

农民工受工伤享有3项“特殊权利”

“我受伤时已经超过65周岁，还能享受工伤保险待遇？”在得到社保机构的肯定答复后，农民工韩某悬着的心一下子踏实了。困扰他大半年的经济压力，也从根本上解决了。

事实上，跟韩某一样的农民工不在少数。由于对政策法规缺乏了解，他们不知道自己可以享有哪些合法权益。以下3个案例的处置结果表明：受工伤农民工在享受工伤待遇的同时，还拥有3项“特殊权利”。

【案例1】超龄务工可享受工伤待遇

2019年3月29日，农民工薛德贵在一家公司打扫卫生时不慎在楼梯间摔倒。这次意外，不仅使他花去9万余元医疗费用，还落下了9级伤残。

而公司表示：薛德贵年已67岁，已经不属于法律意义上的劳动者。他虽然仍在公司上班，但彼此之间只是劳务关系而非劳动关系，公司自然没有为他办理工伤保险的义务，也无需承担工伤赔偿责任。

【点评】

公司的观点是错误的。

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（三）》第七条规定：“用人单位与其招用的已经依法享受养老保险待遇或领取退休金的人员发生用工争议，应当按劳务关系处理。”此外，《工伤保险条例》也强调工伤保险的存在必须以劳动关系的存在为前提。由于劳务关系与劳动关系存在本质的不同，所以，从表面看薛德贵确实不构成工伤，也不能享受相应

的工伤待遇。

但是，《最高人民法院行政审判庭关于超过法定退休年龄的进城务工农民因工伤亡的，应否适用〈工伤保险条例〉请示的答复》规定：“用人单位聘用的超过法定退休年龄的务工农民，在工作时间内、因工作原因伤亡的，应当适用《工伤保险条例》的有关规定进行工伤认定。”据此，薛德贵可以申请工伤认定。若其认定为工伤，可享受工伤待遇。

【案例2】作物收入不能抵扣赔偿金额

2019年6月21日，农民工朱月华在工作时间、工作场所，因为工作原因受到伤害后落下6级伤残。因继续从事原工作力不从心，他要求停止上班，由公司按月向他发放伤残津贴。

公司虽然同意朱月华的请求，但认为他家有承包的土地，不管是自己耕种还是交给别人耕种，每年都有相应的农作物收入，所以，要把他这笔收入在应当给付的伤残津贴中予以扣除。

【点评】

公司的理由不能成立。

《劳动和社会保障部关于农民工参加工伤保险有关问题的通知》第二条规定：“农民工参加工伤保险、依法享受工伤保险待遇是《工伤保险条例》赋予包括农民工在内的各类用人单位职工的基本权益，各类用人单位招用的农民工均有依法享受工伤保险待遇的权利。”

《工伤保险条例》第三十六条第（二）项规定：职工因工致残被鉴定为六级的，应当保留与用人单位的劳动关系，由用人单位安排适当工作。难以安排工作的，由用人单位按月发给伤残津贴，标准为本人工资的60%。即该标准是固定的，不因农民工有着其他劳动者所没有的农作物收入而改变。

【案例3】待遇获取方式可自由选择

农民工温碧莲受工伤前在外省一家公司上班，公司也为她在本地办理了工伤保险。2019年8月13日，温碧莲遭遇工伤并落下3级伤残。考虑到公司距离自己家路途遥远，她曾要求工伤保险机构一次性支付伤残津贴，但遭到拒绝。对方的

理由是《工伤保险条例》第三十五条第（二）项只是规定：三级伤残津贴应依据本人工资的80%“按月支付”。

【点评】

工伤保险机构的说法是错误的。

《劳动和社会保障部关于农民工参加工伤保险有关问题的通知》第四条规定：“对跨省流动的农民工，即户籍不在参加工伤保险统筹地区（生产经营地）所在省（自治区、直辖市）的农民工，1至4级伤残长期待遇的支付，可试行一次性支付和长期支付两种方式，供农民工选择。在农民工选择一次性或长期支付方式时，支付其工伤保险待遇的社会保险经办机构应向其说明情况。一次性享受工伤保险长期待遇的，需由农民工本人提出，与用人单位解除或者终止劳动关系，与统筹地区社会保险经办机构签订协议，终止工伤保险关系。”

