

劳动合同期满继续在施工项目工作

职工请求确认劳动关系获支持

□本报记者 赵新政

劳动合同期满后，刘劲蓝（化名）在未续签劳动合同情况下继续留在施工现场从事模架拆卸等收尾工作。岂料，他在工作时从高凳上摔下受伤。经住院治疗，他的腿部落下残疾。他想申请工伤待遇，公司却否认与他存在劳动关系，且拒绝向他承担工伤赔偿责任。

无奈，刘劲蓝申请劳动争议仲裁，请求确认公司与他在相应期间存在劳动关系。因不服仲裁裁决，公司向法院诉称其与刘劲蓝的劳动合同到期终止，此后刘劲蓝擅自在工地工作受伤与其没有关系，故不同意刘劲蓝的主张。

法院认为，刘劲蓝系月初受伤，而其摔伤当月领取的工资与此前数月工资数额一致，公司对此不能作出合理解释。再者，公司称合同到期后未安排刘劲蓝工作，但其在施工现场受伤，公司无证据证明其私自进入施工现场应承担不利后果。9月20日，二审法院判决支持刘劲蓝的主张。

劳动合同期满终止 职工拆卸模架受伤

2021年7月2日，公司与刘劲蓝签订《劳动合同书》，约定劳动合同期限为以完成一定工作任务为期限，至主体结构工程工作任务完成即行终止；公司招用其从事普工工作，工作地点以施工方安排为准；公司安排其实行综合计算工时制度；其工资标准为220元/日，双方应于每月25日前，按照上述标准核算其上月工资数额并由双方签字确认。

公司提交的《工程竣工验收备案表》显示，案涉工程于2021年12月13日竣工。由此，公司主张其与刘劲蓝之间的劳动关系于2021年12月13日终止，此后未给刘劲蓝安排工作。

刘劲蓝对《工程竣工验收备案表》真实性认可，但不认可公司与他的劳动关系于2021年12月13日终止，主张工程竣工后，公司安排他在施工现场进行施工模架拆卸等收尾工作。期间，他正常提供劳动至2022年1月7日，即其拆除模架时从高凳上摔落受伤期间。此后，双方的劳动关系一直存续。

公司认可刘劲蓝于2022年1月7日在施工现场受伤，并称其出于人道主义将刘劲蓝送医并垫付了部分费用。

公司称刘劲蓝的工资由关联企业、包工头季某等代为发放。对于工资支付情况，银行交易记录显示：从2021年9月起至12月，关联企业每月按照4840元的数额向刘劲蓝支付。季某于2022年1月30日支付刘劲蓝10130元，对此，公司主张系刘劲蓝7月至12月的加班费和伙食补贴，刘劲蓝主张系2022年1月1日至7日工资以及此前的工资差额。刘劲蓝主张此前每月发放的4840元是按照

每天220元，计算22天得出的工资数额，但刘劲蓝每个月实际工作不止22天，所以还需要支付工资差额。

合同期满继续工作 劳动关系往后续延

刘劲蓝要求公司给付工伤待遇，公司以双方之间不存在劳动关系为由予以拒绝。无奈，他提起劳动争议仲裁。经审理，仲裁机构裁决确认2021年7月2日至2023年2月15日期间双方存在劳动关系。公司不服该裁决，诉至一审法院。

庭审中，公司诉称其与刘劲蓝签订的《劳动合同书》系以完成一定工作任务为期限的劳动合同，涉案工程于2021年12月13日竣工，《劳动合同书》约定的劳动合同期限截止至该日。此后，刘劲蓝主张继续按照公司的安排在施工现场进行拆卸等收尾工作，双方劳动关系并未终止。公司不认可刘劲蓝的主张，主张此后未给刘劲蓝安排工作，双方不再存在劳动关系。

对于双方争议，一审法院认为，劳动合同期满后，劳动者仍在原用人单位工作，原用人单位未表示异议的，视为双方同意以原条件继续履行劳动合同。本案中，从工资支付情况看，双方均认可关联企业于2022年1月29日代公司向刘劲蓝支付2021年12月工资4840元，该数额与此前数月刘劲蓝的整月工资数额一致，公司主张双方劳动关系于2021年12月13日终止，此后未给刘劲蓝安排工作，但却按照整月向刘劲蓝支付2021年12月的工资，与常理不符，公司对此未能提供合理解释。

