

申请工伤认定应抓住哪些关键环节?

按照《工伤保险条例》规定,职工在工作时间、工作场所,因工作原因受到伤害的,应当认定为工伤并享受相应的工伤待遇。为加大对职工的保护力度,相关法律法规又将认定工伤的范围扩展到职工在上下班途中受到伤害等情形。可是,在现实中总有一些职工在受到伤害后不能认定为工伤的现象,这是什么原因呢?以下3个案例及其评析详细阐释了其中法律原理,即这些职工没有抓住认定工伤的3个关键环节,最终因超过时限,或缺少证据材料无法认定工伤。

【案例1】 申请工伤认定要守时限

2020年10月,吕女士在工作时间、工作场所,因为工作原因受到伤害后,公司一直没有为她申请工伤认定,她自己也无动于衷。直到15个月,即2022年3月初,她才自行申请工伤认定。但社会保险行政部门以其超过工伤认定受理时间为由,作出了《工伤不予受理通知书》。

【点评】

申请工伤认定必须遵守时限规定。

《工伤保险条例》第十七条规定:“职工发生事故伤害或者按照职业病防治法规定被诊断、鉴定为职业病,所在单位应当自事故伤害发生之日或者被诊断、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。用人单位未按前款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或者

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。”

根据上述规定,由于公司超过30日、吕女士超过1年没有就其所受伤害提出工伤认定申请,所以,社会保险行政部门有权依法作出《工伤不予受理通知书》。

【案例2】 申请工伤认定要有材料

2021年10月16日,按照公司的要求,吉女士驾驶自己的电动车前往客户处收集样品资料。不料,电动车在行使途中发生故障并导致她摔倒受伤致残。出院后,吉女士申请了工伤认定。

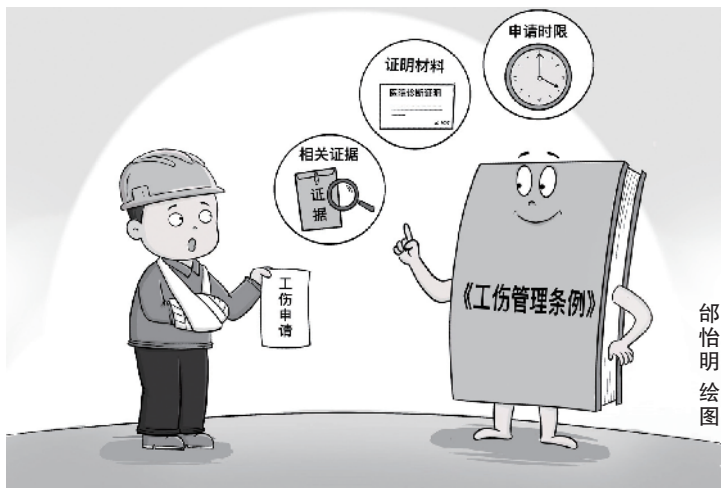
面对社会保险行政部门要求提供医院的诊断证明书等资料,吉女士以自己已经丢失、社会保险行政部门属故意刁难为由拒绝提供,社会保险行政部门随之作出不予受理决定通知书。

【点评】

申请工伤认定应当提交相应材料。

《工伤保险条例》第十八条第一款规定:“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)。”

《工伤认定办法》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



郁怡明 绘图

断证明书或者职业病诊断证明书(或者职业病诊断鉴定书)。”

根据上述规定,吉女士无法或拒绝提供相应的诊断证明书等必备材料,社会保险行政部门有权拒绝受理其工伤认定申请。

【案例3】 申请工伤认定要有证据

2021年12月7日,谢女士驾驶摩托车前往公司上班。途中,谢女士发生交通事故并受重伤。交管部门认定,对方司机承担此次交通事故的主要责任。可是,按照公司提供的工作安排表,谢女士当天是休假,加之谢女士无法提供证据证明自己当时是前往公司加班,在公司否认其系上班途中发生事故的情况下,社会保险行政部门作出了不予认定工伤的决定。

