

农民工上班一个月受伤

“2016年8月21日，经林志勇介绍，我来到A工程三项目工地做木工。当天，他跟我约定每天工资260元，并由他负责发放。林志勇是我们组的组长，每天干什么活儿都由他安排。”52岁的刘振山介绍说。

天有不测风云。2016年9月22日，刚上班一个月的刘振山在工作时眼部受到伤害，林志勇赶紧把他送到医院急诊，接着又按医生要求住院治疗。

此后，他的视力急剧下降。经医院检查，诊断结果为：左眼球内异常回声，性质为玻璃体混浊。通俗地说，就是因外伤出血进入其左眼玻璃体导致混浊。

刘振山说：“这个病能诱发视网膜脱离，继而造成眼球萎缩，最终会导致失明。左眼坏了，右眼也会慢慢变坏，听说会永久性失明。”

刘振山是从农村老家来到北京打工的，家里穷，全靠他一个人在外挣钱养家糊口：“我不能就这样瞎了啊。”于是，他按照医生的要求积极治疗，出院后也未到地上班。

经过一段时间治疗，他的病情虽有好转，但仍未治愈。医生说，他还需要通过手术进一步治疗。

“2016年8月21日至9月22日的工资给我后，公司未再支付任何费用。我住院治疗和出院后看病一共花了5万多元，这些钱都是借的。公司没给我缴纳社会保险，医疗费应该由公司报销。我现在上不了班，休的是病假，公司也应该支付病假工资啊。”刘振山说，今后还需要手术治疗，他想申请工伤认

定以便能享受工伤待遇，可多次找公司领导协商均没有结果，于是，他决定依法提起诉讼，维护自己的合法权益。

两次仲裁

劳动者请求未获支持

A工程的承包方是甬珠琉建筑公司，刘振山申请劳动仲裁，要求确认他与甬珠琉建筑公司存在劳动关系、该公司向其支付未签订劳动合同二倍工资、病假工资、报销医疗费等。

仲裁庭审时，甬珠琉建筑公司称，A工程中包括三项目工地在内的土木基础和电气安装工程，已转包给福鑫骋公司。同时，提交双方签订的《A工程建设施工专业分包合同》作为证据。该证据显示：分包项目经理为董二堂。

不久，仲裁委裁决：驳回刘振山仲裁请求。

“既然上次告错了主体，这回再告福鑫骋公司肯定能赢啊。”于是，刘振山又申请劳动仲裁，要求确认与福鑫骋公司存在劳动关系，并由福鑫骋公司支付其未签订劳动合同二倍工资、病假工资、报销医疗费等费用。

可他没想到，在仲裁庭审时又出现了新情况：福鑫骋公司称分包项目经理董二堂，代表甬珠琉建筑公司与赵得生签订协议书，约定由赵得生来承包三项目工地的部分施工项目，而刘振山所做的工作正是赵得生承包的内容。

福鑫骋公司代理人说：“我们不认识刘振山这个人，他也不在我公司职工的花名册里，也未接受过我单位的工地员工入职培训、安全生产教育培训等。”

刘振山认可公司这一说法，并表示自己不认识董二堂。

随后，仲裁委再次裁决驳回了刘振山的全部仲裁请求事项。

“虽然只干了一个月，可我是在上班时受伤的，总得有单位对此负责吧！不能谁都不管我啊！”刘振山对仲裁裁决不服，又将福鑫骋公司告到法院。

法院一审

因证据不足劳动者败诉

法院开庭审理本案时，刘振山说：“我于2016年8月21日

到A工程三项目工地工作，9月22日上班时受伤，福鑫骋公司应承担用工主体责任。”他向法院提交工服、工卡、收条、仲裁裁决书、住院记录及发票等证据材料证明其主张。

福鑫骋公司代理人田经理表示：“工服和工卡上只显示‘三项目工地’字样，具体是哪个工程、哪家公司负责的三项目都没有明确标注；收条，是刘振山领取工服时的收据；就算加上仲裁裁决书、住院记录及发票等这些证据材料，上面也都没有我公司的名称和标识，因此，不能证明他在我单位上班。赵得生和陈大力已领取A工程三项目工地的劳务费，我们认为刘振山与赵得生是雇佣关系，与我公司不存在劳动关系。”

