

放养时被羊撞伤 村委会不认工伤 村民与村企能否形成劳动关系?

□本报记者 赵新政

对于残疾人能否就业，法律早有明确规定。其中，《工伤保险条例》第35条规定：职工因工致残被鉴定为一级至四级伤残的，保留劳动关系，退出工作岗位。也就是说，如果没有达到这样的伤残等级，该职工有权继续在岗工作。智力残疾属于残疾的一种，当然适用这一规定，只要该患者具备相应的劳动能力就可从事与其智力水平相适应的工作。

李英杰患先天性智障，村里根据他的身体状况安排他到村办企业当过建筑小工，还当过保洁员、饲养员，应当属于职工。去年4月，当他打开羊圈围栏时被蜂拥而出的羊群顶伤。事后，他想申请认定工伤，村里以其不是职工、双方不存在劳动关系为由予以拒绝。

法院经审理确认李英杰与村养殖场存在劳动关系后，11月23日是最后上诉期限但村委会未提出上诉，该判决已生效。接下来，李英杰可以依法申请伤残等级鉴定进而要求赔偿了。

村办企业工作多年 放养之时被羊撞伤

李英杰今年34岁，由于从小智力残疾常年跟随父母住在村里，基本上没有出过远门。近几年其父母先后亡故，他不得不跟妹妹一家共同生活，并继续住在本村。

该村是北京城中村，随着改革开放进一步向纵深发展，村里陆续办起了多家企业，涉及建筑、种植、养殖、商场、工业农副产品加工等多种行业。这些企业全部由村委会出资，都属于集体企业。

集体企业也是企业，同样要用工、支付工资报酬，企业与职工之间理应属于劳动关系。李英杰的妹妹说，2004年村里的企业在本村村民内部招聘工人，李英杰虽然智力有些残疾但是身强力壮，被村里安排到村办企业当建筑小工。从此以后，村里安排企业每月按照最低工资标准向李英杰发放工资。

“事实上，村委会为了安置本村农民就业，早在1993年就成立了村办企业，村办企业的法定代表人一直都是村委会主任，村民的工资也是由村委会核算好以后，以村办企业的名义向村民发放。”李英杰的妹妹说，没想到这种发放工资的方式还成了村委会否认与李英杰存在劳动关系的借口。

事情的起因是李英杰被羊撞伤后想认定工伤，村里怕担责任不认可他属于工伤，也不想为他办理工伤认定手续。

“当时的情况是这样的：2017年4月初的一天，李英杰一大早来到饲养场。他打开羊圈的围栏时，羊群蜂拥而出。李英杰躲避不及时，被羊撞伤。”亲自送李英杰到医院救治的村民老潘说，因伤势较重为了保命，医院

最终只能做手术摘除了李英杰的睾丸。

为了获得工伤待遇 申请认定劳动关系

“为了让我哥获得工伤待遇，我们向村里提出工伤认定申请。不知出于什么原因，村委会一口拒绝。”李英杰妹妹说，村里给钱很少，不够支付医药费。为了缓解家里的困难，经过咨询，才向村里提出工伤认定申请。

“可能是村里一直没有给我哥缴纳社会保险，如果认定为工伤村里需支付全部工伤费用，所以，从养殖场场长到村委会主任都坚持不给我们出具手续。”李英杰妹妹说，被逼得实在没办法，她只得去北京致诚农民工法律援助与研究中心求助。该中心审核后，指派张志友律师为其提供免费法律援助。

接待李英杰及其妹妹时，张律师了解到，李英杰到村里工作后，10多年来的工作岗位并不固定，最开始是在建筑工地做小工，此后还做过村里的保洁工作，从2013年开始，村里安排他从事饲养员工作，负责喂养村里养的几十只山羊。

张律师建议先与村委会和解，李英杰妹妹说：“不可能了！”

原来，村干部知道李英杰被羊撞伤后，到医院看望了一次。针对李英杰提出的申报工伤问题，村干部答复说：“村里特意咨询了律师，因为李英杰是本村的村民，村里也是考虑到李英杰的特殊情况，才给他安排了工作岗位。但是，双方之间并不存在劳动关系。因为没有劳动关系，所以，李英杰的伤不属于工伤。”