【点评】

申请工伤认定应当提供相应证据。

《工伤保险条例》第十四条

第六项规定:“职工有下列情形之一的,应当认定为工伤:……(六)在上下班途中,受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的……”不过,申请人应当举证证明事故发生在“在上下班途中”“非本人主要责任”且系“交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害”等。

《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。”

依据以上规定,如果申请人对自己的主张举证不能,那就应当承担相应的不利后果。就本案而言,谢女士应当承担的后果就是不能认定为工伤,不能享受工伤待遇。
颜梅生 法官

不给违约金就扣档案 劳动者应该如何维权?

编辑同志:

我于2021年4月报名参加线上专业培训,培训费6000元是公司支付的。2021年12月30日,我提出辞职。在办理离职手续时,公司对我说:“公司安排你专业培训花了一笔钱,你违约了,必须在离职后的10日内交付与培训费等额违约金,否则,不予办理档案转移手续。”辞职后不久,我入职另一家公司,由于我拒绝向公司支付违约金,故档案至今还被扣着。

请问:公司的做法是否违法?我该怎么办?

读者:奚珊珊

奚珊珊读者:

一方面,不论你是否应当支付违约金,公司扣押档案的做法都不对。

实践中,一些用人单位在劳动合同解除或者终止后,以劳动者没有办理工作交接、未支付违约金、借款未还、财物未退等理由,扣留其档案,拒绝退还本属于劳动者的资格证书,并以此作为对抗劳动者违约行为的有效手段。其实,这样做是没有任何法律根据的。

《劳动合同法》第五十条第一款规定:“用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明,并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。”可见,为辞职的员工按期办理档案转移手续是用人单位的法定义务,此义务是不附带任何附加条件的。

本案中,如果你确实应当向公司支付违约金,那么,公司应当通过劳动仲裁或者诉讼的途径来追讨,而不能采取扣押档案这种违法手段相要挟。

另一方面,档案是劳动者就业年限及工龄的重要证明,是新单位核定劳动者工资待遇的依据,因此,对于公司的违法之举,你可以通过两种法律途径解决。

一是如果公司扣押档案的行为没有给你造成损失,那么,你可以通过向人社局投诉来处理。《劳动合同法》第八十四条第三款规定,劳动者依法解除或者终止劳动合同,用人单位扣押劳动者档案或者其他物品的,由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人,并以每人500元以上2000元以下的标准处以罚款。

二是如果公司扣押档案的行为,导致新单位无法准确计算你的工龄等,给你造成了损失,且你要求公司承担赔偿责任,那么,你可以申请劳动仲裁或者起诉,由仲裁或法院判令公司履行转移档案的义务,赔偿你因此受到的合理损失。

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》第一条第四项规定:“办理劳动者的人事档案、社会保险关系等转移手续发生的纠纷”属于劳动争议,当事人不服劳动争议仲裁机构作出的裁决,依法提起诉讼的,法院应予受理。由仲裁或法院判令公司履行转移档案的义务,赔偿你因此受到的合理损失。

潘家永 律师

因业务转让进入新单位,员工有权索要经济补偿

□本报记者 赵新政

基本案情

2016年3月,雷靖波入职一家科技公司。当天,双方签订书面劳动合同。合同约定,其月基本工资为15000元。公司向他支付工资的日期及缴纳社会保险的日期均截至2020年11月。

雷靖波说,公司于2020年11月18日以经营战略发生变化为由解除其劳动关系,并提交微信对话记录和通话录音作为证据。公司对这些证据不予认可,称其在2020年11月将业务转让,同时将包括雷靖波在内的相关员工均一并转入新单位工作。因此,该行为系对劳动关系的变更而不是解除,无需向雷靖波支付解除劳动关系经济补偿金。

