

# 遭遇工伤“四个注意”可“淡定”索赔

因赔偿范围不明、赔偿主体不确定、证据收集不到位、法定程序不清楚等因素，经常导致发生工伤的劳动者不知如何索赔。以下4个案例的法律分析表明，只要劳动者维权时做到“四个注意”，便可以“淡定”索要到自己应得的赔偿。

## 【案例1】 索要工伤赔偿，应注意弄清赔偿主体

陈女士所在公司下设生产、销售、服务三个不具有法人资格的分公司。2021年5月，刚刚应聘到公司厂区负责仓库管理的她，还没来得及与公司签订劳动合同，便在上班期间因工作原因在仓库中受到伤害。

由于生产、销售、服务三个分公司均否认与陈女士存在劳动关系，她也无法举证证明自己是谁所聘，所以，她不知道自己该向谁索要工伤赔偿。

### 【点评】

《民事诉讼法》第一百零八条规定：“起诉必须符合下列条件：（一）原告是与本案有直接利害关系的公民、法人和其他组织；（二）有明确的被告；（三）有具体的诉讼请求和事实、理由；（四）属于人民法院受理民事诉讼的范围和受诉人民法院管辖。”其中，明确的被告是指必须确定谁侵害了原告的民事权益，或者是谁与原告发生了民事权益的争议。

由于陈女士不能确定自己与哪个分公司存在劳动关系，导致她在工伤赔偿一事上被“踢皮球”。不过，就本案而言，因分公司不具备法人资格，故公司应

对分公司的民事行为承担责任。因此，陈女士可以直接要求公司担责。

### 【案例2】

**索要工伤赔偿，应注意了解赔偿项目**

2020年11月，张女士因工受伤并落下八级伤残。为此，她曾要求工伤保险基金报销其医疗费用、住院伙食补助费。经他人提醒，张女士发现自己遗漏了一项重要费用，即一次性伤残补助金。

当张女士再次索要工伤保险待遇时，她又得知因工伤暂停工作接受医疗的，在停工留薪期内原工资福利待遇不变，就又增加了这一项请求。

“本来可以一次性解决的问题，竟分成了三次。不仅自己受拖累，相关部门和单位也很厌烦。”张女士说，这都是她不注意学习、对工伤赔偿项目不明造成的。

### 【点评】

根据《工伤保险条例》相关规定，工伤赔偿项目比较多，支付机构也不相同。具体来说，主要包括以下内容：

1.治疗工伤所需的规定费用，从工伤保险基金支付；

2.住院治疗工伤的伙食补助费，所需的交通、食宿费用从工伤保险基金支付；

3.经劳动能力鉴定委员会确认，可以安装假肢、矫形器、假眼、假牙和配置轮椅等辅助器具，所需费用按照规定标准从工伤保险基金支付；

4.因工作遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的，在停工留薪期内，原工资福利待遇由所在单位按月支付；

5.工伤职工经评定伤残等级并经劳动能力鉴定委员会确认需要生活护理的，从工伤保险基金按月支付生活护理费；

6.职工因工致残被鉴定为一级至十级伤残的，视等级从工伤保险基金按伤残等级支付一次性伤残补助金、按月支付伤残津贴；

7.职工因工死亡，其近亲属可从工伤保险基金领取丧葬补助金、供养亲属抚恤金和一次性工亡补助金。

### 【案例3】

**索要工伤赔偿，应注意搜集证据**

谭女士虽在公司工作2年多，但公司没有与她签订书面劳动合同。2021年3月11日早晨，谭女士在上班途中遭遇交通事故，交通管理部门认定对方司机负全部责任。

根据《工伤保险条例》第十四条第（六）项规定，谭女士所受伤害属于工伤，但公司拒绝参照工伤待遇标准向她给付赔偿，甚至还辩称谭女士不是公司员工，双方不存在劳动关系。

### 【点评】

工伤保险赔偿是以劳动关系的存在为前提。

《最高人民法院关于适用〈民事诉讼法〉的解释》第九十条规定：“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，应当提供证据加以证明，但法律另有规定的除外。在作出判决前，当事人未能提供证据或者证据不足以证明其事实主张的，由负有举证证明责任的当事人承担不利的后果。”