此外，从刘劲蓝的受伤地点看，刘劲蓝主张2022年1月7日在从事拆卸工作时从高凳上摔下受

伤，公司认可刘劲蓝系在公司的施工现场受伤，公司主张未给刘劲蓝安排工作，刘劲蓝却在公司的施工现场受伤，公司对此亦未能提供合理解释。

综上，依据在案证据，一审法院认为刘劲蓝主张的工程竣工后，刘劲蓝在公司的安排下继续在公司施工场地提供劳动，更符合实际情况，一审法院予以采信，并认定双方劳动关系在劳动合同期满后继续存续。

公司认可双方劳动关系的起始日期为2021年7月2日，一审法院不持异议。因本案可能涉及后续工伤认定问题，一审法院在本案中只对于2021年7月2日至2022年1月7日（即刘劲蓝受伤之日）期间双方存在劳动关系予以确认，待刘劲蓝主张的工伤情况确定后，如双方对于2022年1月7日之后双方是否继续存在劳动关系仍存争议，双方可另诉解决。

依据《劳动合同法》第12条、第15条、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34条第1款、《民事诉讼法》第67条第1款规定，一审法院判决确认公司与刘劲蓝于2021年7月2日至2022年1月7日期间存在劳动关系，驳回公司的诉讼请求。

自我辩解不合常理 二审驳回公司上诉

公司不服一审法院判决，向二审法院上诉称，相关证据证明其与刘劲蓝的劳动合同于2021年12月13日期满终止。2022年1月公司未安排刘劲蓝进入涉案工地施工，刘劲蓝在工地受伤是其私自进入工地的个人行为，与公司无关。刘劲蓝称公司安排他从事收尾工作缺乏证据支持，依法应承担不利的后果。然而，一审法院认为“刘劲蓝确在公司的施工

现场受伤，公司对此亦未能提供合理解释”，无异减轻甚至免去了刘劲蓝的举证责任，显失公平。

公司认为，建筑行业存在工人难以按照固定时间进行工作，以及承包人通常在项目竣工后的年底结算工人工资的特征，加上本案存在公司委托关联企业代付工资等多种现实因素，造成刘劲蓝的月工资发放情况与其实际工作情况并不一致。因此，关联企业在2022年1月29日代付给刘劲蓝的4840元工资无法证明刘劲蓝2021年12月实际工作了整月，该工资发放也仅是作为公司作年底最终结算的计算依据，若年底结算前无该款项的发放，则该数额与年底结算一起发放，若年底结算前已发放，则在年底结算数额中扣除。此工资发放方式符合建筑行业特征，并非一审法院认定的与常理不符。

二审法院认为，双方均认可劳动关系存续起始日期为2021年7月2日，应当予以确认。公司上诉主张与刘劲蓝的劳动关系已于涉案工程竣工即2021年12月13日终止。对此，应分清两点：一是关联企业于2022年1月29日代公司向刘劲蓝支付工资，且工资支付数额与此前数月刘劲蓝的整月工资数额一致，公司的解释不属合理有效。二是公司主张2021年12月13日后未为刘劲蓝安排工作，但刘劲蓝系于施工现场受伤，公司未对刘劲蓝私自进入施工现场的主张予以举证，其应承担举证不能的不利后果，刘劲蓝主张其继续按照公司的安排在施工现场进行拆卸等收尾工作具有一定合理依据。

综合以上因素，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，遂判决驳回上诉，维持原判。

离职职工虽有农业收入 也可享有失业保险待遇

编辑同志：

我原来所在公司虽然是一家乡镇企业，但其为我缴纳了两年的失业保险费。作为农民工，如今的我因身患疾病不能再从事其他工作，不得不与公司解除劳动关系。近日，当地社会保险经办机构以农民工不属于《失业保险条例》所规定的失业主体，且因为我有承包地或多或少存在收入为由，拒绝给予我失业保险待遇。

