

工伤待遇低于侵权赔偿

员工能否起诉撤销工伤认定?

□本报记者 赵新政

基本案情

对于员工来说,如果其所受伤害能够认定为工伤并享受工伤待遇,那是再好不过的事了。因为,这样的结果既能解决其医疗费用问题,还能消除其能否工作的后顾之忧。可是,读者吕铃近日致电本报说,她因工致伤被认定为工伤后很后悔,很想撤销人社局的工伤认定结果,但不知道如何撤销?她还想知道如果向法院起诉,法院是否会受理?

“我在一家规模较小的公司工作。2019年7月,我因一次事故弄伤左眼并摘除了眼球。经公司申请,我被认定为工伤。”吕铃说,依照《劳动能力鉴定职工工伤与职业病致残等级》相关规定,她的伤残等级应为6级。按照《工伤保险条例》第36条规定,她能够获得一次性工伤补助金5万余元。

“今年2月,我已经50周岁,到了退休的年龄。”吕铃说,由于她已经超过法定退休年龄,所以,不能依据公司所在地规定,解除与公司之间的劳动关系获得17万元的一次性工伤医疗补助金和9万元的一次性伤残就业补助金,这两项合计26万元。如此一来,她能够得到的工伤待遇仅仅是一次性工伤补助的5万余元。

相反,如果其所受伤害按照《侵权责任法》的规定处理,依照《人体损伤致残程度分级》规定可达到7级伤残标准。根据目前的侵权赔偿标准计算,她至少可以获得39万余元的经济赔偿。吕铃认为她所受伤害符合《侵权责任法》规定的情形,可以要求公司对她进行赔偿。

律师说法

就吕铃反映的问题,接受本报记者采访的北京瀛和律师事务所周卫律师说,在吕铃的工伤认定决定已经生效的情况下,根据《工伤保险条例》第55条、《行政复议法》第9条、《行政诉讼法》第45条、第46条规定,她可以以不服该工伤认定结论为由,在工伤认定书送达之日起60日内向上一级劳动行政部门申请行政复议,或者在6个月内提起

行政诉讼。如果其对行政复议决定仍然不服,应当在收到复议决定书之日起15日内向人民法院提起行政诉讼。

超龄导致员工工伤待遇降低

周卫律师说,吕铃的情况比较特殊,其特别之处在于她不是不能享受工伤待遇,而是按照工伤获得的待遇比侵权赔偿获得赔偿数额低,而且差额比较大。而造成这种结果的原因,是吕铃在获得工伤待遇时恰好处于因超过就业年龄需要退休的阶段。

在这个阶段,吕铃因达到法定退休年龄,在与公司解除劳动关系时不能领取一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金。而这两项工伤待遇的数额是比较高的,她因此少拿到工伤赔偿金额就高达26万元。这让她实在难以接受!

“总体来说,《工伤保险条例》在保护员工合法权益方面力度还是比较大的。但是,对于吕铃这种特殊情况就不一样了,其对超龄员工的保护反而不如侵权赔偿保护得好。”周律师说,通过算账对比,吕铃才产生了撤销工伤认定结果的想法。不过,从相关法律规定看,吕铃对于采用何种方式救济还是有选择权的。

授益行政行为也可被起诉

对于吕铃想通过诉讼方式撤销工伤认定结论的想法,公司极不满意。一方面,公司主动为她申请工伤认定,最大限度地保护了她的合法权益,而她却不领情。另一方面,吕铃被认定工伤后,不论多少都会得到工伤保障基金及公司的资金支持。此外,人社局的做法是完全的授益行为,是给她待遇的行为,不应该成为被告。

公司认为,公民、法人或其他组织提起行政诉讼需具备诉讼的利益,也就是说当事人提起的诉讼应当具有法院对诉讼请求进行审判的必要性和实效性,是一个对其不利的、侵犯其合法权益的行政行为。而人社局的的行为是对吕铃合法权益的有效保护,系有利于她的行政行为。而她在行政法上的权利已经得到充分保护的情形下,对人社局作出的保护其

