

装卸工辞职后随业务承包人再为公司工作——他还是公司的人吗？

□本报记者 赵新政

《劳动法》《劳动合同法》等法律法规均规定，凡中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织均应与劳动者建立劳动关系。如果具备用工主体资格的单位将工程业务转包、分包给不具用工主体资格的组织或自然人，该组织或者自然人招用的劳动者从事承包业务时因工伤亡的，依照原劳动部、人社部相关规定，由用人单位承担工伤保险等用工主体责任。

秦志理是北京一家建材公司的员工，他因违纪被公司解除劳动合同关系。此后不久，该公司又将其物流配送业务承包给个人何某，何某又招用了他。于是，他跟随何某再次来到公司上班。

一天，在装卸货物时秦志理不慎摔伤，为追偿工伤待遇他将公司告上法庭。庭审中，公司不承认其与秦志理存在劳动关系，拒绝支付工伤治疗费用。10月12日，二审法院依据上述法律规定，终审确认双方之间存在劳动关系，公司需负担秦志理的工伤待遇。

员工因违纪被辞退 新老老板带其重返岗

秦志理今年56岁，一直在家干农活的他不怕出力流汗，就是脾气有点坏，动不动就骂人。2009年11月18日，为了增加收入，他利用农闲时机来到北京一家建材经销公司，公司安排他担任锅炉工。后来，因工作需要，又让他担任装卸工。

由于他吃苦耐劳、踏实肯干，公司年年都给他额外的奖励，其年终奖也总比别人多一些。2016年2月28日，公司与他续签《劳动合同书》一份，约定其每月工资4000元，外加奖金。其工作岗位仍然是装卸工。该合同于当日生效，至2017年2月28日终止。

过了5个月，即2016年7月27日，秦志理的老毛病犯了。为了赶时间，他嫌公司保安对车辆的例行检查速度慢，就阻止对方检查。保安一看这架势，认定车上装载的货物有问题，非得查清楚才放行。于是，双方发生争执。

争执中，秦志理破口大骂保安，还想动手打人。保安没有与他对话，将其行为报告公司。公

司研究后，决定按照公司规章制度相关规定对其处以罚款。秦志理不服，自动提出辞职。

经协商，公司与秦志理于当日解除劳动合同。秦志理在公司拟定的《自动离职表》上签字。该离职表载明：本人在公司工作期间各项工资已经结清，即日起解除《劳动合同》。本人与公司之间无任何劳动争议纠纷。本人签字后具有法律效力。同日，双方还签署了《解除劳动合同证明》。

自此，秦志理与公司不存在劳动关系了。可是，出乎意料的是，公司的一项外包业务又将他拉回了公司。

该外包业务是：公司将整体物流配送业务承包给自然人何某，何某根据经营需要又招聘秦志理担任装卸工，继续安排其在公司工作。

装卸货物时受工伤 员工要求公司担责

何某与公司签订业务外包协议的时间是2016年10月，即秦志理离开公司2个月后。该协议的内容是：建筑公司作为甲方，何某作为乙方，签订书面的《建材公司整体物流配送协议》。

该协议约定的合作方式是：1.甲方同意将本公司货物运输承包给乙方配送，乙方自行提供司机、装卸工，及车辆设施。2.乙方在配送甲方的货物过程中，产生的任何费用，均由乙方自行承担。

协议签订后，正在找工作的秦志理与早就相识的何某见了面，何某邀请他帮自己搞货物装卸业务。秦志理痛快地答应了，并按照何某的安排继续回到公司工作。

“虽然回到公司工作，我也知道自己与公司不存在劳动关系，完全是为何某做事。”秦志理说，他在这里又干了将近一年时间。

2017年5月27日，秦志理在装卸货物时不慎从车上掉下来，胳膊及胸部受到较重伤害。受伤后，何某赶紧与急救中心联系并将秦志理送至医院治疗，何某支付了一部分医疗费用。

