

未签劳动合同亦未缴纳社会保险

职工工作仅3天受伤，工伤待遇如何确定？

劳动者入职后刚工作3天即因工受伤。由于未与公司签订书面劳动合同，且公司未为劳动者缴纳包括工伤在内的社会保险，在劳动关系确认、工伤认定及工伤待遇给付等环节，公司一概予以否认。本案历经仲裁、一审、二审之后，公司最终承担了该劳动者的工伤赔偿责任。

上班三天因工受伤，公司既否认劳动关系又否定构成工伤

2020年8月2日，李改平进入公司从事车间操作工工作，双方未签订书面劳动合同。2020年8月5日，也就是李改平上班的第三天，他即因工作受伤。经送医院治疗，诊断结果为右手中指中末节毁损伤。

因入职时间短，公司尚未为李改平办理社会保险参保手续，他于2020年11月11日向当地人社局申请工伤认定。在双方就是否存在劳动关系存在争议的情况下，人社局作出《工伤认定中止审理通知书》。

随后，李改平于2020年12月30日提起劳动争议仲裁。经审理，仲裁机构裁决确认其与公司在2020年8月2日至2020年12月30日期间存在劳动关系。公司不服该裁决诉至法院，法院于2021年6月16日作出民事判决，确认双方在上述期间存在劳动关系。公司提起上诉后，二审法院于2021年10月26日作出驳回上诉、维持原判的判决。

依据上述法院生效判决，人社局于2021年11月29日作出《认定工伤决定书》，认定李改平于2020年8月5日所受伤害为工伤。公司不服该工伤认定结论，向法院提起行政诉讼请求撤销。因其诉求未获支持，公司又提起上诉。经审理，二审法院终审判决驳回公司的上诉请求。

因未签订劳动合同，工资标准和经济补偿成为争议焦点

2022年10月20日，李改平就工伤待遇一事再次申请劳动争议仲裁。经审理，仲裁机构于2023年11月3日裁决公司支付李改平：1.经济补偿金5220元；2.一次性伤残补助金93960元、一次性工

伤医疗补助金20880元、一次性伤残就业补助金83520元、停工留薪期工资50808元、劳动能力鉴定费300元。公司不服该裁决，诉至一审法院。

法院开庭审理时，双方的主要争议焦点是公司应否向李改平支付解除劳动关系经济补偿金、仅工作3天的李改平月工资应按何种标准计算。

对此，公司主张李改平从入职至受伤全部工作时间只有3天，李改平在出院之后既没有向公司请假，也没有回公司上班，直到劳动争议仲裁阶段才向公司提出解除劳动关系，由此可见双方之间的劳动关系一直没有解除。由于公司不存在违法行为，解除劳动关系是由李改平提出的，所以，公司依法不应支付经济补偿金。

对于李改平的月工资标准，公司称双方没有书面约定工资，只是口头约定其每月工资5000元左右。早在确认劳动关系案件中，已经认定公司经营者许丽萍的丈夫温伟通过微信支付3000元给李改平，该款项并没有备注是什么款项。案外人曲华、佟旭通过微信支付李改平1000元，也没有备注是什么性质的款项，无法认定这些款项为李改平工资所得。李改平称其月工资为10440元，这仅仅是其个人主张，不能作为本案相关费用支付基准。

李改平主张，入职时公司与他口头约定上班时间为上午7点30分至12点，下午1点30分至6点，每月的1日为休息日。同时，温伟口头承诺其工资标准为每小时40元，每天工作9小时。在劳动关系确认一案审理时，公司职工曹斌在接受法院《事故伤害调查笔录》中陈述，李改平的工资标准与李改平本人的陈述相一致。

此外，李改平主张，经济补偿金是公司通过电话辞退他时告知的，且公司对仲裁机构认定双方是协商一致解除劳动合同未提出异议。

结合证据认定职工工资标准，法院判令公司承担工伤赔偿责任

关于李改平的月工资标准，一审法院认为，用人单位应当按照工资支付周期如实编制工资支付台账。工资支付台账应当至少保存二年。本案中，双方当事人未签订书面的劳动合同，考勤记录、工资台账等属于公司掌握的证据，应由公司负举证责任。

经查，与本案相关联的确认劳动关系一案判决认定，公司存在经营者许丽萍的丈夫温伟委托曲华、佟旭向李改平微信转账的事实，但公司未能说清2020年10月8日微信转账1000元是何种款项性质。对此，李改平提交其与温伟的微信聊天记录显示，2020年10月6日李改平：“老板，你好！请把我上班的工资（40元×18小时=720元）结算支付一下。”2020年10月8日李改平：“谢谢老板，收到佟旭代老板给的1000元（工资720元+医药费280元）……”温伟未作回复。

一审法院认为，李改平的工资情况的举证责任依法由公司承担，但公司未提供证据予以证明，李改平则提供上述微信聊天记录予以佐证。结合曹斌在《事故伤害调查笔录》中陈述李改平工资标准为40元/小时，每天工作9小时，李改平主张的月工资与微信聊天记录及曹斌的陈述一致，能够互相印证，构成证据链，应当予以采信。据此，一审法院认定李改平的月工资标准为10440元。

关于经济补偿金问题，一审法院查明，对仲裁认定双方是协商一致解除劳动合同，当事人均无异议。结合公司在仲裁庭审笔录中“如果李改平确认自2021年1月1日起，双方不存在劳动关系，公司也认可双方劳动关系解除时间为2021年1月1日，但对李改平主张公司单方解除不予认

可”的陈述，一审法院认定双方系协商一致解除劳动合同。因此，公司应当依法向李改平支付经济补偿金。

综上，一审法院于2025年5月判决公司向李改平支付：1. 经济补偿金5220元；2. 一次性伤残补助金93960元、一次性工伤医疗补助金20880元、一次性伤残就业补助金83520元、停工留薪期工资50808元。公司不服该判决提起上诉，但被二审法院驳回。