经法庭传唤，赵得生、陈大力二人出庭应诉。他们陈述称，赵得生与董二堂签订了分包合同，具体施工由陈大力负责，工程款由董二堂支付给赵得生或者陈大力。然后，由他们二人向施工人员发放工钱。刘振山经林志勇介绍到A工程三项目工地工作，陈大力告知有人受伤住院后，赵得生才知道有刘振山这么一个人。

法院认为，当事人对自己的主张有责任提供证据，没有证据或者证据不足以证明当事人的事实主张的，由负有举证责任的当事人承担不利后果。

本案中，刘振山虽认可其接受林志勇的日常管理，林志勇负责为其安排工作、发放工资，但根据《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》“用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同，但同时具备下列情形的，劳动关系成立：（一）用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；（二）用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动；（三）劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分”的规定，刘振山提交的证据不足以证明其与福鑫骋公司之间存在劳动关系，故判决驳回其全部诉讼请求。

法院二审

农民工上诉被驳回

刘振山对判决不服：“我平时工作中受组长林志勇的管理，而他受陈大力的管理，林志勇介绍我来工作时没说是为哪个公司干活儿，所以我不清楚工程的具体施工方是谁。我受伤后，是林志勇把我送到医院的，并在住院治疗期间向我发放了6500元工资。”

对于福鑫骋公司分包项目经理董二堂，代表甬珠琉建筑公司与赵得生签订协议书的情况，福鑫骋公司称他们从甬珠琉建筑公司承接了A工程的部分项目后，因资质受限，其公司实际以甬珠琉建筑公司的名义和资质进行施工，后将部分工作又分包给了赵得生，由董二堂作为代表与赵得生签订了协议，而这块工作的人员施工都由赵得生负责。

二审期间，双方均未提交新证据。

二审法院查明，刘振山主张与福鑫骋公司存在劳动关系，并自述他是经林志勇介绍到A工程三项目工地做木工的，林志勇负责对其进行管理及发放工资，陈大力负责管理林志勇，但他不清楚具体为哪个公司干活儿。福鑫骋公司则否认与刘振山存在劳动关系，称其公司从甬珠琉建筑公司承接A工程中包括三项目工地在内的土木基础和电气安装工程后，又将其一部分分包给了赵得生，主张刘振山与赵得生、陈大力存在雇佣关系，并提交了《协议书》予以证实。

赵得生、陈大力在一审期间出庭作证时，也对其分包该项目部分工程及负责找人施工的事实予以认可。结合刘振山的陈述及该案现有证据，二审法院认为，根据已经查明的事实，难以认定刘振山是受福鑫骋公司的劳动管理并从事福鑫骋公司安排的有报酬的劳动。由于双方之间不符合劳动关系的基本特征，在此情形下刘振山上诉要求确认其与福鑫骋公司存在劳动关系缺乏依据，故二审法院不予支持，判决驳回其上诉，维持原判。

单位如果对终局裁决不服 只能向中级法院申请撤销

2017年11月，郭某被某广告策划公司聘用，担任实习设计师，月工资4200元，当地月最低工资标准为2000元。今年1月15日，郭某以公司拖欠工资为由解除双方劳动关系，并于1月22日申请劳动争议仲裁，要求公司支付被拖欠工资及经济补偿。

仲裁委认为，由于公司拖欠工资，郭某提出辞职并解除劳动关系程序合法。依据查明的事实，裁决公司向其支付被拖欠工资8400元、解除劳动关系经济补偿金2100元。该裁决书还特别写明“本裁决为终局裁决”。

公司不服裁决，以其因经营困难未及时支付工资不属无故拖欠工资为由，向法院提起诉讼。法院认为，仲裁委的裁决为终局裁决，不属于法院受理案件的范围，遂裁定驳回公司的诉讼请求。

