

职工疑似感染职业病后被要求补签劳务合同

公司拒付工伤待遇被认定为推卸责任

职工被诊断为疑似矽肺职业病后，公司与其补签一份《劳务合同书》。随后，公司又以到期不续签合同方式，与该职工解除用工关系。此后，职工在认定劳动关系、申请给付工伤待遇时遭到公司拒绝。近日，二审法院终审判决支持职工的诉讼请求。

从事风钻掘进工作二年，职工感染职业性矽肺病

2020年5月，曹成义（化名）进入一家矿业公司从事风钻掘进工作，双方未签订书面劳动合同，但矿业公司为他缴纳办理有工伤保险。2022年10月25日，经医院职业病防治科检查，诊断报告显示，曹成义双肺多发粟粒样结节，结合职业史要求其复查。

2022年12月31日，矿业公司与曹成义补签《劳务合同书》一份，载明：“2020年8月1日至2022年12月31日，矿业公司聘用曹成义作为钻工在矿山工作；曹成义的劳务报酬支付依据每月进尺量结算工资；曹成义应遵守公司或部门制定的劳动纪律及工作规范，按照公司作息時間进行工作。”

2023年6月14日，医院出具《职业病诊断证明书》。该诊断证明载明曹成义2020年8月至2022年9月，在矿业公司矿山采掘施工项目部从事钻工工作，接触粉尘，有职业病危害接触史。诊断结论为职业性矽肺壹期。此后，曹成义向人社部门申请工伤认定。2024年3月6日，人社部门认定其构成工伤。同年8月9日，他被鉴定为七级伤残。

矿业公司否认劳动关系，拒绝承担工伤赔偿责任

矿业公司不服人社部门作出的工伤认定结论，于2024年8月29日向法院提起行政诉讼。经审理，法院判决驳回矿业公司要求撤销工伤认定结果的诉讼请求。矿业公司不服该判决提起上诉，但被二审法院驳回。

此后，因矿业公司拒绝承担工伤赔偿责任，曹成义提起劳动争议仲裁申请。依据在案证据，仲裁机构裁决双方劳动关系自裁决生效之日起解除、矿业公司向曹成义支付一次性伤残就业补助金等共计248003元。

曹成义与矿业公司均不服

该裁决，分别向一审法院提起诉讼。

曹成义请求一审法院判决：1.确认其与矿业公司自2020年5月至2024年7月30日期间存在劳动关系；2.判令矿业公司向其支付一次性伤残就业补助金236700元、解除劳动关系经济补偿金42704元。而矿业公司则以双方之间不存在劳动关系为由，拒绝承担工伤赔偿责任。

劳务合同名实不符，法院判决确认劳动关系

对于曹成义与矿业公司之间是否存在劳动关系争议，一审法院认为，矿业公司与曹成义补签的《劳务合同书》不仅约定了曹成义的工作岗位、工资报酬的结算方式和合同的履行期限，还约定曹成义应遵守矿业公司各项工作纪律制度等内容，该情形符合劳动合同的构成要件。此外，曹成义提供的劳动是矿业公司业务的重要组成部分，矿业公司依据曹成义的工作量及工作绩效向其支付劳动报酬，双方之间具有较强的经济从属性和人格从属性。在双方均符合劳动主体特征的情况下，应当认定双方签署的《劳务合同书》名为劳务合同实为劳动合同，也就是说，双方在相应期间存在劳动关系。

关于双方存在劳动关系的起止时间，一审法院认为，《职业病防治法》（2018年修正）第三十五条第二款规定“……对在职业健康检查中发现有与所从事的职业相关的健康损害的劳动者，应当调离原工作岗位，并妥善安置；对未进行离岗前职业健康检查的劳动者不得解除或者终止与其订立的劳动合同。”本案中，双方签订的《劳务合同书》约定到期时，曹成义处于疑似职业病病人的诊断期间，根据该规定，双方的劳动关系并不当然终止。

另外，在曹成义职业病确诊后，矿业公司未通知曹成义并对其另行安排工作。其于2024年8月9日被鉴定为七级伤残后，按

照规定只有在其本人提出解除劳动合同时，其与矿业公司之间的劳动关系才能解除。现曹成义直接以提起劳动争议仲裁的方式主张解除劳动合同，一审法院认为，双方的劳动合同关系应当自劳动争议仲裁申请书于2024年7月17日送达矿业公司时解除。

曹成义要求矿业公司向其支付一次性伤残就业补助金236700元，一审法院认为，《工伤保险条例》第34条、第35条规定，工伤职工与用人单位解除或者终止劳动关系的，一次性伤残就业补助金以解除或者终止劳动关系时统筹地区上年度职工月平均工资为基数计算，七级伤残应当支付36个月。现曹成义本人提出解除劳动合同，矿业公司应向其支付一次性伤残就业补助金应为256752元。曹成义起诉的该项请求为236700元，不超过行政法规规定的计算数额，应当予以确认。

