



建筑公司为逃避工伤赔偿责任将员工说成老板私人雇工

工会律师揭露真相 劳动关系得以确认

□本报记者 余翠平

张某是一位建筑工人。因工负伤后，他不能再打工赚钱。可是，由于公司不承认与他存在劳动关系，他看病支出的钱没地方报销。在这种情况下，病未痊愈的他需要继续支付医疗费，家人的生活也需要大量花销，而他手中既无钱又缺乏法律知识，一时不知道该如何是好。

张某思来想去，始终找不到走出困境的办法。正当他感到无助无奈之时，北京市总工会法律服务中心为他指派了法律援助律师。在专业律师的支持下，他通过诉讼确认了与公司之间的劳动关系。随后又顺利办理了工伤认定手续。虽然“一裁二审”维权耗时比较长，但对他来说最棘手的工伤待遇有望解决了。对工会的帮助，他深表感谢。

入职未签劳动合同，为谁做工难以查清

2018年3月，经朋友介绍，张某入职一家建筑公司。公司安排他从事建筑彩钢施工业务，但未与他签订劳动合同。

入职后，在外人看来，老板陈某与他一直保密着比较亲密的关系。陈某不仅为他统一安排住宿，他的工作地点也不固定，一切都由老板根据施工项目安排，人跟着活儿走，哪里有活就在哪儿干。

此外，老板跟张某约定的工资标准是一天350元。无论是否出工，只要没回家，每月发放10500元。而这些钱，均由老板陈某以现金或微信转账形式直接发放。

因读书少且法律意识淡薄，张某没看出这样工作存在的风险。在其他工友看来，他总是跟着老板一个人干活，以为他是老板的私人雇工。后经核实得知，该建筑公司是自然人独资公司，

股东及法定代表人均为陈某。

因工负伤难认工伤，还被说成“职业碰瓷”

2021年4月17日，张某在工作时不慎从梯子上坠落摔伤，造成肋部骨折且伤情严重。面对数万元医疗费支出，建筑公司不但不主动承担责任，还拒不承认与张某存在劳动关系，拒绝为张某申请工伤认定。

建筑公司认为，张某经朋友介绍结识陈某，其与公司法定代表人陈某建立的是个人关系。张某平时所干工作以及食宿安排，均由陈某个人直接处理。张某根本不知道陈某名下注册有建筑公司，其从来没有与建筑公司建立劳动关系意愿，更没有建立劳动关系的事实。

再者，陈某并未按月向张某支付固定的劳动报酬，张某主张的每天350元工资并不存在。至于陈某偶尔向张某的转账，具体是什么钱，建筑公司并不清楚。从表象看，这样的转账行为完全不符合劳动关系下发放工资的特征。

此外，陈某个人进行的加工业务与建筑公司存在与否没有必然联系。即便建筑公司不存在了，陈某个人也可以进行同样的加工业务。此种情况，只能说是陈某个人所进行的业务与建筑公司的业务范围发生了重合，并不能据此认定张某与建筑公司之间存在劳动关系。

陈某与张某是老乡，陈某认为张某做彩钢加工业务技术不错，才把张某留下来为自己干活。虽然陈某为张某提供食宿，但并非强行要求张某居住其中。张某从未在固定时间为建筑公司提供劳动，建筑公司亦未对张某进行过考勤，张某只是在受伤后得知陈某名下有一个公司才让公

司为他申报工伤，这种行为无异于“职业碰瓷”。因此，建筑公司认为其与张某之间并不存在劳动关系。

工会律师揭示真相，劳动关系得以确认

张某家庭经济情况不好，其在外的打工收入是家里唯一的经济来源。他与妻子育有一子，年龄尚小，目前正是需要用钱的时候。他身受重伤无法工作，花光不多的积蓄后，家庭生活陷入绝境。

