

合同期满后第8天受工伤 手持4份合同还要确认劳动关系 农民工5年打6场官司终获赔

□本报记者 赵新政

随着《劳动法》《劳动合同法》等一系列劳动法律法规的实施,用人单位与劳动者的劳动合同签订率得到了明显提高,劳动关系也变得更加和谐稳定。这是求之不得的好事!可是,农民工付涛所在的北京一家工贸公司却将是否与员工存在劳动关系按自身利益来衡量,有利时就说有劳动关系,不利时则否认劳动关系。

正是由于这个原因,付涛在劳动合同期满第8天负工伤后,公司为规避赔偿责任矢口否认他是企业员工,逼得他费尽九牛二虎之力、历经一裁两审3场官司,才使双方间的劳动关系得到最终确认。

然而,在确认劳动关系、认定工伤之后,到了该兑付工伤待遇之时,公司又一改此前的说法,强调其与付涛的劳动关系没有解除。因双方仍存在劳动关系,故公司不应支付3项工伤待遇中的另外2项,即一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金。无奈,他只得再次打官司,又通过一裁两审于近日拿到了“难得”的267910元工伤补偿。

南京施工砸伤双手 后续治疗遇到麻烦

付涛今年56岁,家住河北省保定市定兴县农村。2009年1月1日,他人职北京这家工贸公司。谈及选择该公司原因,他说主要是对公司的印象好。因为该公司一直宣传其秉承“诚信、专业”经营理念,研制出了国内领先的砂浆液搅拌设备,可以为所有的建筑盾构施工提供装备及产品,市场十分广阔。他想:“能到这样的公司工作,就算有了铁饭碗。”

“我没什么技术,也没什么文化,入职后在公司做勤杂工工作。”付涛说,公司先后与他签订过4次劳动合同,合同期限自2009年1月1日始到2013年1月1日止。最后一份合同期限届满后,公司未与他续签劳动合同,但他仍在公司工作。

2013年1月3日,公司安排他

去南京地铁搅拌站做安装工作。1月9日上午,他在安装搅拌机时因罐体倾斜将其撞入提升机坑中,造成右手粉碎性骨折、左手桡骨骨折。

受伤后,同事们拨打120急救电话并护送他前往南京高新医院救治,救治14天后出院。期间,他的医药费全部由公司支付。

由于南京医院治疗效果不理想,2013年5月23日他转院到北京积水潭医院住院治疗,治疗费用仍由公司支付。可是,他出院之后的所有医疗费用,包括复查费用,公司都不再支付了。

为此,他多次找公司,协商处理工伤赔偿问题,但遭到拒绝。

手持四份劳动合同 仍要确认劳动关系

在职期间,公司没有为付涛缴纳工伤保险。对于他的后续工伤治疗及赔偿费用,按照法律规定只能由公司自行承担。

公司认为,其为了给付涛治疗,已经花了几十万元的治疗费,再继续承担治疗费用会越陷越深。如果付涛再追究赔偿责任,公司的债务会越来越重。出于对自身经济利益的考虑,公司决定不为付涛申请工伤认定。

公司这样做,付涛只得自行申请工伤认定。而认定工伤的前提,是其与公司存在劳动关系。他虽与公司曾经签订过4份劳动合同,但发生工伤时这些合同均已过期,他没有证据证明自己受伤时与公司之间存在劳动关系。

经过咨询,他决定申请劳动仲裁,请求仲裁委确认他与公司自2009年1月1日至2014年2月19日期间存在劳动关系。

付涛认为,他手里有4份劳动合同,公司又为他的工伤垫付了医疗费,对于这些事公司不会否认。因此,确认劳动关系没有问题,只是走个法律程序。

然而,公司在仲裁庭审答辩时提出,付涛自2012年6月12日起未再向公司提供任何劳动,2012年6月底公司已经解除了双

方的劳动关系。公司只认可双方自2009年1月1日至2012年6月30日期间的劳动关系。

为了证实受伤期间与公司存在劳动关系,付涛提交了工友的证人证言,但仲裁委仅确认双方之间自2009年7月15日至2013年1月1日期间存在劳动关系。

法院审理最终胜诉 公司继续推卸责任

仲裁委认定的劳动关系期间对于工伤认定没有任何意义,付涛不服裁决向法院提起诉讼。

付涛提交的证据有住院记录、公司2013年5月23日为他住院缴纳的2万元支票,以及公司2012年7月为他缴纳的工伤保险、2013年5月24日薪资表、工友书面证言等。

