

职工参加公司年会受伤能否认定工伤?

欠债方不支付货款
能否要求次债务人还债?

编辑同志:

我公司与某商厦签订了一份买卖合同,合同明确约定在收货后的10天内结清货款。但2个多月过去了,该商厦也未付款。当我方去讨要时,该商厦称某塑料公司欠其一笔货款,说一旦该塑料公司的欠款到账,就立即向我公司支付货款。后经打听得知,商厦并没有积极要求某塑料公司还款。

请问:我公司可否通过直接起诉某塑料公司的途径来实现债权?

读者:杨扬

杨扬读者:

这涉及到法律上的代位权问题。

《民法典》第五百三十五条规定:“因债务人怠于行使其债权或者与该债权有关的从权利,影响债权人的到期债权实现的,债权人可以向人民法院请求以自己的名义代位行使债务人对相对人的权利,但是该权利专属于债务人自身的除外。代位权的行使范围以债权人的到期债权为限。代位权的行使范围以债权人的到期债权为限。债权人行使代位权的必要费用,由债务人负担。相对人对债务人的抗辩,可以向债权人主张。”

债权人行使代位权应当符合下列条件:一是债权人享有对外的债权。二是债务人怠于行使其债权或者与该债权有关的从权利。“怠于行使”是指债务人应当行使其权利,且能够行使而不行使。三是债务人怠于行使自己的权利,已经影响到债权人的到期债权实现。如果债务人怠于行使其某一债权,但其有足够的其他资产来清偿债务的,则除外。四是债务已陷于迟延履行。债务人的债务履行期限未届满的,债权人不能行使代位权。五是债务人的债权不是专属于债务人自身的债权。“专属于债务人自身的债权”,是指基于扶养、抚养、赡养、继承关系产生的给付请求权和劳动报酬、养老金、抚恤金、人身伤害赔偿请求权等权利。

本案中,某商厦是你公司的债务人,某塑料公司则是次债务人或相对人。根据上述规定,只要你公司的情况符合有关代位权的行使条件,就可以代位行使债务人对相对人所享有的债权,可以起诉某塑料公司。法院经审理认定代位权成立的,即可判令某塑料公司向你公司清偿债务。

当然,某塑料公司在诉讼中,可以对你公司行使抗辩权,包括不可抗力抗辩、诉讼时效抗辩、同时履行抗辩、不安抗辩、权利瑕疵抗辩等。一旦对方的抗辩成立,你公司的诉请就无法获得法院的支持。 潘家永 律师

每逢岁末年初,很多用人单位都要举办年会,一方面庆贺新年、表彰已经取得的成绩,同时展望一下今后的发展规划,进一步凝聚职工干事创业的信心和决心。可是,举办年会也容易出现一些意想不到的事情。譬如,职工在参加年会途中或散场回家途中遭遇车祸,或在年会中不慎摔倒或醉酒身亡怎么办?发生此类事故的职工是否构成工伤?针对此类问题,本报近日特邀专家对3种情形进行了详细的法理剖析。

【情形1】

参加年会,遭遇车祸是否构成工伤?

2023年春节前,公司通知卢先生等员工在一个周日的晚上6时到一家酒店参加年会,年会上有表演、抽奖、晚宴等环节。公司在通知中要求员工自行决定是否参加,参加者自行解决来回交通事宜。当晚,卢先生参加了年会,在年会结束后又自驾电动车回家。途中,卢先生发生交通事故并受伤住院,交通管理部门认定对方司机负全部责任。

卢先生想知道自己所受伤害是否构成工伤?

【点评】

卢先生不构成工伤。《工伤保险条例》第十四条第(六)项规定,职工在上下班途中,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,应当认定为工伤。

《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》第六条规定:“对社会保险行政部门认定下列情形为‘上下班途中’的,人民法院应予支持:(一)在合理时间内往返于工作地与住所地、经常居住地、单位宿舍的合理路线的上下班途中;(二)在合理时间内往返于工作地与配偶、父母、子女居住地的合理路线的上下班途中;(三)从

事属于日常工作生活所需要的活动,且在合理时间和合理路线的上下班途中;(四)在合理时间内其他合理路线的上下班途中。”该规定对于什么是“上下班途中”作出了明确的界定。

本案中,年会虽然由公司组织,但员工可以自行决定参加与不参加。也就是说,员工参加与不参加年会不具有强制性。在这种情况下,员工即使到会也不属于工作时间和工作岗位的延伸,当然也不属于上下班的范畴。因此,卢先生所受伤害不能认定为工伤。

【情形2】

在年会上跳舞,不慎摔伤是否构成工伤?

今年春节前,为强化员工的团队精神,调动员工的工作积极性,肖女士所在公司利用一个周二的下午,在公司礼堂举办庆新年会。在通知,公司要求全体员工必须参加年会,不准请假、迟到、早退,并由专门人员负责考勤。肖女士按要求到会,在进入跳舞环节后高兴地拉上同事跳了起来。可是,在兴致正高时,肖女士不慎摔倒受伤。

近日,伤愈出院的肖女士想让公司为她申请工伤认定,但被拒绝。她想知道自己所受伤害是否属于工伤?

【点评】

肖女士受到伤害的情形属于

工伤。若公司不为其申请工伤认定,其可以自行向劳动行政部门提出申请。

《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(二)项规定,职工参加用人单位组织或者受用人单位指派参加其他单位组织的活动受到伤害的,社会保险行政部门认定为工伤的,人民法院应予支持。

《人力资源社会保障部关于执行〈工伤保险条例〉若干问题的意见(二)》第四条规定:“职工在参加用人单位组织或者受用人单位指派参加其他单位组织的活动中受到事故伤害的,应当视为工作原因……”

根据以上规定,由于公司系在上班时间、于公司礼堂举办年会,且要求全体员工必须参加,并明确要求员工不准请假、迟到、早退,甚至还安排了专门人员负责考勤,所以,这样的年会虽然与员工各自的具体工作无关,但其已经成为公司工作的一部分。在这种情况下,肖女士在跳舞时因地滑不慎摔伤无疑属于工伤,公司应当依法为其申请工伤认定。

【情形3】

自行过量酗酒,因醉酒死亡是否构成工伤?