与之对应，在温碧莲已选择一次性支付伤残津贴的情况下，工伤保险机构理应尊重其选择。

颜东岳 法官

车主没有投保交强险 保险限额内损失都得赔

编辑同志：

5个月前，我驾车通过红绿灯时，遇朱某突然闯红灯而过。我避让不及，将朱某撞伤。经交警部门认定，朱某负事故的主要责任，我负事故的次要责任。事后，因朱某要求我承担其全部的8600余元医疗费用，被我拒绝并引发诉讼。

可是，法院并没有考虑交警部门所作的主次责任的划分，以我没有投保交强险为由，判决我赔偿朱某的全部医疗费用。

请问：这到底是为什么？

读者：黎洁萍

黎洁萍读者：

虽然朱某对事故负主要责任，但法院的判决并无不当。

一方面，你驾驶未办理交强险的汽车上路违法。

《机动车交通事故责任强制保险条例》第二条规定：“在中华人民共和国境内道路上行驶的机动车的所有人或者管理人，应当依照《道路交通安全法》的规定投保机动车交通事故责任强制保险。”即只要未办理交强险，不管什么车、什么时间、什么地点均不得上路。而你的行为恰恰与之相反。

另一方面，你应当赔偿朱某的全部医疗费用。

《道路交通安全法》第七十六条规定：“机动车发生交通事故造成人身伤亡、财产损失的，由保险公司在机动车第三者责任强制保险责任限额范围内予以赔偿。”即在正常情况下，虽然朱某应负事故的主要责任，但其仍然可以通过保险公司在交强险限额内的理赔获得赔偿。正因为你没有投保交强险，才使朱某失去了从交强险获取理赔的机会。

对此，《最高人民法院关于审理道路交通事故损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》第十九条规定：“未依法投保交强险的机动车发生交通事故造成损害，当事人请求投保义务人在交强险责任限额范围内予以赔偿的，人民法院应予支持。投保义务人和侵权人不是同一人，当事人请求投保义务人和侵权人在交强险责任限额范围内承担连带责任的，人民法院应予支持。”也就是说，你必须就自己未投保交强险部分承担赔偿责任。

另外，中国保监会《关于调整交强险责任限额的公告》规定：“被保险机动车在道路交通事故中有责任的赔偿限额为：死亡伤残赔偿限额110000元人民币；医疗费用赔偿限额10000元人民币；财产损失赔偿限额2000元人民币。”即只有在超过限额部分或不在限额之列的损失，才能按事故责任分担。

由于本案的医疗费用在10000元限额之内，所以，你自然必须全额承担。

颜东岳 法官

错将“代购”当“兼职” 公司辞人输官司

□本报记者 赵新政

《劳动合同法》第39条规定，劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响或者经用人单位提出拒不改正的，用人单位可以解除劳动合同。据此，梁爽（化名）所在公司在《员工手册》中规定：员工同时与其他公司建立劳动关系，有价或无偿兼职的，公司可以随时且无偿地解除劳动合同。

2019年3月，梁爽利用到外国出差的机会，在自己的微信群中发布代购信息，表示其可以帮朋友买到质优价廉的名牌香水、化妆品，并且量大从优。一时间，不少朋友和同事求她帮忙代购。

根据这件事，公司认定梁爽搞微商兼职，严重影响工作质量和工作进度，依据《员工手册》相关规定解除其劳动关系。梁爽不服公司决定，申请劳动争议仲裁。因公司不服裁决诉至法院，近日，二审法院终审判决驳回公司上诉，维持一审判决，判令公司向梁爽支付赔偿。

基本案情

2016年2月，梁爽入职北京一家外贸公司担任人事经理职务。双方签订了自2016年2月13日起至2021年2月12日止的5年期劳动合同，合同约定其月工资为4800元。

