

因工受伤,劳动者为何难以享受工伤待遇?

按照《工伤保险条例》规定,劳动者在工作时间、工作场所、由于工作原因受到伤害,应当认定为工伤并享受相应等级的工伤待遇。可是,严女士、李女士等员工在符合工伤认定条件的情况下,却没能认定为工伤,更不能享受相应的工伤待遇。这是为什么呢?以下3个案例对其中的原因作出了详细的法律分析。

【案例1】 员工举证不能,工伤难以认定

严女士是一家公司员工。2021年3月7日,她得知闺蜜有一单生意要交给公司。为提前了解一下情况,她没有向公司请假,也没有向同事说明这一情况就驾驶摩托车自行前往。不料,她在途中发生交通事故,全身多处受伤。交警部门认定对方负事故的全部责任,她本人不负事故责任。然而,公司以她系私自外出、没有证据证明是为公司办事为由,否认她所受伤属于工伤。

【点评】
《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。”

本案中,公司不承认严女士外出是为公司办事。因此,严女士必须对这一基础法律关系承担

举证责任。而严女士没有证据证明其外出并非办私事,因此,依据上述法律规定严女士必须承担举证不能的不利后果。

【案例2】 未签订劳动合同,无法确认用工关系

江女士丈夫前往公司上班的第一天上午,便因交通事故而当场死亡。尽管交警部门认定对方机负事故的全部责任,但公司以江女士丈夫并非公司员工为由拒绝承担工伤赔偿责任。

原来,江女士丈夫未与公司签订书面劳动合同,且因为是第一天上班,公司并没有向其发放工作证、服务证,更没有工资支付凭证、缴纳社会保险费记录、考勤记录,故其难以获得工伤赔偿。

【点评】
劳动关系是确定用人单位工伤赔偿责任的基础。因此,劳动者入职时必须签订书面劳动合同。即使当时未签订劳动合同,也应当收集、保存相关依据,证明双方之间存在用工关系。在这方面,《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》第二条规定:“用人单位未与劳

动者签订劳动合同,认定双方存在劳动关系时可参照下列凭证:(一)工资支付凭证或记录、缴纳各项社会保险费的记录;(二)用人单位向劳动者发放的‘工作证’‘服务证’等能够证明身份的证件;(三)劳动者填写的用人单位招工招聘‘登记表’‘报名表’等招用记录;(四)考勤记录;(五)其他劳动者的证言等。”

本案中,江女士丈夫没有上述规定中的任何一项证据,想证明其与公司存在劳动关系不仅困难也是不可能的,如此一来就给公司创造了“赖账”的机会。

【案例3】 隐瞒事实真相,不能认定工伤

李女士在工作时间、因为工作原因受伤后,公司要求她以自己在外不慎摔伤为由就医,并以此通过医保报销一定比例的医药费用,进而减轻公司的负担。李女士认为,此举并没有让她自己吃亏又能照顾公司,便爽快地答应下来。

事后,公司拒绝为李女士申请工伤认定。她自己提出工伤认定申请后,公司又以其在病历中的自述为依据,否认其所受伤害

构成工伤。因李女士不能提供必要的证明事件发生过程的证据,工伤保险部门也认为其不符合工伤认定条件。

【点评】
《工伤保险条例》第十八条规定:“提出工伤认定申请应当提交下列材料:(一)工伤认定申请表;(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)。”

《工伤保险条例》第六条规定:“提出工伤认定申请应当填写《工伤认定申请表》,并提交下列材料:(一)劳动、聘用合同文本复印件或者与用人单位存在劳动关系(包括事实劳动关系)、人事关系的其他证明材料;(二)医疗机构出具的受伤后诊断证明书或者职业病诊断证明书(或者职业病诊断鉴定书)。”

本案中,李女士提供的证据是医疗机构出具的证明,但证明内容是其所受伤害源于自行外出时不慎摔伤,并通过医保报销了相关费用。如此明确的证据链条,只能证明李女士所受伤害不是工伤,其之前所作所为等于是自找麻烦。

颜梅生 法官

已经获取工伤赔付 能否主张精神赔偿?

编辑同志:
我是一家水电安装工程公司的员工。2021年8月的一天,我在施工时,工地上的一根松动的钢丝绳突然甩出击伤我脸部和右眼。虽经治疗和整容,面部也无法恢复如初,右眼视力也下降很多。后经申请和鉴定,我被认定为工伤并构成伤残五级。社保部门从工伤保险基金中向我赔付了伤残补助金等费用共计12万元。此次工伤事故给我造成了精神上的巨大痛苦和心理上的创伤。

请问:我是否还可以向公司主张精神损害赔偿?