村干部的态度让李英杰及其妹妹都不能接受，在村里的企业工作了14年，村里的企业按月向李英杰发放工资，双方之间怎么

不是劳动关系呢？张律师很快为李英杰办理了劳动争议仲裁申请手续。

仲裁庭审理时，李英杰称其在村里工作14余年，但村里的企业没有为他缴纳社会保险，也没有与他签订书面劳动合同。为了认定工伤，只能先行申请劳动仲裁，请求确认和村办企业之间的劳动关系。

村委会及养殖场均没有参加庭审，也没有委托任何人代理答辩。李英杰能够证实存在劳动关系的证据仅有村办企业从2010年以后按月向他发放工资的银行对账单。张律师认为，虽然村企没有到庭参加仲裁，但通过对账单可以清楚的看出，村办企业按月向李英杰支付劳动报酬，足以认定双方之间存在劳动关系。

可是，开庭后，仲裁员单独找到张律师说，凡是村民在村办企业工作，按照有关政策规定都不认为是劳动关系，希望张律师帮助安抚李英杰和家属。

张律师对仲裁员这一说法并不认可，明确告知仲裁员：村办企业的出资人是村委会，职工与村委会之间没有劳动关系，不能证明村民和村办企业之间不存在劳动关系。

尽管如此，2018年5月仲裁委仍作出裁决：经仲裁委查明，李英杰到本村村办企业工作是村委会对李英杰给予的帮助和安排，村办企业虽对李英杰存在一定的管理行为，但不能认为属于劳动关系的管理和被管理的关系。况且，李英杰所从事的工作内容也不属于村办企业的业务范围，双方不具备劳动关系的法律特征。据此，裁决驳回李英杰请求确认劳动关系的仲裁申请。

不服裁决诉至法院 劳动关系得以确认

李英杰对仲裁裁决不服，向

法院提起诉讼。在法院阶段庭审时，村办企业委托律师到庭参加诉讼。

庭审中村企代理律师提出，李英杰属于村里的村民，村里对本村所有具有劳动能力的村民均安排工作岗位，保证其有一定的收入，属于村里的一项福利待遇。村里只是委托村办企业代发工资，李英杰实际上还是由村里在管理。李英杰和村办企业之间不属于劳动关系。

张律师说，李英杰是参加应聘到村办企业内工作的，李英杰的工作岗位也是由村办企业安排，由村企直接管理，并直接向李英杰支付工资。本案的特殊情况仅仅在于：村办企业的股东和出资人为村委会，而股东和出资人这层关系并不能用来否认劳动者和用人单位之间的劳动关系。

法院审理认为，依据相关法律规定，村集体企业的企业性质并不能成为阻断构成劳动关系的理由，村办企业对李英杰进行管理，记录其考勤，安排李英杰从事具体的劳动，按月向其支付工资，双方属于劳动关系。最终，法院判决确认李英杰与养殖场之间属于劳动关系。

张律师说，该判决表明：村民和村办企业之间也可以形成劳动关系，村办企业的性质不能成为阻断劳动关系的理由。对于村委会、居委会的用工主体资格问题，去年实施的《民法总则》第96条规定，机关法人、农村集体经济组织法人、城镇农村的合作经济组织法人、基层群众性自治组织法人，为特别法人。第101条规定，居民委员会、村民委员会具有基层群众性自治组织法人资格，可以从事为履行职能所需要的民事活动。上述规定基本上排除了村委会、居委会因用工问题与劳动者发生争议，劳动关系如何认定上的障碍。

租户不能随便使用 “买卖不破租赁” 维权

案情简介：

2018年5月，租户梁某与房东王某订立了租期为12个月的房屋租赁合同。但是今年10月中旬，房东王某告知梁某其欲出售房屋，希望解除合同。由于近期房租上涨厉害，梁某不同意解除合同。而房东王某卖房的心意已定，且买房者是想自己住的，不想房屋有租赁关系存在，所以房东王某三番五次找梁某商讨退租事宜，且态度越来越蛮横，无奈之下，租户梁某来到流村镇法律援助工作站寻求帮助。