雷靖波认可自己到新单位工作并由新单位支付工资、缴纳社会保险的事实。但是,他认为这是公司与他解除劳动关系后,他又与新单位建立了劳动关系。因此,公司应当向他支付双方解除劳动关系时的经济补偿金。

因双方不能就相关争议协商一致,雷靖波就诉争事项向劳动争议仲裁机构申请劳动仲裁。经审理,仲裁裁决确认雷靖波与公司自2016年3月15日至2020年11月18日存在劳动关系,公司应支付雷靖波2020年1月8日至3月17

日未续签劳动合同二倍工资差额21000元、2018年1月1日至2020年11月18日未休年休假工资12413.79元,驳回雷靖波的其他仲裁请求。

法院判决

公司不服仲裁裁决,向一审法院提起诉讼。

一审法院认为,根据雷靖波与公司的陈述,双方之间的争议系因公司转让相关业务而产生。雷靖波认为,他在公司解除其劳动关系后与新单位建立了劳动关系。公司认为,雷靖波的劳动关系随业务转让一并变更。然而,双方均缺乏充足证据显示事件发生前后双方之间作出了何种意思表示。现雷靖波在业务转让后即进入新单位工作,双方均未再实际履行原劳动关系项下的权利义务。因此,一审法院认为雷靖波与公司之间的劳动关系仍应进行结算,并由公司向雷靖波支付解除劳动关系经济补偿金。

因双方均未就仲裁裁决的其他项目起诉,一审法院不持异议。综上,一审法院依据查明的事实及《劳动合同法》第46条、第47条规定,判决确认双方在相应期间存在劳动关系、公司应支付雷靖波未续签劳动合同二倍工资差额21000元、未休年休假工

资12413.79元、解除劳动关系经济补偿75000元,各项合计108413.79元。

公司不服一审法院判决,请求二审法院改判不向雷靖波支付解除劳动关系经济补偿金75000元。

公司上诉称,根据仲裁机构裁决,其不存在违法解除劳动关系行为,亦未向雷靖波发送解除劳动合同通知或者终止劳动合同的证明。公司与另一家单位签订业务转让合同,将部分业务整体转让对方,同时该业务所属员工的劳动关系根据自愿原则变更至对方。对方对于同意变更劳动合同的员工已全部接收,且员工的工作地点、工作条件和劳动报酬均保持不变。虽然公司未与雷靖波签署书面劳动合同变更文件,但雷靖波在对方工作至今的实际行为,已构成对原劳动合同变更同意。

公司认为,一审法院判决公司向雷靖波支付解除劳动关系补偿金,需要认定公司存在确凿的违法解除行为和事实。对于显著存疑的事实则不能做出违法解除的认定,否则,属于违法赔偿。此外,违法解除劳动关系赔偿金是基于劳动者常处于被动地位,对用人单位无理由解除劳动合同致使劳动者丧失收入而进行

的法律调整。而本案中雷靖波一直享受着原劳动合同的薪金待遇以及相同的工作条件,一审法院判决公司向雷靖波支付赔偿金显失公平。

二审法院认为,当事人对自己提出的主张,有责任提供证据。因用人单位作出的开除、辞退、解除劳动合同等决定而发生的劳动争议,用人单位负举证责任。因此,公司应对与雷靖波解除劳动关系情况承担举证责任。

公司主张其虽未与雷靖波签署书面劳动合同变更文件,但其相关业务及员工整体转让给另一单位,雷靖波以实际履行行为表明同意用人单位变更。对此,二审法院认为,用工主体变更属关系到劳动者权利义务的重大变化,现有证据不足以认定双方以何种方式变更原劳动关系的情况下,视为双方协商一致解除劳动关系。一审法院对雷靖波与公司之间的劳动关系进行结算,认定公司向雷靖波支付解除劳动关系经济补偿75000元,并无不当,应予支持。

综上,二审法院认为,公司的上诉请求不能成立,一审判决认定事实清楚,适用法律正确,故于2022年3月9日判决驳回上诉,维持原判。