【评析】

本案中，公司主张双方口头约定的李改平月工资标准为底薪5000元以及提成，但仅有单方陈述，并未能就其主张提交有效证据加以证明，当然不能得到法律的支持。相反，李改平主张其月工资标准为40元/小时，每天工作9小时，每月休息一天，双方约定的月工资标准为10440元。对此，其提交的自己与公司经营者许丽萍的丈夫温伟微信记录等证据予以证实，法院综合证人陈述，认定李改平工伤前月工资标准为10440元/月，符合法律规定。

关于经济补偿金问题。《劳动合同法》第三十六条规定：“用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。”该法第四十六条第二项规定：“有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：……（二）用人单位依照本法第三十六条规定向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的……”本案中，双方均无法证明系由用人单位提出还是劳动者提出解除劳动合同，一审法院依据当事人庭审陈述认定双方系协商一致解除劳动关系并无不当，公司应当向李改平支付经济补偿金。同时，结合李改平在公司的工作年限，判决公司向其支付半个月的工资作为经济补偿是正确的。（文中人物均为化名）

杨学友 检察官

未成年人购买游戏账号 父母能否讨回有关款项？

编辑同志：

近日，我9岁的儿子趁我不备，使用手机上绑定的我的银行卡账户，支付12000元在一家网络科技有限公司经营的游戏交易平台购买了带有大量游戏装备的游戏账号。

请问：我能否要求网络科技有限公司退货退款？

读者：陈玲玲（化名）

陈玲玲读者：

你有权要求网络科技有限公司退货退款。

《民法典》第十七条、第十九条分别规定：“不满十八周岁的自然人为未成年人。”“八周岁以上的未成年人为限制民事行为能力人，实施民事法律行为由其法定代理人代理或者经其法定代理人同意、追认；但是，可以独立实施纯获利益的民事法律行为或者与其年龄、智力相适应的民事法律行为。”

《最高人民法院关于适用〈民法典〉总则编若干问题的解释》第五条规定：“限制民事行为能力人实施的民事法律行为是否与其年龄、智力、精神健康状况相适应，人民法院可以从行为与本人生活相关联的程度，本人的智力、精神健康状况能否理解其行为并预见相应的后果，以及标的、数量、价款或者报酬等方面认定。”

与之对应，基于你9岁的儿子属于限制民事行为能力人，而购买游戏账号、装备不属于纯获利益的民事法律行为，这就意味着该行为是否有效取决于你作为其法定代理人是否追认或是否与你儿子的年龄、智力相适应。可是，回答是否定的：

一方面，你并不认可儿子购买游戏账号、装备的行为，甚至已明确要求网络科技有限公司退货退款；另一方面，普遍而言，9岁的儿童身心发育尚未成熟，缺乏足够的自制力和判断力，面对具有诱惑性的游戏容易产生不理性消费的冲动。同时，其对12000元钱，无论从数额上还是从价值上都没有什么概念，不知道相应的支出代表着什么，会给家庭造成怎样的后果，即并非与其年龄、智力相适应。这对于你儿子也不例外。

对此，《民法典》第一百五十七条明确规定：“民事法律行为无效、被撤销或者确定不发生效力后，行为人因该行为取得的财产，应当予以返还……”基于此，你有权要求网络科技有限公司退货退款。

颜梅生 法官

有医院继续病休证明，工伤职工能否继续停工留薪？

读者程丽丽（化名）在咨询时说，她遭遇工伤后已停工12个月，并由公司向她支付了停工留薪期工资。此后，她基于医院向其出具的“建议继续病休4个月”诊断证明书拒绝返回公司上班，并要求公司继续支付4个月的停工留薪期工资。然而，公司不同意以医院疾病诊断书为休假依据，要求她去设区的市级劳动能力鉴定委员会确认是否需要延长停工留薪期。

她想知道：其能否拒绝鉴定确认、拒绝提交有关材料和配合公司进行现场鉴定？

法律分析

根据程丽丽讲述的情况可知，其不得拒绝公司的要求，否则，将要承担相应的法律后果。

《社会保险法》第三十九条第一项规定：“因工伤发生的下列费用，按照国家规定由用人单位支付：（一）治疗工伤期间的工资福利……”

《工伤保险条例》第三十三条规定：“职工因工作遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的，在停工留薪期内，原工资福利待遇不变，由所在单位按月支付。停工留薪期一

般不超过12个月。伤情严重或者情况特殊，经设区的市级劳动能力鉴定委员会确认，可以适当延长，但延长不得超过12个月。”

《工伤职工劳动能力鉴定管理办法》第十一条规定：“工伤职工应当按照通知的时间、地点参加现场鉴定。”

从上述规定可以看出，为确保工伤职工在治疗期间能够得到相应保障，同时避免工伤职工“小伤大养”以及借故拒绝上班等行为损害用人单位的合法权益，相关规定既明确了工伤职工暂时停止工作进行治疗期间享受相应的工伤保险待遇，又对治疗

期限进行了限制，若需延长应当履行审批程序。

正因为工伤职工适当延长治疗期限需要经设区的市级劳动能力鉴定委员会确认，不能仅凭医疗机构出具的诊断证明书自行延长，所以，程丽丽若想继续停工留薪就要接受鉴定，履行向市级劳动能力鉴定委员会提交有关材料、配合进行现场鉴定的义务。如果程丽丽坚持以医疗机构出具的诊断证明书为依据，一味拒绝鉴定、不提交有关材料，必将导致劳动能力鉴定工作无法进行，由此造成的不利后果由程丽丽自行承担。

颜东岳 法官