员工发生工伤事故 生产主管无端被解聘

法院:公司违法解除劳动合同赔53万

□本报记者 赵新政

通过11年的不懈努力，许紫聪（化名）一步步从一名普通的技术人员成长为公司生产主管。正当他朝着新的目标积极迈进时，一场意外工伤事故，打乱了他的职业发展规划。

“这场意外发生在2018年12月13日。当时，试剂生产车间员工施某因操作不慎左手被机器夹伤。事发后，我一边送施某去医院，一边向主管副总经理汇报情况。”许紫聪说，等他忙完手头这些紧急事情向公司汇报时，公司竟然以他只单线汇报、试图瞒报事故等为由解除其劳动合同。为此，许紫聪申请了劳动争议仲裁。因公司对裁决结果不服，诉至法院。9月9日，法院判决公司需向许紫聪支付违法解除劳动合同赔偿金、绩效工资等53.7万元。

员工不慎发生意外 生产主管积极施救

许紫聪说，他于2007年8月15日入职，2009年8月15日公司才与他签订自即日起至2014年8月14日止的劳动合同。双方在劳动合同第16条第3款中约定：如其严重失职、营私舞弊，对公司利益造成重大损害，公司可以解除本合同。此外，《员工手册》为本合同的有效组成部分，与本合同具有同等法律效力。

“劳动合同到期后，公司又将合同续签至2019年8月14日。”许紫聪说，这时的《员工手册》对“十三薪”作出了规定：即第13个月工资是员工福利，享受资格是每年12月31日在现行工资册上有名字且入职时间满3个月转为正式全日制员工的人。全额免除第13个月工资的情形是：工作态度消极受过处分以及有违纪行为记录的；当年主动辞职或被企业解雇的员工。

“我担任生产主管，在公司的正式名称是生产总监。”许紫聪说，他的直接上级领导是主管副总经理，直接下级是生产、计划、生产保障等岗位的经理或主管。他的主要职责是组织实施生产计划、部门人员管理及安全生产管理等。

2018年12月13日14时左右，试剂生产车间员工施某的左手被贴标机夹伤，并造成左手食指远节指骨骨折、软组织缺损。事发后，许紫聪赶紧送施某到医院进行救治。同时，按照《生产安全管理规定》立即将情况上报给主管副总经理。

“本着第一时间治病救人原则，我与同事带着施某辗转3家医院，直到当天22时30分才做完手术。”许紫聪说，在医院他先后两次代表公司向施某的家属支付医药费，第二天上午又陪同主管副总经理查看事故现场。

可是，他认为自己疏漏的地方是：因对安全事故上报流程理解不全面，以为单线上报后公司内部会有及时沟通，直到陪同主管副总经理查看事故现场后才到生产安全主管部门进行报告，未能在第一时间进行多线上报。

生产主管深刻检讨 公司趋势解除合同

“既然自己考虑事情不周，别人也指出了失误的地方，在向公司提交事故分析报告时，我就刻意强调自身的过错。”许紫聪说，他主要讲了5项不足：一是对事故现场保护不当，在事故发生后第二天就让该台设备参与生产，造成了后期取证困难。二是设备安全操作规程悬挂位置较低，不利于非设备操作人员阅读。三是对事故只进行单线上报，造成信息传递不畅，延误生产安全主管部门及时介入处理事故。四是管理人员对安全规范学习不足，对事故处理仅凭主观意识进行，给事故后续处理带来麻烦。五是安全培训周期间隔较长，培训方式比较单一。

在对事故初步责任进行分析时，许紫聪表示，他作为生产总监应负主要管理责任，公司根据《安全生产奖惩制度》可对他和有关责任人予以处罚。

2018年12月28日，公司向许紫聪送达解除劳动合同通知书。该通知载明：“许紫聪：因你未严格遵守岗位职责和公司安全生产管理制度、疏于所辖部门管理，造成以下严重后果：1.由你负责管理的试剂分装班组生产线发生安全生产事故，造成在线工作员工工伤。2.按现行安全生产法律法规规定，公司在发生安全生产事故后停产整改，至今不能恢复生产，严重影响了公司产品的正常生产销售，给公司造成了重大经济损失。现依据劳动合同第16条第3款约定，解除你的劳动合同。”

许紫聪不服公司决定，向劳动争议仲裁机构申请仲裁，请求裁决公司向其支付违法解除劳动合同赔偿金、2018年应发未发的“十三薪”及绩效工资。

仲裁庭审时，公司主张许紫聪“没有对本部门员工进行安全防范措施培训”，属于严重失职。“在施某受伤时与其他员工相互沟通，试图瞒报事故”，属于营私舞弊。“发生施某工伤的设备停产十几天”，对公司的利益造成了重大损害。按照法律规定及合同约定，应当解除其劳动合同。

公司还认为，其没有向员工发放绩效工资的规定，也没有与许紫聪约定发放绩效工资，因此，无需向其发放这部分工资。至于未发“十三薪”一事，原因是许紫聪在2018年12月31日已不在职。

仲裁机构审理后，裁决支持了许紫聪的大部分主张。公司不服该裁决，向法院提起诉讼。

辞退原因名不副实 法院判决公司违法

对于公司与许紫聪争议的事实，法院认为，首先要确认的是公司所说的生产安全事故报告和调查处理制度、安全生产奖惩制度是否与本案具有关联性。

本案中，公司主张其生产安全事故报告和调查处理制度中有关于发生事故后必须保护事故现场，以及事故上报程序的规定，而许紫聪未遵守这些规定，按照公司安全生产奖惩制度的规定，其有权以“未向安全主管部门通报，瞒报、迟报事故”为由与许紫聪解除劳动合同。