合法权益的行为提起诉讼,缺乏法院通过裁判加以保护的诉的利益。如果她坚持起诉,法院依法应予驳回。

吕铃不认可公司的说法。她认为,人社局作出的工伤认定决定系公司提出并非她自己申请,而公司这样做的原因是为了改变双方之间的法律关系,在回避侵权关系的同时逃避应当承担的法律责任。

周卫律师说,公司主动为吕铃申请工伤的做法是正确的,是其应尽的法律义务。至于公司是否存在侵权行为,需要进一步的调查确认。不过,公司主张的吕铃不当原告人社局、撤销工伤认定结论的说是错误的、没有法律依据。因为,即使人社局的的行为是授益行政行为,也可以成为被诉讼的对象。

起诉应当符合形式实质要件

公司认为,吕铃之所以能够认定为工伤,是因为她所受到伤害为工伤的事实清楚,证据充分。从程序上讲,公司向人社局提出工伤认定申请时,提供了吕铃本人签字确认的《工伤认定申请表》以及劳务协议、考勤表、证人证言等,据此,人社局依法作出了相应认定结论。如果吕铃起诉撤销这个工伤认定结论,法院应当不予受理。

周卫律师说,起诉权是法律赋予公民的一项重要权利,原则上法院对法定起诉条件持形式审查立场,只要公民的起诉在形式上符合法律规定,即有明确的原被告、有确定的诉讼请求、属于相应法院的受案范围和管辖就应当登记立案,而不宜在法律规定之外增设起诉条件,更不宜将行政行为合法性等实体问题前移至起诉阶段审查。

本案中,吕铃作为案涉认定工伤决定的行政相对人,以人社局为被告提起诉讼,请求撤销其作出的认定工伤决定,完全符合《行政诉讼法》第49条规定的起诉条件。周卫律师认为,即便将《行政诉讼法》第2条第1款有关“公民、法人或者其他组织认为行政机关和行政机关工作人员的行政行为侵犯其合法权益,有

权依照本法向人民法院提起诉讼”语义加以限缩,也不能得出“授益性行政行为对行政相对人的合法权益不产生减损的影响”,或者“授益性行政行为对行政相对人必然授益”的结论。

“事实上,法院是否受理吕铃的诉求,除了形式要件,还要考虑实质要件,即吕铃的起诉是否具备诉的利益。”周卫律师说,虽然《行政诉讼法》没有明确规定对“诉的利益”的审查,但考虑到诉讼本身的规律性和审判实践需要,对其审查亦属于法院依职权审查的范围,如果其没有审理和判决的必要相应的诉讼就没有实际意义。

本案中,吕铃想起诉请求撤销案涉认定工伤决定,是因为基于工伤赔偿和基于提供劳务者受害责任赔偿差距较大。虽然她承认工伤认定申请表是她签字,但她认为该签字系公司以办理保险理赔所用为由让她签的,她并不知晓公司到底要做什么。退一步讲,即使她在事故发生后具有申请工伤的意愿,但事后认为该申请确有错误影响其他救济途径时,她作为受伤职工也有选择救济途径的权利。因此,在当前这种情况下,她可以就工伤认定决定提起诉讼。

至于吕铃的诉求是否有“诉的利益”,周卫律师说,这主要看吕铃的诉请是否具有正当理由。本案中,吕铃希望通过民事途径获得更为充分的赔偿,而工伤认定结论在客观上可能减损其获得民事赔偿权益,因此,她提起本案诉讼在形式上符合起诉条件,且其起诉具有正当理由,并无不合理之处。在赔偿和补偿的义务主体均为用人单位的情况下,吕铃的赔偿或者补偿主张能否实现,不仅取决于认定工伤决定的合法性,也取决于吕铃作为受伤职工的救济选择权。同时,还应关注用人单位是否存在利用工伤认定程序规避其应承担的赔偿责任等问题。而这些问题的判断,均需要通过实体审理方能得出结论。由此来看,吕铃在事关个人切身利益问题上,可以按照自己的想法试一试,相信法律是会给出一个公正结论的。