2021年7月，经朋友指点，张某来到北京市总工会法律服务中心求助。该中心了解他的情况后，快速审批、快速指派专业律师孟方超为他提供法律援助。

孟律师详细梳理相关证据材料、认真分析相关案情后，为张某起草了仲裁申请书并递交至劳动争议仲裁机构。

2021年8月，建筑公司在仲裁庭审时依旧否认其与张某之间存在劳动关系。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》相关规定，孟律师结合本案提出，建筑公司与张某均为适格的劳动关系法律主体，张某所提供的劳动是建筑公司业务的重要组成部分，张某接受建筑公司法定代表人的管理，该公司法定代表人负责公司员工提供住宿并进行考勤管理，同时，张某从公司法定代表人处获得工资报酬。由此来看，张某与建筑公司之间具备建立事实劳动关系的全部特征。

审理后，仲裁机构采纳了孟律师提出的主张，裁决确认张某与建筑公司自2018年3月至2021年7月23日期间存在劳动关系。

建筑公司不服仲裁裁决，向一审法院提起诉讼。一审作出与仲裁裁决一致的判决后，建筑公司又提起上诉。二审法院审理认

为，建筑公司的上诉理由不充分，对其主张不予支持。鉴于原审判决认定事实清楚，适用法律正确，遂终审判决驳回上诉，维持原判。2022年4月13日，张某拿到了法院终审判决。随后，张某向人社局提交了工伤认定申请。目前，他正在进行伤残等级认定，待伤残级别确定之后再向建筑公司追讨具体的工伤赔付项目及赔偿金额。

劳模律师说法

加大工会维权力度，增强职工获得感幸福感

北京市总工会法律服务中心工会劳模法律服务团成员沈腾律师点评：

这是一起典型的因未签订书面劳动合同引发的工伤事故纠纷案件。本案中，北京市总工会法律服务中心及时向身负重伤的建筑工人张某施以援手，通过法律援助律师为其准确剖析案情，在庭审中据理力争，严密论证张某与建筑公司之间符合确立劳动关系的三个核心特征。经过不懈努力，取得了“一裁二审”均对张某的诉讼请求予以支持的处理结果，依法维护了张某的合法权益。

高质量的社会发展离不开和谐稳定的劳动关系。本案充分体现了北京市总工会为广大基层职工群众“做好事、办实事、解难事”的服务宗旨，展现了法律服务中心“扶危济困、心系群众”的责任和担当，有力地保障了职工的合法权益，大大节约了职工群众的维权成本，增强了职工群众的获得感和幸福感，实现了社会效果和法律效果的统一，取得了良好的社会反响。

协办单位：北京市总工会法律服务中心

错过工伤申报期限仍可要求单位赔偿

编辑同志：

2021年6月的一天，我因违规操作机器，致使自身受到严重伤害。在我住院期间，公司态度积极，支付了相关费用，并说在我痊愈后才好协商赔偿事宜。2022年8月初，我治疗结束后，因与公司就赔偿未能协商一致，我就立即去申请工伤。不料，人社局认为我的申请已经超过了1年的工伤申请期限，未予受理。

请问：错过了工伤申请期限就不能获得工伤认定了吗？还有其他索赔途径吗？

读者：黄文庆

黄文庆读者：

首先，超过了工伤申请期限，如果不属于职工或其近亲属自身原因导致的，仍可以获得工伤认定。根据《工伤保险条例》第十七条规定，工伤职工本人申报工伤认定的，应当在事故伤害发生之日起一年内提出，否则，人社局不再受理。但是，根据《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》第七条规定，如果存在不可抗力、人身自由受到限制、因用人单位原因、因社保登记制度不完善、当事人申请劳动仲裁、提起民事诉讼等合理事由，而导致超过1年工伤申请期限的，被耽误的时间不计算在一年期限内。因此，如果工伤职工在一年内未申请工伤认定，又不存在上述合理事由，那么，人社局就不再受理了。