去年3月，梁爽借出差的机会，在微信群中发布韩国、日本代购活动。由于前几次代购的商品质量优、价格低、好评多，所以，这个消息一发布就引来不少

人关注。从朋友圈反馈的信息看，其中有询价的，有求购的，也有要求推荐产品的。

知道此事后，公司认为梁爽的行为违反《员工手册》相关规定。从其多次从事代购的事实看，公司认定其一直在从事微商代购工作，性质属于工作外兼职。据此，公司向梁爽下达了解除劳动关系通知。

此后，公司又向梁爽出具劳动合同解除证明，其主要内容为：“梁爽原系我司员工，担任人事经理职务。任职期间，我发现其担任兼职，严重违反我司规章制度。依据《员工手册》相关规定，公司决定于2018年4月1日与其解除劳动合同，双方已办理离职交接手续。”

双方争议

为证明梁爽存在兼职代购情形，公司出具了梁爽于2019年3月2日至3月15日微信朋友圈截图、微信群聊信息，以及公司与她在离职前的谈话录音。该录音证明，梁爽认可上述微信内容是其所发。然而，梁爽在录音中否认自己存在代购行为，也没有谋取私利。

公司认为，梁爽的行为违反了《员工手册》规定，构成严重违纪，应当解除劳动关系。梁爽表示反对，认为其代购行为仅仅是为朋友帮忙，不属于微商兼职，公司以其兼职为由解除劳动合同属于违法。

2019年5月，梁爽申请劳动争议仲裁，要求公司向其支付违法解除劳动合同赔偿金1.5万元。

法院判决

仲裁委审理后，裁决公司构成违法解除劳动合同，应当向梁爽支付赔偿金14400元。公司不服裁决，向法院提起诉讼。

法院认为，当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方诉讼请求所依据的事实有责任提供证据加以证明。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。

梁爽在其微信群中明确注明“代购化妆品”字样，在与公司谈话时对其从事代购一事也未予否认，因此，法院确认梁爽存在代购商品情形。

按照法律规定，因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。本案中，公司并未举证证明梁爽与其他公司建立劳动关系，从事有价或无偿的兼职，仅以梁爽代购商品为由作出解除劳动合同的决定缺乏合同依据及法律依据，对此应承担举证不力的法律后果。由此，法院认定公司解除与梁爽的劳动合同的行为属于违法，应承担相应的法律责任。

根据法律规定，用人单位违反劳动合同法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行。劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照劳动

合同的规定支付赔偿金。鉴于梁爽不要求继续履行合同，公司应依据上述规定按经济补偿标准的二倍支付违法解除劳动合同的赔偿金。经核算，公司需向梁爽支付违法解除劳动合同赔偿金14400元。

公司不服法院判决提起上诉。其上诉理由是：梁爽作为企业管理人员，对企业规章制度是明知的，应当严格遵守。可是，她在工作期间从事公司明令禁止代购及兼职的行为，构成严重违纪。鉴于其多次从事代购兼职工作谋取私利，利用上班时间在微信朋友圈中发放代购产品信息，煽动公司员工购买、组团，对公司工作质量及工作进度造成严重影响，公司有权依据《员工手册》相关规定，无偿解除其劳动合同。相反，在梁爽本人已经确认自己存在代购行为，严重影响公司工作的情况下，原审法院认定公司构成违法解除劳动合同是错误的，应当予以纠正。

二审法院认为，公司以梁爽违反《员工手册》规定在外兼职为由与其解除劳动合同，而梁爽对该解除理由不认可。公司提交的证据仅能证明梁爽从事代购，并不能证明梁爽与“其他公司建立劳动关系，有价或无偿的兼职”，因此，公司解除与梁爽的劳动合同缺乏事实依据，已构成违法解除，应向梁爽支付违法解除劳动合同的赔偿金。

鉴于原审认定事实清楚，适用法律正确，二审法院终审判决：驳回上诉，维持原判。