

# 在同一单位遭遇数次工伤,工伤待遇能否累加计付?

## 基本案情

赖秀秀(化名)是一家公司的冲压车床操作工。2020年以来,她由于操作不慎接连发生3次工伤,先后被劳动能力鉴定委员会鉴定为10级、9级、5级伤残。

“在伤情一次比一次重的情况下,考虑到公司对我比较照顾,我一直没有计较工伤待遇的高低。”赖秀秀说,最近这次工伤可能导致她无法继续从事原来的工作,甚至可能因此离开工作岗位。此时,她在思考这样一个问题,即能否将其应当享受的工伤待遇提高一下。具体来讲,就是一次性伤残就业补助金和一次性工伤医疗补助金等工伤待遇能

否累加计算?

## 法律分析

首先要肯定的是,赖秀秀的工伤待遇不能累加计算。

就职工再次工伤的待遇问题,《工伤保险条例》第四十五条已作出原则性规定:“职工再次发生工伤,根据规定应当享受伤残津贴的,按照新认定的伤残等级享受伤残津贴待遇。”此外,《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》第十条则规定得更为具体:“职工在同一用人单位连续工作期间多次发生工伤的,符合《条例》第三十六、第三十七条规定领取相关待遇时,按照其在

同一用人单位发生工伤的最高伤残等级,计发一次性伤残就业补助金和一次性工伤医疗补助金。”

而《工伤保险条例》第三十六条规定:“职工因工致残被鉴定为五级、六级伤残的,享受以下待遇:(一)从工伤保险基金按伤残等级支付一次性伤残补助金,标准为:五级伤残为18个月的本人工资;六级伤残为16个月的本人工资;(二)保留与用人单位的劳动关系,由用人单位安排适当工作。难以安排工作的,由用人单位按月发给伤残津贴,标准为:五级伤残为本人工资的70%,六级伤残为本人工资的60%,并由用人单位按照规定为其缴纳应缴纳的各项社会保险费。伤残津

贴实际金额低于当地最低工资标准的,由用人单位补足差额。经工伤职工本人提出,该职工可以与用人单位解除或者终止劳动关系,由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金,由用人单位支付一次性伤残就业补助金。一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金的具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定。”

《工伤保险条例》第三十七条规定:“职工因工致残被鉴定为七级至十级伤残的,享受以下待遇:(一)从工伤保险基金按伤残等级支付一次性伤残补助金,标准为:七级伤残为13个月的本人工资,八级伤残为11个月的本人工资,九级伤残为9个月

的本人工资,十级伤残为7个月的本人工资;(二)劳动、聘用合同期满终止,或者职工本人提出解除劳动、聘用合同的,由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金,由用人单位支付一次性伤残就业补助金。一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金的具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定。”

依据上述法律规定,在赖秀秀第三次工伤被鉴定为五级伤残后,其可以获取按照五级伤残标准计发的一次性伤残就业补助金和一次性工伤医疗补助金。但是,这些补助的金额应当扣除此前已按其他伤残等级计付的部分。 颜东岳 法官

## 社区公共空间谁做主? 这些侵占行为需警惕

社区公共空间是居民共同的资源,而现实中占用绿地建车棚、在楼道内堆放杂物等侵占公共空间的行为在很多社区司空见惯,相关邻里纠纷亦呈现多发趋势。近日,房山区法院对此作出了深入的法律解读。

### 情形1

#### 入户门私自外开,越界行为须纠正

原房主在征得尹某同意后,将入户房门由内开改为外开。由此,两户门紧密相邻,呈90度夹角。2022年,王某购买了该房屋。在原房主装修基础上,王某更换了房门,仍为外开式。在装修期间,王某家的门经常开着,挡住了尹某家的门,使尹某无法正常进出。

尹某要求王某将入户门调整为内开式,王某不同意。尹某向法院起诉,王某辩称,其买房时入户门就是外开的,他从未更改门的朝向。其已装修完毕,不常开门,不会影响尹某出入。

法院认为,王某更改入户门朝向会妨碍邻居安全出行,并对消防安全造成隐患。尹某同意此前邻居更改入户门朝向,并不代表房门外开合理合法,其要求王某更改朝向符合法律规定,故判决支持尹某的诉讼请求。

### 评析

入户门外的通道一般由业主共同共有,任何人不得私自将共有部分占为己有。实践中,有的业主为了自我的方便和安全,将入户门由“向内开”改为“向外开”,在开门时实际占用了公共通道,对邻居的出行和安全造成不利影响。因此,为维护和谐有序的邻里关系,在未经得邻居同意且未消除安全隐患的前提下,业主应维持开发商交付房屋时入户门的原始状态,不得擅自更改房门朝向。

### 情形2

#### 占道“垃圾”被清理,索要赔偿无依据

业主袁某将其房屋装修后剩余的建筑材料堆放在楼道内。物业公司多次通知清理,但其均以不在小区居住、周末回来就运走等理由搪塞。一年过后,物业公司再次通知其限期清理堆放的建筑材料,其仍

未清理,物业公司将部分过期的建筑材料倾倒在垃圾场,部分放置于保安亭。

袁某认为物业公司擅自移走建筑材料,对他造成了财产损失,向法院起诉索赔5000元。

法院认为,袁某将大量建筑材料堆放在楼道内,对共同居住的其他业主造成妨害。在多次告知的情况下,物业公司对废旧物品予以清理,且对尚有使用价值的建筑材料予以保管,依约履行物业管理的行为具有合理性和合法性。物业公司的行为并没有造成实际损失,故驳回袁某的诉讼请求。