公司为证明其上述主张，提交了工会文件、照片、生产安全事故报告和调查处理制度、安全生产奖惩制度和培训记录签到表等证据。但是，许紫聪对这些证据的真实性均不认可。

根据已查明的事实，公司是以许紫聪“负责的试剂分装班组生产线发生安全生产事故，造成在线工作员工工伤”“试剂分装班组生产线在发生安全生产事故后停产整改，至今不能恢复生产，严重影响了公司产品的正常生产销售，给公司造成了重大经济损失”为由，依据《劳动合同》第16条第3款的规定与许紫聪解除的劳动合同。

法院认为，结合双方在劳动合同中的相关约定，可以认定公司所称与许紫聪解除劳动合同的事实依据和规范依据，与其与许紫聪解除劳动合同时的事实依据和规范依据明显不符，即公司所主张的生产安全事故报告和调查处理制度、安全生产奖惩制度与本案没有关联性。因此，法院不予采纳。

对于公司所称许紫聪严重失职、试图瞒报事故、营私舞弊等问题，根据已查明的情况，不能认定许紫聪没有对本部门员工进行安全防范措施培训。同时，结合许紫聪在其知晓施某受伤后及时向其主管副总经理进行汇报情况的事实，以及公司未举证证明许紫聪存在瞒报事故的行为的情况，可以认定公司关于许紫聪存在营私舞弊行为的主张不能成立。据此，可以认定公司解除许紫聪劳动合同的行为不符合合同的约定，且违反法律规定，许紫聪有权要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金。

鉴于公司不能证明许紫聪不符合发放“十三薪”和2018年度绩效条件，依据《劳动合同法》第87条规定，法院判决公司向许紫聪支付违法解除劳动合同赔偿金48.3万元、2018年度“十三薪”1.8万元、绩效工资3.6万元，三项合计53.7万元。

劳动者可否在公司总部与分支机构间选择参保？

近日，读者黄女士向本报咨询说，她工作的公司总部在四川省成都市，在北京有子公司。此前，该公司一位北京户籍的员工在北京子公司工作，并在北京参保缴费。现在该员工调回总部工作，但他仍希望在北京参保缴费。

黄女士想知道能否这样办？或者，在成都按北京的缴费标准为其缴费？

法律分析

《社会保险费申报缴纳管理规定》（人力资源社会保障部令第20号）第四条规定，用人单位应当按月在规定期限内到当地社会保险经办机构办理缴费申报，申报事项包括“用人单位名称”“组织机构代码”“地址及联系方式”等。

这里的“当地社会保险经办机构”，一般是指用人单位注册地的社保机构。因此，员工应在与其建立了劳动关系的用人单位注册地参保缴费。该员工调至成都总部后，因为总部与北京子公司系独立法人，如果其与总部建立劳动关系并终止或解除与北京子公司的劳动关系，则应在成都参保缴费，同时中止在北京的缴费。如果其仍保持与北京子公司的劳动关系，可以认为系借调至总部工作，或者由北京子公司派遣至总部工作，此种情形不应与总部建立劳动关系，仍应在北京继续参保缴费。

任何行政主体只能采用适用于本地的法规政策，因此，成都社保机构征缴社保费时，只能根据本地的缴费标准（上限）执行，不能适用外地规定。

李德勇 律师

高温作业时中暑能不能认定工伤？

编辑同志：

我丈夫万某是一家宾馆的员工，主要工作是在宾馆门外接待客人以及负责指挥车辆停放。不久前的一天中午，万某因顶着烈日站立时间过长，突然晕厥，呼吸急促，浑身发烫，当即被老乡送至医院救治。

经医院诊断，我丈夫万某系重度中暑并有中暑后遗症。根据气象资料显示，事发当天中午，监测气温超过了高温标准。我认为万某是在工作期间中暑的，要求宾馆支付住院费，并给予申报工伤。可宾馆负责人说，没磕着没碰着，中暑是自身体质太差所致，不能算工伤，住院治疗等费用应当自理。

请问，宾馆负责人的说法对吗？

读者：刘尹源

刘尹源读者：

该宾馆负责人的说法是错误的，宾馆应当承担你丈夫万某的住院治疗费，并对万某作出工伤赔偿。

根据《职业病分类和目录》的规定，中暑属于职业病之一。《工伤保险条例》第14条规定，职工患职业病的，应当认定为工伤。国家有关部门于2012年6月29日印发的《防暑降温措施管理办法》第19条规定：“劳动者因高温作业或者高温天气作业引起中暑，经诊断为职业病的，享受工伤保险待遇。”据此，万某在露天工作期间中暑，应当认定为工伤，并享受工伤待遇。

不过，万某要享受工伤待遇，首先要进行职业病诊断，即在被医院诊断为中暑后，应及时与宾馆方面联系，提供相关材料，选择用人单位所在地、本人户籍所在地或者经常居住地的职业病诊断机构进行职业病诊断。职业病诊断机构作出职业病诊断结论后，应当向申请人出具《职业病诊断证明书》。只有在依法取得《职业病诊断证明书》后，才能申请工伤认定。

根据《工伤保险条例》第17条的规定，用人单位负有先申请工伤认定的义务，即职工按照职业病防治法规定被诊断、鉴定为职业病的，所在单位应当自被诊断、鉴定为职业病之日起30日内，向统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请；遇有特殊情况，经报社会保险行政部门同意，申请时限可以适当延长。

如果宾馆未在上述规定的30日内提出工伤认定申请，那么，万某或者你等万某的近亲属在被诊断、鉴定为职业病之日起1年内，可以直接向用人单位所在地统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。宾馆或者万某按规定提出工伤认定申请后，社会保险行政部门会根据《职业病诊断证明书》直接作出《认定工伤决定书》的。

潘家永 律师