公司对上述证据不认可,辩称付涛受伤后,其爱人于2013年5月向公司借款,公司考虑其曾在公司工作过,决定向其借款2万元用于支付医疗费,但因情况紧急未书写借条。公司提供的支票,因金额不足最终未用作缴纳治疗费用。所谓的工伤保险缴费记录,是公司工作失误造成的,实际上没有缴纳。因证人与公司发生过劳动争议,其证言不应被采信。

公司主张2012年6月12日付涛未向公司请假自行离开,公司在多次电话联系无果的情况下,于6月30日在厂区张贴解除劳动关系的通知。因落款时间存在笔误,故不作为证据提交。

法院认为,公司主张2012年6月30日因无法联系到付涛双方解除劳动关系,但未提交当日解除劳动关系的相关证据。公司提交的同一月份的三张薪资表上出现的员工姓名不完全一致,与对应月份的记工表上出现的姓名也不相符,且对薪资表上为何显示2012年5月付涛签字领取工资,2012年6月按手印领取工资未作出合理解释,故对其主张不予采信。

付涛主张劳动合同终止后仍与公司存在劳动关系,其提交的

2013年5月23日积水潭医院住院预交金收据复印件上载明付款单位为“公司”,公司虽不认可该收据的真实性,但认可其曾于2013年5月向付涛借出2万元支票且无借条的事实,与2012年6月30日因无法联系到付涛而张贴解除通知的行为相较,公司的做法不符合常理。

鉴于付涛提交的2013年5月24日薪资表与公司提交的薪资表样式一致,结合证人的书面证言、医院收据及记录,法院认为这些证据形成了证据链,故采信付涛的主张,判决确认双方于2009年7月15日至2014年2月19日期间存在劳动关系。公司不服该判决提起上诉,二审法院审理后判决驳回上诉,维持原判。

劳动关系案件最终胜诉后,为付涛提供法律援助的北京致诚公益农民工法律援助与研究中心律师张志友立即帮助他申请认定工伤,并进行劳动能力鉴定。

在被鉴定为7级伤残后,公司仍然拒绝向付涛支付工伤待遇。付涛再次仲裁仲裁,要求公司支付一次性伤残补助金、一次性工伤医疗补助金、一次性伤残就业补助金等工伤待遇。

仲裁庭审中,一向不承认双方劳动关系的公司一改往日的说法,开始强调双方之间劳动关系并未解除,付涛不能按照法律规定主张一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金两项工伤待遇。仲裁委采信了公司的主张。为维护自己的合法权益,付涛按照张律师的嘱咐,在提起诉讼前再次向公司邮寄书面辞职信,提出解除双方劳动关系。

法院庭审时,公司再次提出双方劳动关系未解除,并称未收到付涛提交的辞职信。法院认为,通过付涛提交的辞职信可以认定双方劳动关系已经解除,公司应当支付全部工伤待遇,遂判决公司支付付涛267910元。

公司不服判决提起上诉。7月3日二审法院驳回了公司上诉。至此,这场历时5年的劳动争议终于画上了句号。

怀柔工商 “靶向式”商品抽检 构建放心消费环境

今年以来,怀柔工商分局紧紧围绕消费者关切的热点难点,以区域消费、日常消费、农村消费为重点,积极开展精准“靶向式”抽检,严厉查处销售不合格商品的违法行为,全力维护消费者合法权益,努力营造安全放心消费环境。

积极开展调查摸底,制定“靶向式”抽检计划。为全面掌握辖区商品质量情况,做到商品抽检工作的针对性、科学性,加强对商品质量抽检、12315投诉举报、有关单位商品质量抽检信息、检验机构提供的问题高发品种和项目、新闻媒体曝光的质量问题、日常监管执法掌握的商品质量信息等大数据综合分析,全力聚焦制定“靶向性”抽检计划。计划中,明确将纺织类服装、儿童玩具、装饰装修材料、成品油、车用尿素、建筑类胶粘剂等重点抽检商品。有针对性地加大重点领域商品质量抽检力度,强化定向跟踪抽查检验,提高抽检工作针对性、时效性和科学性,力争做到“抽检一个点,放心一大片”。