### 评析

《民法典》第286条规定,业主大会或者业主委员会,对任意弃置垃圾、排放污染物或噪音、违反规定饲养动物、违章搭建、侵占通道、拒付物业费损害他人合法权益的行为,有权依照法律、法规以及管理规约,请求行为人停止侵害、排除妨害、消除危险、恢复原状、赔偿损失。

楼梯通道所有权属于全体业主共有,不仅是业主的出行通道,也是消防安全通道。业主在门口、楼道、楼梯口堆放垃圾、鞋柜等,不仅影响公共卫生、妨害住户出行,还存安全隐患。因此,法院的判决是正确的。

### 情形3

#### 私挪围墙建小院,侵占绿地应整改

业主华某对房屋东墙外的小院进行改造扩建时占用了公共绿地,物业公司要求其限期整改,但其不予理睬。为此,物业公司将其诉至法院。

庭审中,华某辩称,为了防盗才将院落外墙加高并加装防护玻璃。私家小院的围墙属于业主个人所有,物业公司不是权利人无权要求恢复原状。因案涉小院的原始图纸已经丢失,即使其移动了围墙,物业公司也无法证实外移围墙具体长度和宽度。

法院查明华某拆除小院围墙向东扩建侵占公共绿地的事实后,认为其改建院落时不得侵占公共区域,也不能影响其他业主利益,故判决其拆除现有围墙,恢复小院原有院墙。

### 评析

公共空间是每个业主的共同利益,但华某的行为并不罕见。对此,《最高人民法院关于审理建筑物区分所有权纠纷案件适用法律若干问题的解释》第14条规定,建设单位、物业服务企业或者其他管理人等擅自占用、处分业主共有部分、改变其使用功能或者进行经营性活动,权利人请求排除妨害、恢复原状、确认处分行为无效或者赔偿损失的,人民法院应予支持。因此,法院的判决是正确的。

### 情形4

#### 绿地横空建花棚,侵犯私密要拆除

经物业允许,家住1楼的黄先生在其客厅和卧室南侧的绿地建起一座高3米、占地面积8平方米的花架棚。楼上邻居沈女士认为,该花架棚高度距离自己的房间卧室和阳台下沿不足1米,不仅占据了卧室和阳台的全部视野而且存在安全隐患,遂诉至法院要求拆除该花架棚。

黄先生认为,其建花架棚主要是为了防止高空坠物砸伤家人,且已经过物业允许。况且,其已在安装区域架设护栏、上锁,不会有人擅自进入,不存在沈女士所说的侵权情形。法院认为,黄先生在房屋外搭建木架占用了公共空间,未取得相应建设规划许可,且经现场勘验该木架会对沈女士的正常居住、生活造成安全隐患。尽管黄先生搭建木架的主要目的系为了防止高空坠物影响其安全,但其可以采取合法措施维护自身权益,不能损害其他人的合法利益,故判令拆除木架。

### 评析

《民法典》第288条规定,不动产的相邻权利人应当按照有利生产、方便生活、团结互助、公平合理的原则,正确处理相邻关系。相邻关系的核心是容忍义务,目的是有效协调邻里之间的利害冲突,维持权利人之间的和睦关系,使邻里之间的权利义务获得有效平衡。

本案中,黄先生搭建花架棚架侵害了邻居的居住利益。其行为不具有合法性,法院判令其拆除花架棚是正确的。

瞿叶娟 房山区法院

## 职工没有劳动合同 如何确定工资标准?

编辑同志:

虽然我已经入职公司7个月,但公司一直没有与我签订书面劳动合同。如今,我想向公司索要没有签订书面劳动合同的二倍工资。可是,由于双方之间没有任何文字约定,进而导致工资标准无法确定。

请问,在这种情况下,如何确定工资计算基数?

读者:刘琳琳

刘琳琳读者:

就你所提问题,应当区别不同情形处理。

虽然《劳动合同法》第八十二条规定:“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,应当向劳动者每月支付二倍的工资。用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的,自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。”即用人单位应当承担惩罚性赔偿金,但因其没有就工资的计算基数加以明确,使得有些劳动者不明所以。

实际上,这种情形并非无章可循,劳动者可以用以下几种方式确定工资计算基数:

一是用人单位与劳动者对月工资有口头约定,双倍工资的计算基数应按照双方约定的正常工作时间月工资来确定。

二是用人单位与劳动者对月工资没有口头约定或约定不明的,应当按照《劳动合同法》第十八条规定执行,即:“劳动合同对劳动报酬和劳动条件等标准约定不明确,引发争议的,用人单位与劳动者可以重新协商;协商不成的,适用集体合同规定;没有集体合同或者集体合同未规定劳动报酬的,实行同工同酬;没有集体合同或者集体合同未规定劳动条件等标准的,适用国家有关规定。”

三是依据《劳动合同法》第十八条之规定仍无法确定,可以按劳动者实际获得的月收入扣除加班工资、非常规性奖金、福利性、风险性等项目后的正常工作时间月工资来确定;如果月工资未明确各构成项目的,由用人单位对工资构成项目进行举证,用人单位不能举证或证据不足的,二倍工资的计算基数按照劳动者实际获得的月收入确定。

值得注意的是,劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的,按职工月平均工资三倍的数额支付;劳动者月工资低于当地最低工资标准的,按照最低工资标准支付。

与之对应,你可以结合前述情形,确定二倍工资的计算基数。

廖春梅 法官