【评析】

一般而言，用人单位和劳动者对仲裁委裁决不服的，可以向人民法院起诉。但是，有些劳动争议案件则实行“一裁终局”制度。

《劳动争议调解仲裁法》第47条规定：“下列劳动争议，除本法另有规定的外，仲裁裁决为终局裁决，裁决书自作出之日起发生法律效力：（一）追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金，不超过当地月最低工资标准12个月金额的争议；（二）因执行国家的劳动标准在工作时间、休息休假、社会保险等方面发生的争议。”

因此，对上述两类劳动争议实行“一裁终局”制。不过，这里的“一裁终局”是针对用人单位而言的。如果用人单位对该类裁决不服，不能向法院起诉。相反，如果劳动者不服，则可以到法院起诉。

本案中，仲裁委裁决公司向郭某支付被拖欠的工资和经济补偿总计10500元，未超过当地月最低工资标准12个月的金额。根据上述法律规定，该裁决属于终局裁决，公司不服也不能提起诉讼程序。因此，法院裁定驳回公司的诉讼请求是正确的。

尽管如此，法律还规定，如果仲裁裁决确实存在问题，用人单位可以向当地中级人民法院申请撤销该裁决。其法律依据是《劳动争议调解仲裁法》第49条规定。

该规定的具体内容是：“用人单位有证据证明本法第47条规定的仲裁裁决有下列情形之一的，可以自收到仲裁裁决书之日起30日内向劳动争议仲裁委员会所在地的中级人民法院申请撤销裁决：（一）适用法律、法规确有错误的；（二）劳动争议仲裁委员会无管辖权的；（三）违反法定程序的；（四）裁决所根据的证据是伪造的；（五）对方当事人隐瞒了足以影响公正裁决的证据的；（六）仲裁员在仲裁该案时有索贿受贿、徇私舞弊、枉法裁决行为的。”

据此，公司如果有确凿证据证明自己不属于无故拖欠工资，可以向当地中级人民法院申请撤销。

潘家永 律师

计件支付报酬，不能低于最低工资标准

百善镇某村村民李某在某工厂上班，该厂实行计件支付、多劳多得工资形式。前两年，李某的工资在3500—4300间。最近两个月因订单减少，李某每天到厂上班后多数为闲置状态，工厂这两个月给李某发放的工资才1500元左右。李某对此表示不满，要求工厂按北京市最低工资标准发放，被厂里以合同约定为由拒绝，争执无果的情况下，李某与工厂管理人员到百善镇法律援助工作站进行咨询。

法律分析：

工作人员向双方解释道：依

据《最低工资规定》第十二条规定：“在劳动者提供正常劳动的情况下，用人单位应支付给劳动者的工资在剔除下列各项以后，不得低于当地最低工资标准：（一）延长工作时间工资；（二）中班、夜班、高温、低温、井下、有毒有害等特殊工作环境、条件下的津贴；（三）法律、法规和国家规定的劳动者福利待遇等。实行计件工资或提成工资等工资形式的用人单位，在科学合理的劳动定额基础上，其支付劳动者的工资不得低于相应的最低工资标准。劳动者由于本人原因造成在法定工作时间内或依法签订的

劳动合同约定的工作时间内未提供正常劳动的，不适用于本条规定。”

如今是因工厂订单、效益问题导致李某工资减少，而非李某个人原因。纵使工厂与李某之间实行计件工资，且有合同约定保底工资为1000元，但劳动合同约定及劳动事实不得与法律法规相违背，因此工厂支付给李某的工资不得低于北京市最低工资标准2000元。

经过一番劝解，工厂最终同意为李某补充发放两个月工资差额1000元，并表示今后会依法办事，双方的难题得到解决。

在此，工作人员也提醒广大劳动者，对于计件工资，到用人单位工作时应当明确计件工资与最低工资标准的关系，既有利于发生争议后纠纷的解决，也有利于维护劳动者的合法权益，进而确保劳动关系的和谐与稳定。



昌平区司法局