读者:倪近山

倪近山读者:
《民法典》第一千一百八十三条规定,侵害自然人人身权益造成严重精神损害的,被侵权人有权请求精神损害赔偿。职工在劳动中遭遇事故,生命权、健康权受到侵害的,如果用人单位具有过错,也构成民事侵权。由于工伤赔偿项目中不包括精神损害赔偿,所以,工伤职工在获得工伤赔偿外,还可以主张精神损害赔偿。不过,工伤职工主张精神损害赔偿只限于以下两种情况:

第一,用人单位对工伤事故的发生具有过错。精神损害赔偿责任的构成要件之一,是要求侵权行为人具有主观过错。因此,对于单位存在过错、过错与伤害具有因果关系的工伤,工伤职工可以主张精神损害赔偿。而对于交通事故造成伤害的工伤,职工因过失造成伤害的工伤,由第三人故意造成伤害的工伤,在工作时间和工作岗位突发疾病死亡或者在48小时之内经抢救无效死亡的视同工伤等,由于用人单位无过错,工伤职工无权请求用人单位给予精神损害赔偿。

第二,其他法律有明确规定。《安全生产法》第五十六条第二款规定:“因生产安全事故受到损害的从业人员,除依法享有工伤保险外,依照有关民事法律尚有获得赔偿的权利的,有权提出赔偿要求。”《关于生产安全事故认定若干意见问题的函》指出,生产经营单位在生产经营活动中发生的造成人身伤亡或者直接经济损失的事故,属于生产安全事故。《职业病防治法》第五十八条规定:“职业病病人除依法享有工伤保险外,依照有关民事法律,尚有获得赔偿的权利的,有权向用人单位提出赔偿要求。”这些规定表明,职工在生产安全事故中受到损害或者被诊断为职业病的,工伤职工有权向用人单位主张精神损害赔偿。

本案中,你遭遇事故伤害导致毁容和视力下降,这无疑给你造成了严重的精神损害,而且本起事故属于生产安全事故,根据上述相关法律法规的规定,你可以直接提起民事诉讼,请求法院判令水电公司给予精神损害赔偿。

潘家永 律师

在自家车身做广告,为何不能“我的地盘我做主”?

近日,职工陈晓芳向本报咨询说,她为补贴家用开了一家水果店。此后,为扩大影响、招揽顾客,她便在自己的面包车车身打了广告,将经营项目、地址、外购电话、水果图片等喷涂、粘贴在面包车两侧、前后挡风玻璃、前引擎盖、后备箱盖上,范围超过车体三分之二。可是,市场监督管理机关以她擅自发布车身广告为由,对其罚款1万元。同时,公安交通管理部门也对她处以150元罚款并责令清除车身广告。

她想知道:在自家车上做广告,为什么不能“我的地盘我做主”?

法律分析

在自家车身上做广告的确不能“我的地盘我做主”。

一方面,工商行政管理机关有权实施处罚。

《户外广告登记管理规定》第五条第(二)项规定,利用交通工具表面绘制、张贴、悬挂的广告,应当向工商行政管理机关(现为市场监督管理机关)申请户外广告登记,领取《户外广告登记证》。第八条第二款规定:“利用交通工具等流动载体发布户外广告,由户外广告发布单位在履行前款规定的审查义务后,向交通工具等运动物体使用

单位所在地的工商行政管理机关提出。”

根据上述规定,你作为广告发布者,未经申请、审批、领证,无疑与之相违。对此行为,《户外广告登记管理规定》第十八条规定:“未经登记擅自发布户外广告的单位和个人,由工商行政管理机关没收违法所得,并处以3万元以下的罚款,限期补办登记手续。逾期不补办登记手续的,责令停止发布。”

另一方面,公安交通管理部门有权实施制裁。

《道路交通安全法实施条例》第十三条规定:“机动车喷涂、粘贴标识或者车身广告的,

不得影响安全驾驶。”具体来说,就是汽车的前后风挡、前引擎盖和后备箱盖不允许粘贴广告,不能改变车的主体颜色,所有广告面积不得超过车体的2/3。

本案中,你在自家车身喷涂、粘贴的广告,不仅部位不当,且必然或多或少地影响视线、妨碍驾驶,且超过车体的2/3。对此行为,《机动车登记规定》第四十七条第(二)项规定“机动车喷涂、粘贴标识或者车身广告,影响安全驾驶的”,可由公安机关交通管理部门处警告或者200元以下罚款并责令清除。

颜东岳 法官

员工离职后能否自营与原公司同类的业务?

□本报记者 赵新政

员工离职后自营与原公司同类业务违反《劳动合同法》吗?就这一问题,本报记者采访了上海海华永泰(北京)律师事务所彭李律师,其表示《劳动合同法》第23条、第24条明确规定了竞业限制的法律适用情形及法律责任,若员工与企业签署了《竞业限制协议》,在离职后的一定时间内不能自营与原公司同类的业务,否则构成违约,应按照规定支付违约金。

2018年3月1日,小黄入职

B公司,双方签订了为期3年的劳动合同,合同约定其工作岗位为项目经理,负责处理与C公司的业务合同签署及履行。在职期间,B公司与小黄签订了《竞业限制协议》,小黄承诺在离职后1年内不到与B公司从事同类业务有竞争关系的其他用人单位或者自己开业从事同类业务,B公司按月支付竞业限制补偿金。

2019年6月30日,小黄因个人原因辞职离开B公司。B公司在2019年7月、8月、9月、10月

按期向小黄发放了竞业限制补偿金。此后,B公司发现,C公司不再与B公司合作,而是和D公司合作。D公司的工商企业信息显示,小黄在实际经营D公司。依据上述事实,法院经审理认为,小黄的行为违反了其与B公司签订的《竞业限制协议》,应向B公司支付违约金。

《劳动合同法》第23条规定,用人单位和劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密

事项。对负有保密义务的劳动者,用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款,并约定在解除或者终止劳动合同后,在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的,应当按照约定向用人单位支付违约金。

由此可见,员工签署了《竞业限制协议》,离职后在竞业限制期限内自营与原公司同类的业务违反《劳动合同法》的约定。