根据该规定，要想获得工伤赔偿，就必须证明劳动关系的存在。在没有劳动合同的情况下，谭女士可依据《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》提供下列凭证：（一）工资支付凭证或记录（职工工资发放花名册）、缴纳各项社会保险费的记录；（二）公司发放的“工作证”“服务证”等能够证

明身份的证件；（三）公司的招工招聘“登记表”“报名表”等招用记录；（四）考勤记录；（五）同事的证言等。

待劳动关系确认后，谭女士便可自行申请工伤认定及劳动能力鉴定，在此基础上再向公司索要经济赔偿。

### 【案例4】

**索要工伤赔偿，应注意法定程序**

卢女士于2020年1月遭遇工伤后，基于公司没有为她办理工伤保险，她便要求公司承担工伤赔偿责任。公司虽口头答应她的请求，但一直没有实际行动。

一年半时间过去了，公司终于同意立刻付款，但要求卢女士务必提交工伤认定结论。而人社局以超过工伤认定法定期限，驳回了卢女士的工伤认定申请。

### 【点评】

职工发生事故伤害后，其所在单位应自事故伤害发生之日起30日内，向统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。用人单位未按规定提出工伤认定申请的，工伤职工或者其近亲属、工会组织在事故伤害发生之日起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。

提出工伤认定申请时，应当提交下列材料：（一）工伤认定申请表，包括事故发生的时间、地点、原因以及职工伤害程度等内容；（二）与用人单位存在劳动关系（包括事实劳动关系）的证明材料；（三）医疗诊断证明或者职业病诊断证明书（或者职业病诊断鉴定书）。本案中，卢女士因不知道相关法律规定，失去了工伤认定机会。当然，她也可以以公司恶意拖延为由，追究公司的法律责任。

颜东岳 法官

## 在违法试用期内被解雇 员工应当如何主张权利

### 编辑同志：

我今年48岁，属于就业困难人员。通过劳动力市场招聘会，我找到了一份保洁员的工作。我非常珍惜这份工作，在面试通过的第二天便上岗了。公司与我签订的劳动合同中约定，劳动合同期限为2年，试用期为3个月，试用期间月工资为2500元，转正后月工资为3000元。可是，我在工作快要满3个月时被公司无故辞退了。我还发现，这里的保洁人员没有一个是工作超过3个月的。

请问：公司的做法是否合法？我可以主张哪些权利？

读者：刘玟

### 刘玟读者：

一方面，该公司在劳动合同中所约定的试用期条款不合法。

《劳动合同法》第十九条第一款规定：“劳动合同期限3个月以上不满1年的，试用期不得超过1个月；劳动合同期限1年以上不满3年的，试用期不得超过2个月；3年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过6个月。”

本案中，该公司与你签订的是2年期限的劳动合同，至多只能约定2个月试用期，但却约定了3个月试用期，这显然违法。其中，超过法定试用期限的1个月是无效的。

《劳动合同法》第八十条规定：“违法约定的试用期已经履行的，由用人单位以劳动者试用期满月工资为标准，按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金。”

据此，你可以要求公司按你月工资3000元的标准支付1个月赔偿金。即使员工在没有被辞退的情况下，也可以依据上述规定要求用人单位给予赔偿。

另一方面，由于你的试用期只能按照法律规定的最长期限2个月确定，所以在2个月期满后，就应当视为你已自动转为正式员工。在你自动转正后，公司无故辞退了你，属于违法解除劳动合同，公司应当承担相应的法律后果。

《劳动合同法》第四十八条规定：“用人单位违反本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，用人单位应当依照本法第八十七条的规定支付赔偿金。”