公司签字盖章不一 劳动合同是否有效

编辑同志:

在一次偶然的谈论中,我们发现虽然彼此是同事,但由于入职公司的时间不同,劳动合同的落款也不尽相同:有的既加盖了公司的印章,也有公司法定代表人的签名;有的只加盖了公司的印章,没有公司法定代表人的签名;有的只有公司法定代表人的签名,没有加盖公司的印章;有的甚至只有公司行政或人力资源管理部门负责人签名。

请问:这些劳动合同是否都有效?

读者:关露露等11人

关露露等读者:

这些劳动合同都是有效的。其理由如下:

一方面,法定代表人在劳动合同上签字,劳动合同有效。

《民法总则》第六十一条规定:“依照法律或者法人章程的规定,代表法人从事民事活动的负责人,为法人的法定代表人。法定代表人以法人名义从事的民事活动,其法律后果由法人承受。法人章程或者法人权力机构对法定代表人代表权的限制,不得对抗善意相对人。”

《合同法》第五十条指出:“法人或者其他组织的法定代表人、负责人超越权限订立的合同,除相对人知道或者应当知道其超越权限的以外,该代表行为有效。”即法定代表人的行为可直接视为用人单位的行为,其在劳动合同中签字代表用人单位。

另一方面,用人单位的行政或人力资源管理部门负责人在劳动合同上签字,劳动合同有效。

《民法总则》第一百七十条规定:“执行法人或者非法人组织工作任务的人员,就其职权范围内的事项,以法人或者非法人组织的名义实施民事法律行为,对法人或者非法人组织发生法律效力。法人或者非法人组织对执行其工作任务的人员职权范围的限制,不得对抗善意相对人。”

《合同法》第四十九条指出:“行为人没有代理权、超越代理权或者代理权终止后以被代理人名义订立合同,相对人有理由相信行为人有代理权的,该代理行为有效。”即只要用人单位的行政或人力资源管理部门负责人是代表用人单位签订劳动合同,或者劳动者有理由相信其代表用人单位,合同成立。

再者,用人单位已经盖章,法定代表人没有签字,劳动合同有效。

这种情况好比一个人的名字代表一个人一样,一个印章也代表着一个用人单位。在劳动合同中加盖用人单位印章,等于代表该用人单位认同。

最后,劳动合同既有用人单位印章,也有法定代表人的签名,无疑更能体现单位的意志,理由自然无需赘述。

廖春梅 法官

【常律师信箱】

异地用工可自选在哪儿仲裁

常律师:

您好!

我和北京一家公司签订了劳动合同,但是,劳动合同的履行地是上海。现在,公司拒不支付我工资,我想申请劳动仲裁,请问我需要去哪里申请?

谢谢您的答复。

答:

根据《劳动争议调解仲裁法》第二十一条的规定,劳动

争议由劳动合同履行地或者用人单位所在地的劳动争议仲裁委员会管辖。双方当事人分别向劳动合同履行地和用人单位所在地的劳动争议仲裁委员会申请仲裁的,由劳动合同履行地的劳动争议仲裁委员会管辖。

据此,若您单方面申请劳动仲裁,可以选择劳动合同履行地(上海)也可以选择用人单位所在地(北京)的劳动争议仲裁委员会。

法条链接:

《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》

第二十一条 劳动争议仲裁委员会负责管辖本区域内发生的劳动争议。

劳动争议由劳动合同履行地或者用人单位所在地的劳动争议仲裁委员会管辖。双方当事人分别向劳动合同履行地和用人单位所在地的劳动争议仲裁委员会申

请仲裁的,由劳动合同履行地的劳动争议仲裁委员会管辖。

北京司法大讲堂 协办
常鸿律师事务所

常律师信箱

免费咨询热线:
13601074357

lawyerchang@188.com