法律分析：

工作人员告诉租户梁某，《合同法》第229条规定，“租赁物在租赁期间发生所有权变动的，不影响租赁合同的效力”；《城市房屋租赁管理办法》第11条规定，“租赁期限内，房屋出租人转让房屋所有权的，房屋受让人应当继续履行原租赁合同的规定”；《最高人民法院关于贯彻执行〈中华人民共和国民事诉讼法〉若干问题的意见（试行）》第119条第二款规定，“私有房屋在租赁期内，因买卖、赠予或者继承发生房屋产权转移的，原租赁合同对承租人和新房主继续有效”。也就是说，当租期未届满时，原房东若将房屋转让给其他人，则原房东在租赁合同中的出租人地位自动被新房东替代，新房东应遵守租赁合同的相关约定，享有相关权利并承担相应义务直至租赁合同约定的租期届满。这也就是平时所说的“买卖不破租赁”原则。因此，租户梁某是有权继续在该房屋中居住至合同期满的，不受房屋买卖的影响。

工作人员致电房东王某，告知其相关法律规定，同时也让王某转告买房者，租户是有继续居住的权利的。在法律面前，房东王某不再坚持自己的想法，并表示会和买房者继续沟通。最终买房者同意让租户继续居住在该房屋内至合同终止日。

工作站提示：

现实生活中，租房者最担心的就是房东临时变卦，尤其是在租期内，房东如果把房子卖了出去，面对新房东的腾房要求，很多人往往心里没底。但是租户继续居住的权利其实是受到法律保护的，也就是我们常说的“买卖不破租赁”。

然而，并不是在任何情况下，“买卖不破租赁”都得以适用的。根据《最高人民法院关于审理城镇房屋租赁合同纠纷案件具体应用法律若干问题的解释》第二十条，“租赁房屋在租赁期间发生所有权变动，承租人请求房屋受让人继续履行原租赁合同的，人民法院应予支持。但租赁房屋具有下列情形或者当事人另有约定的除外：（一）房屋在出租前已设立抵押权，因抵押权人实现抵押权发生所有权变动的；（二）房屋在出租前已被人民法院依法查封的。”

为老板结婚帮忙，意外受伤谁负责？

问：

老板结婚，员工在帮忙搬运物品过程中，不慎跌倒被货物砸伤。所受伤害是否属于工伤？

答：

具有劳动关系并不一定成立工伤。劳动关系只是工伤成立的条件之一，其他还有工作时间、工作地点及工作原因等因素，其中最为核心的是工作原因。员工的工作内容肯定不包括帮助要结

婚的老板搬运货物，该行为与其工作业务不具有关联性，即使是由老板临时指派的，也不能成为工作内容。由于导致的伤害非由于工作原因所致，当然不能认定为工伤。

员工与老板之间也不成立普通雇佣关系。员工帮助老板搬运结婚用货物，不是由老板雇佣的，双方不存在人身上的隶属关系以及行为上的管理关系，因此双方也不属于雇佣关系，员工不

能按照雇佣伤害索赔。

员工与老板之间属于帮工关系。所谓帮工，一般是指无偿、自愿、短期为他人提供劳务，是帮工人无偿为被帮工人提供劳务，被帮工人未明确拒绝而发生的社会关系。帮工具有合意性及无偿性的特点，所谓帮工的合意性，即被帮工人有明示或默示的接受或要求帮工的意思表示，两者产生合意；所谓帮工的无偿性，即帮工活动中通常表现为不给付报酬的互

助互帮行为。在实践中，帮工人从事被帮工人授权或者指示可以是明示的，也可以是默示的。具体表现一是帮工人应被帮工人的请求而进行一定行为，二是帮工人主动上前进行帮工活动，被帮工人接受或未明确拒绝从而成立帮工关系。本案中员工应老板的要求，无偿帮忙搬运的行为使二者形成帮工关系，应按照最高人民法院相关司法解释中关于帮工人身损害赔偿规定索赔。 李德志 公务员



昌平区司法局