《劳动合同法》第八十七条规定：“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。”

据此，你应当及时申请劳动争议仲裁或者进行诉讼，诉请劳动仲裁机构或者人民法院判令该公司继续履行劳动合同，或者判令该公司向你支付相当于经济补偿金2倍的赔偿金。

潘家永 律师

# 保安擅自挪车受伤不属于工伤

## 【案例】

于耀光系保安公司的职工。2020年初，公司安排他到一建筑工地担任保安，负责施工现场进出人员、车辆的管理、登记工作。同年10月10日，在他当班期间一辆小型面包车进入工地，并停靠在工地2号门内右侧。当日21时33分左右，于他在未取得《机动车驾驶证》的情况下，驾驶该面包车连人带车冲破护栏基坑受伤。

事后，安监局对该起事故出具《车辆坠落事故初步调查报告》，认为该事故是非从事生产经营行为时发生的事故，为非生产安全事故，建议不予立案。

2021年1月23日，于耀光向人社局提出工伤认定申请。人社局认为，于耀光所受伤不符合《工伤保险条例》第十四条、第十五条规定的认定工伤或者视同工伤的情形，遂决定不予认定为工伤或视同工伤。2021年3月27日，人社局作出《不予认定工伤

决定书》，于耀光不服人社局作出的不予认定工伤决定，向省人社厅提出复议申请但未得到支持后。此后，他又诉至一审法院。

从现场视频监控看，涉案面包车于2020年10月10日18时08分进入工地停靠在2号门右侧，随后于耀光进入该车驾驶室启动车辆。同日19时43分，一辆小货车进入现场。20时13分，一辆大货车进入现场，于耀光让该大货车司机把面包车移动到护栏边上。21时26分大货车离开，于耀光让小货车司机把面包车倒回原位。21时32分，于耀光启动面包车。21时33分，车辆冲破护栏坠落基坑底。这些事实，不能认定于耀光是基于履行工作职责以外的原因而移动面包车。

一审法院审理认为，在于耀光启动、移动车辆是因其工作职责还是基于其他非工作原因缺乏有效证据证明、难以确定的情况下，应当作出有利于职工的肯定性事实推定，而非否定性的事实

认定。本案中，安监局作出的《车辆坠落事故初步调查报告》，仅是关于事故是否属于生产安全事故的认定，与是否认定为工伤无关。再者，于耀光是否有违反公司“保安不准挪车及私开车辆”的规章制度的情形及其在未取得《机动车驾驶证》的情况下驾驶车辆的事实，不属于工伤认定应当考虑的因素。据此，一审法院判决撤销人社局不予认定工伤的决定及复议决定。

人社局、省人社厅不服一审判决提起上诉，二审法院经审理作出撤销原审行政判决，驳回于耀光的诉讼请求。

### 【评析】

《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》第四条第一项规定：职工在工作时间和工作场所内受到伤害，而用人单位或者社会保险行政等部门没有证据证明是非工作原因导致的，社会保险行政等部门认

定该情形为工伤的，人民法院应予支持。但该规定适用的前提是用人单位或者社会保险行政等部门没有证据证明是非工作原因导致的，才能作出有利于职工的工伤肯定性的事实推定。

本案所涉《车辆坠落事故初步调查报告》意见为非生产安全事故。根据《保安员职责》规定，挪车并不在于耀光的工作职责范围；保安公司对挪车行为也没有事先明确授权或事后追认，于耀光无驾驶证挪车也不符合单位的利益。根据事故视频显示，事发时已是夜间9点多，在途经涉案事故车辆的货车已驶离工地、工地大门已关闭且不需要挪车等情况下，于耀光仍然上车启动案涉车辆致事故发生。可见，本案不存在没有证据证明是非工作原因导致的情形，不应适用《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》第四条第一项规定。

(本文当事人系化名)

杨学友 检察官