由于何某不再支付后续医疗费用，秦志理便请求公司予以支付，其理由是他所做的一切都是

为了公司。在遭到拒绝后，他向仲裁机构提出申请，请求裁决确认公司与其存在劳动关系。

公司否认有此员工 仲裁法院予以否决

为证明自己的主张，秦志理向仲裁委提交了公司出具的证明。该证明的主要内容为：2016年10月23日，根据何某的请求及秦志理住所的需要，考虑到秦志理所装卸之货物由公司加工生产，故公司同意为秦志理办理《暂住证》；该证明特别载明：“有效期为2016年10月23日至2017年9月30日，现服务处所：建材公司。”

仲裁委受理后，裁决确认双方之间自2016年10月23日至2017年9月30日期间与公司存在劳动关系。公司不服裁决诉至法院，请求判决确认公司与秦志理之间自2016年7月27日之后不存在劳动关系。

公司诉称，何某在公司与秦志理解除劳动关系后，雇佣秦志理从事装卸工的工作直至秦志理受伤之日。仲裁委未进行相关事实调查，未对公司提出的异议进行分析，仅凭暂住证这一孤证即做出裁决有失公正。

法院审理查明，秦志理所述工作过程与公司基本一致。公司与何某签订的业务外包协议除包含上述内容外，还有如下内容：1.乙方（何某）保证执行甲方（公司）营业室统一调度和分配，接受甲方车队统一管理和监督，遵循甲方公司管理制度及各项配送流程；2.乙方保证安全、平稳、完整、准时地承运甲方客户所有货物；3.乙方必须服从甲方营业室调度组的统一安排和调度，不得借故推诿，如有态度不端正者，甲方有权处罚100-200元/车次；4.态度恶劣者甲方有权终止协议，同时，保证金不予退还；5.乙方车辆在承运甲方货物时，乙方司机及装卸工应按甲方公司统一规定着装，严禁光膀膊，短裤等有损甲方公司形象的，一经发现扣100元/次，情节特别严重的，甲方保留进一步处理的权力。

由此，法院认为，当事人对自己的主张有提供证据的义务，如未提供相应证据，应承担举证不能的后果。虽然公司与何某签

订业务外包协议，但何某自身不具备物流配送资质，且双方在协议中已经明确约定了上述5项内容，这些约定明显属于公司内部约定，双方之间不属于平等主体之间的约定，且公司还以其公司名义为秦志理申报了暂住证，因此，秦志理与公司具备劳动关系的特征。对于公司的诉求，法院予以驳回，同时，作出与仲裁裁决相一致的判决。

劳动关系特征明显 终审驳回公司上诉

一审法院判决后，公司不服，向二审法院提起上诉。其上诉理由是：一审判决认定事实不清，适用法律不当，公司与秦志理之间不存在劳动关系。上诉请求是：撤销一审判决，驳回秦志理的诉讼请求。

秦志理答辩称：一审判决认定事实清楚，适用法律正确。秦志理在给公司提供劳动后，公司以现金发放形式支付了劳动报酬，双方之间存在劳动关系。

二审查明的事实与一审事实一致，法院予以确认。

二审法院认为，本案双方当事人争议的焦点是双方是否存在劳动关系。参照劳社部发(2005)12号《关于确立劳动关系有关事项的通知》第1款的规定，用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同，但具备下列情形的，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、用人单位制定的各项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偿劳动；三、劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。

本案中，双方当事人具备上述规定的各项条件。公司在秦志理主张的劳动关系期间内，曾以其公司的名义为秦志理申报了暂住证，该暂住证上的“现服务处所”一栏内填写的是公司。此外，为证明双方当事人之间存在劳动关系，秦志理还提供了公司发给其的工作证、工作服等能够证明劳动者身份的据。据此，可以认定公司关于双方不存在劳动关系的上诉主张不能成立，故不予支持。