在欢度春节这个喜庆时刻,古先生一家于近日办了一起丧事。原来,古先生所在公司在临近2023年春节到来之际,通知古先

生等员工到一家酒店参加公司年会。年会进入晚宴阶段后,古先生不顾同事劝阻,一再酗酒。也许是太兴奋了,古先生在席间乘人不注意,偷偷拿起半瓶酒一饮而尽。由于烂醉又瘫倒在地,公司领导发觉情况不妙,立即与其他同事将古先生送往医院救治。治疗一段时间后,古先生最终因严重酒精中毒死亡。

古先生的家属询问:这种情况能否按照工伤进行处置?

【点评】

古先生的情况不构成工伤,不能按照工伤进行处理。

《社会保险法》第三十七条规定:“职工因下列情形之一导致本人在工作中伤亡的,不认定为工伤:(一)故意犯罪;(二)醉酒或者吸毒;(三)自残或者自杀;(四)法律、行政法规规定的其他情形。”

《工伤保险条例》第十六条规定:“职工符合本条例第十四条、第十五条的规定,但是有下列情形之一的,不得认定为工伤或者视同工伤:(一)故意犯罪的;(二)醉酒或者吸毒的;(三)自残或者自杀的。”

根据上述规定,古先生系在年会晚宴中不顾同事劝阻酗酒,甚至乘他人不注意的情况偷拿酒喝,最终导致自己烂醉如泥并因严重酒精中毒等死亡,这种情形当然不属于工伤,不能按照工伤对待。

颜梅生 法官

公司安排春节假与年休假连休,职工能否说“不”?

读者康航航近日向本报反映,她所在公司基于春节前后生产经营处于淡季,无需使用更多劳动力,而旺季来临后将难以安排职工年休假,遂决定除财务、仓管、保安等必须人员外,其他人员一律在春节假期后接着连休完今年的全部年休假。可是,这样的安排影响了她和男友的外出旅游的计划。她想知道:自己能否对公司的做法说不?

法律分析

康航航及其职工无权对公司

的休假安排说“不”。

《职工带薪年休假条例》第3条、第5条分别规定:“职工累计工作已满1年不满10年的,年休假5天;已满10年不满20年的,年休假10天;已满20年的,年休假15天。国家法定休假日、休息日不计入年休假的假期。”“单位根据生产、工作的具体情况,并考虑职工本人意愿,统筹安排职工年休假。年休假在1个年度内可以集中安排,也可以分段安排,一般不跨年度安排。单位因生产、工作特点确有必要跨年度安排职

工年休假的,可以跨1个年度安排。”

从本质上讲,设定年休假制度的目的在于保障职工的休息权,让职工能够享受较长时间的休息休假,以维持和恢复其劳动能力。虽然职工享有规定的年休假,7天的春节假期不能计入年休假,但年休假并非只有职工向用人单位申请,职工本人意愿只是其中之一且非决定因素。因为,上述规定也赋予了用人单位可以根据自身经营状况统筹安排职工年休假,即便职工不主动申请,

也不能视为职工放弃年休假的权力。

结合本案,正因为公司安排除财务、仓管、保安等必须人员外,在春节假期后接着连休完今年的全部年休假是基于生产经营处于淡季无需使用更多的劳动力,且旺季来临后将难以安排职工年休假,这种做法属于统筹保障职工休假权,且能保证职工实现休息的目的,故公司的单方面安排虽不符合员工个人的意愿,但并不

廖春梅 法官

职工最低工资标准不包含加班费

常律师:

您好!我的劳动合同载明工资标准为2000元/月,较北京市最低工资标准低。但是,由于每个月都有加班,所以,实际到手的工资都超过了最低工资标准。

请问:最低工资标准是否包含加班费呢?

答:职工的最低工资标准不应包含加班费。

《最低工资规定》第3条规定:“本规定所称最低工资标准,是指劳动者在法定工作时间或依法签订的劳动合同约定的工作时

间内提供了正常劳动的前提下,用人单位依法应支付的最低劳动报酬。本规定所称正常劳动,是指劳动者按依法签订的劳动合同约定,在法定工作时间或劳动合同约定的工作时间内从事的劳动。劳动者依法享受带薪年休假、探亲假、婚丧假、生育(产)假、节育手术假等国家规定的假期间,以及法定工作时间内依法参加社会活动期间,视为提供了正常劳动。”

《最低工资规定》第12条规定:“在劳动者提供正常劳动的情况下,用人单位应支付给劳动者的工资在剔除下列各项以后,

不得低于当地最低工资标准:(1)延长工作时间工资;(2)中班、夜班、高温、低温、井下、有毒有害等特殊工作环境、条件下的津贴;(3)法律、法规和国家规定的劳动者福利待遇等。实行计件工资或提成工资等工资形式的用人单位,在科学合理的劳动定额基础上,其支付劳动者的工资不得低于相应的最低工资标准。劳动者由于本人原因造成在法定工作时间内或依法签订的劳动合同约定的工作时间内未提供正常劳动的,不适用于本条规定。”

由此可见,最低工资标准应当剔除延长工作时间的工资,即加班费。

北京司法大讲堂 协办
常律律师事务所

常律师信箱

免费咨询热线:
13601074357

lawyerchang@188.com