周密部署组织抽检,力求“靶向式”精准抽检。认真贯彻执行原工商总局《流通领域商品质量抽样检验办法》要求,全面落实市工商局商品抽检计划,结合阶段性消费热点,注重商品销售旺季,提前谋划节假日前夕、中小学校开学等重要节点,规范抽检程序,统筹安排成品油、车用尿素、纺织服装、小家电等商品专项抽检行动。

截止目前,怀柔分局错峰抽查加油站15个,抽检成品样品30组全部合格;抽检车用尿素8组,其中6组合格,另外2组在检测;抽检纺织品及箱包40组,31组不合格,不合格率为78%;抽检家用电器22组,19组不合格,不合格率为86%。

后续处理措施到位,力求“靶向式”处罚教育。严格不合格商品后续监管工作,及时清查并责令经营者停止销售,依据《产品质量法》《流通领域商品质量监督管理办法》等法律法规予以立案查处。依据《流通领域商品质量抽样检验办法》规定,通过全国企业信用信息公示系统公示不合格商品行政处罚信息。依据《北京市工商行政管理局流通领域商品质量抽查检验信息发布办法》相关规定,通过《怀柔报》进行主动公示不合格商品质量信息。建立健全行政处罚与行政公示制度,有效地震慑了违法行为,强化经营者自律意识和自我约束,维护市场公平竞争,构建安全健康消费环境。

截至目前,分局共查处商品质量抽检不合格案件48件、罚没款近8万元,通过全国企业信用信息公示系统向社会公示行政处罚信息,公示率已达100%。

(李新华 何龙飞)



怀柔工商专栏

【常律师信箱】

也比较担心。因为亲戚面子也不好驳,法律更不能违反。所以,我想知道如果我录用了这个孩子违法吗?

答:

根据《未成年人保护法》第38条规定,任何组织或者个人不得招用未满16周岁的未成年人,国家另有规定的除外。同时《劳动法》第15条规定,禁止用人单位招用未满16周岁的未成年人。文艺、体育和特种工艺单位招用未满16周岁的未成年人,必须依照国家有关规定,履行审批手续,并保障其接受义务教育的权利。第94条规定,用人单位非法招用未满16周岁的未成年人的,由劳动保障行政部门责令改正,处以罚款;情节严重的,由工商行政管理部门吊销营业执照。

对此,为保护未成年人的身心健康,国务院专门公布了《禁

止使用童工规定》,禁止用人单位招用不满16周岁的未成年人。其中第2条规定,国家机关、社会团体、企业事业单位、民办非企业单位或者个体工商户(以下统称用人单位)均不得招用不满16周岁的未成年人。禁止任何单位或者个人为不满16周岁的未成年人介绍就业。禁止不满16周岁的未成年人开业从事个体经营活动。

第4条规定,用人单位招用人员时,必须核查被招用人员的身份证;对不满16周岁的未成年人,一律不得录用。用人单位录用人员的录用登记、核查材料应当妥善保管。

第6条规定,用人单位使用童工的,由劳动保障行政部门按照每使用一名童工每月处5000元罚款的标准给予处罚;在使用有毒物品的作业场所使用童工的,按照《使用有毒物品作业场所劳

动保护条例》规定的罚款幅度,或者按照每使用一名童工每月处5000元罚款的标准,从重处罚。劳动保障行政部门并应当责令用人单位限期将童工送回原居住地交其父母或者其他监护人,所需交通和食宿费用全部由用人单位承担。用人单位经劳动保障行政部门依照前款规定责令限期改正,逾期仍不将童工送交其父母或者其他监护人的,从责令限期改正之日起,由劳动保障行政部门按照每使用一名童工每月处1万元罚款的标准处罚,并由工商行政管理部门吊销其营业执照或者由民政部门撤销民办非企业单位登记;用人单位是国家机关、事业单位的,由有关单位依法对直接负责的主管人员和其他直接责任人员给予降级或者撤职的行政处分或者纪律处分。据此,您如果安排15岁的孩子在公司工作,将违反上述规定。

北京司法大讲堂 协办
常律律师事务所
常律师信箱
免费咨询热线:
13601074357
lawyerchang@188.com

常律师:
您好!
我在一家贸易公司做经理,同时也是公司法定代表人。我的一个亲戚想让自己15岁的儿子到我公司工作。我打听了一下,孩子刚初中毕业,不喜欢学习,父母没办法只好让他先历练一下,可能孩子觉得工作累了就会再回学校继续读书。
我听说法律规定用人单位不得使用童工,现在我比较矛盾,