综上，二审法院终审判决驳回上诉，维持原判。

在校大学生实习受伤 能否享受工伤待遇？

编辑同志：

我是一所大学刚读完大三的学生。今年暑假期间，我根据学校的安排，到与学校有着校企合作关系的一家公司实习，期限为两个月。学校还与我签订了《毕业实习安全保证书》，要求我必须严格遵守实习单位的规章制度。岂料，我上班的第二天，即不慎在独自操作机床时受到伤害。

为此，我曾要求公司给予工伤赔偿，但却遭到拒绝。对方的理由是我不属于工伤保险的对象，其已对我进行过一定的安全教育培训，尽到了安全管理义务。而学校认为，事故发生在实习期间，安全保障与教育义务已经转移到公司，只能由公司赔偿。

请问：我究竟能否享受工伤待遇？

读者：刘萌萌

刘萌萌读者：

你不能享受工伤待遇，但可以要求学校、公司分摊损失。

首先，你的确不属于工伤保险的对象。

《工伤保险条例》第二条规定：“中华人民共和国境内的企业、事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织和有雇工的个体工商户应当依照本条例规定参加工伤保险，为本单位全部职工或者雇工缴纳工伤保险费。”

该规定表明，应当办理工伤保险的对象只能是“职工或者雇工”。在校大学生在实习单位实习，是为了积累实践经验，实习的内容是课堂实践的延伸，其身份仍然是学生，实习单位只是为实习学生提供实习场所，与实习学生并未建立实质意义上的劳动者和用人单位之间的身份隶属关系，并不属于“职工或者雇工”。即使有的实习单位会发给实习学生一定的费用，但该费用并非工资报酬，而是属于带有补偿性质的报酬。因此，公司无需承担来自《工伤保险条例》以及《劳动法》、《劳动合同法》等法律、法规方面的责任。

其次，学校、公司应承担赔偿责任。

一方面，你基于学校的安排在公司实习，意味着实习不但是学校教学内容的一部分，而且也是时间、空间上的合理延伸和扩展，即学校与你之间的教育管理关系的性质并没有因此发生变化，学校对你在公司的实习照样负有一定的安全教育、管理和人身保障义务。虽然学校与你签订过《毕业实习安全保证书》，但这并不等于你已经对你进行必要的安全生产教育，进而否定其对你所应承担的保障义务。

另一方面，公司作为劳动环境的提供者、工作的组织和管理者，虽然对你进行过一定的安全教育培训，但却不等于你已经尽到安全管理义务，你在独自操作机床时受到伤害，也至少表明其对可能产生的危害放任自流，即存在过错。

颜梅生 法官

抚养费不可任意减少

案情简介：

崔村镇某村常某与车某因婚后感情不和于2015年6月经法院判决离婚，判定共同财产平分，由于孩子尚小判给车某抚养，常某每月支付抚养费3000元至大学毕业，可是常某自2017年12月开始认为抚养费过高，想要减少抚养费，而且单方采取措施，每月只给2000元，车某近几个月跟常某说了几次，皆未果。于是来到崔村法律援助工作站咨询，常某是否可以自行减

少抚养费？

法律分析：

原来常某认为在农村养一个小孩，根本用不了那么多钱，车某把大部分钱用于了车某新生的孩子身上了（车某再婚又有一子），而且自己也有了新的家庭，开销大了，所以要求减少抚养费。

工作人员告知常某，现在的抚养费数额是经法院依法判决的，具有法定约束力，不能随意更改变动。同时，《最高人民法

院关于审理离婚案件中子女抚养问题的若干具体意见》第七条规定“有固定收入的，抚养费按收入的20%—30%比例给付”，除非常某能证明其收入在离婚后发生了明显减少，或家庭遇到重大事项，无法担负抚养费的理由，否则，就应当按照约定继续执行抚养协议，及时足额支付抚养费。常某虽然提出种种猜测和其它事由，但是收入与离婚时相比有增无减，常某不仅不能减少抚养费，而且要补齐近几个月已少付的抚养费，不然车某可以申请

法院强制执行。最终在工作人员的说服下，常某同意继续执行原判决抚养义务。



昌平区司法局