请问：社会保险经办机构的做法对吗？

读者：李佩佩（化名）

李佩佩读者：

当地社会保险经办机构的做法是错误的。

《失业保险条例》第二条、第六条分别规定：“城镇企业事业单位、城镇企业事业单位职工依照本条例的规定，缴纳失业保险费。本条所称城镇企业，是指国有企业、城镇集体企业、外商投资企业、城镇私营企业以及其他城镇企业。”“城镇企业事业单位招用的农民合同制工人本人不缴纳失业保险费。”“城镇企业事业单位招用的农民合同制工人本人无需缴纳失业保险费，但这并不等于农民工不能享有失业保险待遇。”

因为《社会保险法》第四十四条规定：“职工应当参加失业保险，由用人单位和职工按照国家规定共同缴纳失业保险费。”这里的职工是指与用人单位存在劳动关系的劳动者，即只要农民工与用人单位存在劳动关系，由于同样具有“职工”的身份，用人单位同样应当为其办理失业保险，只不过是农民工本人无需缴纳失业保险费。

《失业保险条例》第二十一条更加明确地规定：“单位招用的农民合同制工人连续工作满1年，本单位并已缴纳失业保险费，劳动合同期满未续订或者提前解除劳动合同的，由社会保险经办机构根据其工作时间的长短，对其支付一次性生活补助。”也就是说，农民工照样可以领取失业保险金，只不过方式为“一次性”，归类在“生活补助”。

值得注意的是，以上均是“以失业”为前提，并没有将农民工具有农业收入作为除外情形。本案情形恰恰符合对应要件：一是你系农民合同制工人，即农民工；二是你已连续工作满两年，公司也一直为你缴纳失业保险费；三是你之所以与公司解除劳动合同，是因为患病无法从事原来的工作。

颜东岳 法官

张兆利 律师

消费者被商场保安强行扣留，可以主张精神损害赔偿吗？

读者吴文贞（化名）近日咨询说，她的同事夏女士在一家商场购物付款后，经过安检门时报警器报警。商场保安立即拦住她并令其脱掉外衣进行搜身，但最后未查到任何未经结算带出的商品。由于事发时正值商场人流高峰期，围观者众多。事后，深感遭受侮辱的夏女士想通过诉讼途径维权，要求对方赔礼道歉并赔偿精神损害抚慰金。

吴文贞想知道：夏女士的诉讼主张能得到法院的支持吗？

法律分析

根据吴文贞的讲述，可以确

认商场的强制搜身行为侵害了夏女士的人格尊严并已达到严重程度，因此，其有权主张精神损害赔偿。

人格权是关系到个人人格自由和人格尊严的基本民事权利。《民法典》第九百九十五条规定：“人格权受到侵害的，受害人有权依照本法和其他法律的规定请求行为人承担民事责任。受害人的停止侵害、排除妨碍、消除危险、消除影响、恢复名誉、赔礼道歉请求权，不适用诉讼时效的规定。”因此，对于消费者权益受到侵害的赔偿范围，除物质性、财产性损

失外，受害者还享有精神损害赔偿请求权。

《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。”《消费者权益保护法》第五十一条规定：“经营者有侮辱诽谤、搜查身体、侵犯人身自由等侵害消费者或者其他受害人人身权益的行为，造成严重精神损害的，受害人可以要求精神损害赔偿。”这里的精神损害赔偿，是指公民在人格权益受到不法侵害时，有权要求加害人给予一定金钱加以抚慰的一种司法救济，也

是对实施侵权行为的加害人所给予的一种惩戒性制裁制度。

精神利益虽然抽象、无形，但法律亦应充分发挥保护功效，既要惩罚严重侵害消费者精神利益的行为，也要对消费者的损害予以充分救济和明确保护。也就是说，消费者的精神损害赔偿请求权兼具补偿性与惩罚性功效，一方面责令经营者对消费者的精神损害予以物质补偿，对其创伤施以缓和补救；另一方面借以经营者金钱的支付惩罚其严重侵权行为，以维护正常消费秩序。

张兆利 律师