其次，你错过了一年申报期，又不具有合理事由，所以，人社局作出了不予受理的决定。但是，你可以通过以下两种途径获得赔偿：其一，根据《工伤保险条例》第十七条的规定，用人单位应当在事故伤害发生之日起30日内提交工伤认定申请。由于该公司未履行此义务，所以，你在受伤后的30日内的相关损失应当由该公司按照工伤保险标准给予赔偿。其二，对30日之后的各项损失，你可以提起侵权诉讼，因为在劳动过程中遭受事故伤害也属于侵权损害。《民法典》第一百八十八条第一款规定：“向人民法院请求保护民事权利的诉讼时效期间为3年。”本案中，你于2021年6月遭遇事故伤害，至今仍在3年的诉讼时效之内，因此可以到法院提出侵权之诉，要求公司赔偿医疗费、误工费、残疾赔偿金、精神损害抚慰金等损失。

最后，需指出的是，工伤赔偿待遇相对优厚，而且工伤赔偿与侵权赔偿在责任划分方面也不同。一般而言，一旦通过工伤认定，不论劳动者有无过错，用人单位都承担全部责任。而在侵权赔偿中，如果受害人存在过错，则可以减轻侵权人的责任。本案中，由于你具有违反操作规程之过错，因此你无法获得全额赔偿。

潘家永 律师

酒店设置最低消费门槛合法吗？

职工周先生近日向本报反映说，他与家人前几天到一家酒店用餐，共计消费380元。当他吃完饭到收银台结账时，对方告知他需要交付500元。他问其中的缘由，酒店收银员解释说，他们虽然消费380元，但包间的最低消费为500元，所以，需要按照最低的500元进行收费。说罢，收银员指着贴在收银台旁边的一张写着“本酒店包间最低消费500元”的告示让他查看。

由于有别的急事要办，周先生未与酒店过多纠缠。不过，他与酒店达成口头协议，暂时先交足500元，酒店必须在消费清单上加标注，等待日后作处理。现在，他想知道：酒店能否以告示的形式设置最低消费门槛？

法律分析

酒店不能设置最低消费门

槛。

《消费者权益保护法》第9条规定：消费者享有自主选择商品或者服务的权利。消费者有权自主选择提供商品或者服务的经营者，自主选择商品品种或者服务方式，自主决定购买或者不购买任何一种商品、接受或者不接受任何一项服务。消费者在自主选择商品或者服务时，有权进行比较、鉴别和挑选。这就是说，消费者有自主选择哪些商品或进行哪些服务消费的权利，而且行为必须自愿。而这家酒店所设置的最低消费门槛，要求消费者未达到最低消费门槛时也要按其标准支付费用，以其主观意志限制了消费者的自主选择权，这是不允许的。

《价格法》第7条规定：经营者定价，应当遵循公平、合法和诚实信用的原则。第八条规

定：经营者定价的基本依据是生产经营成本和市场供求状况。当消费者在没有足额地进行最低消费时，经营者也要求消费者按最低消费标准支付费用，明显违反了这些规定，滥用了法律赋予的自主经营权。如此设置最低消费门槛，侵犯了消费者自主选择权和公平交易的权利，是违法的。

《反食品浪费法》第七条规定：“餐饮服务经营者不得诱导、误导消费者超量点餐”。商务部和国家发改委联合发布的《餐饮业经营管理办法（试行）》第12条规定：“禁止餐饮经营者设置最低消费。”而酒店这种设置最低消费门槛的经营行为，显然是与这些法律法规规定精神相悖。

另外，酒店以张贴告示告知为由将责任转嫁给消费者是无效的。《消费者权益保护法》第26

条第2款、第3款规定：“经营者不得以格式条款、通知、声明、店堂告示等方式，作出排除或者限制消费者权利、减轻或者免除经营者责任、加重消费者责任等对消费者不公平、不合理的规定，不得利用格式条款并借助技术手段强制交易。”“格式条款、通知、声明、店堂告示等含有前款所列内容的，其内容无效。”

综上所述，周先生可以拿起法律武器维护自身合法权益。其维权途径可以按照《消费者权益保护法》第39条规定进行：（一）与经营者协商和解；（二）请求消费者协会或者依法成立的其他调解组织调解；（三）向有关行政部门投诉；（四）根据与经营者达成的仲裁协议提请仲裁机构仲裁；（五）向人民法院提起诉讼。

程文华 律师