曹成义要求矿业公司向其支付解除劳动合同经济补偿金42704元，一审法院认为，《劳动合同法》第38条规定“用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：（1）未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的……”第46条规定“有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：（2）劳动者依照本法第38条规定解除劳动合同的……”曹成义主动要求与矿业公司解除劳动合同，属于《劳动合同法》第38条规定的法定情形，矿业公司应向其支付经济补偿金。

因一审法院确认自2020年5月至2024年7月17日期间曹成义与矿业公司存在劳动关系，故矿业公司应向曹成义支付5.5个月工资。经查，曹成义离职前月平均工资为10657.07元，矿业公司应向其支付经济补偿金58613.89元。曹成义诉请42704元，不超过法律规定的计算数额，应当予以确认。

综上，一审法院判决确认双方之间在相应期间存在劳动关系，矿业公司应支付曹成义一次

性伤残就业补助金236700元、解除劳动合同经济补偿金42704元。

矿业公司不服该判决提起上诉，二审法院审理后判决驳回上诉，维持原判。

【评析】

本案的争议焦点是矿业公司与曹成义补签《劳务合同书》后，劳动关系能否得到确认？而认定用工关系不仅要看双方签订的用工合同名称，更应依据法律规定的标准来判定。在案证据显示，曹成义的工作岗位、工资报酬的结算方式及其应遵守矿业公司各项纪律制度等表明，曹成义受矿业公司日常管理并获取劳动报酬，双方之间具有较强的经济从属性和人格从属性，完全符合劳动合同的构成要件。

《劳动合同法》第42条规定：“劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照本法第40条、第41条的规定解除劳动合同：（1）从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的；（2）在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的……”该法第45条规定：“劳动合同期满，有本法第42条规定情形之一的，劳动合同应当续延至相应的情形消失时终止。但是，本法第42条第2项规定丧失或者部分丧失劳动能力劳动者的劳动合同的终止，按照国家有关工伤保险的规定执行。”

本案中，双方补签的《劳务合同书》到期时，曹成义已经被确诊为疑似职业病，即便双方劳动合同期满，按上述法律规定，双方之间的劳动关系并不当然终止。况且，在曹成义被确诊职业病后，矿业公司未对其另行安排工作。特别是其被鉴定为七级伤残后，非其本人提出解除劳动合同，双方之间的劳动关系不能解除。因此，矿业公司主张双方合同到期未续签而解除，当然不会得到法律的支持。

杨学友 检察官

债务人死亡，保证人还款后可以追偿

基本案情

刘某与张甲系同一个小区的居民。2024年3月，经刘某介绍，张甲向耿某借款60000元，刘某为张甲的该笔借款提供担保。同年10月10日，张甲突发疾病去世，刘某替张甲向耿某还款60000元。张甲去世后，其第一顺序法定继承人无：陈某（张甲之妻）、张乙（张甲之女）、张丙（张甲之父）、崔某（张甲之母）。刘某多次就案涉债务向上述继承人催要无果后诉至法院，请求判令4被告偿还借款及利息。

裁判结果

法院审理认为，张甲向耿某借款，刘某为张甲的借款提供担保，系当事人真实意思表示，张甲与刘某之间形成的借款担保合同依法成立且合法有效。2024年10月10日，刘某代张甲偿还借款60000元，耿某为其出具证明条。刘某作为保证人在承担保证责任后，有权向张甲追偿。因张甲死亡，陈某、张乙、张丙、崔某作为张甲的继承人，应在继承张甲遗产实际价值范围内对案涉借款承担还款责任。关于刘某主张的利息问题，刘某承担保证责任偿还款项后，其有权要求4被告在继承张甲遗产实际价值范围内偿还款项。被告陈某、张乙、张丙、崔某未及时偿还款项，刘某有权向4被告主张自起诉之日起至款项付清之日止的利息。

综上，法院于近日作出判决被告陈某、张乙、张丙、崔某在继承张甲遗产实际价值范围内偿还刘某某款项60000元及2025年1月23日起至借款实际付清之日的利息。

法律解析

民间借贷中，保证人承担保证责任后，有权在其承担保证责任的范围内向债务人追偿，享有债权人对债务人的权利。实践中，若出现债务人死亡的情形，债务人的继承人可能会以债务人死亡为由逃避债务。按照法律规定，在债务人死亡后，其继承人应当以所得遗产实际价值为限清偿被继承人依法应当缴纳的税款和债务。超过遗产实际价值部分，继承人自愿偿还的不在此限。继承人放弃继承的，对被继承人依法应当缴纳的税款和债务可以不负清偿责任。因此，债务人死亡并不意味着债务的灭失，债权人或者保证人均可向其继承人主张权利以实现债权。 刘涛 律师

职工就劳动争议案件撤诉，当心丧失再次起诉的权利

读者肖琳琳（化名）近日咨询说，因对劳动争议仲裁委员会就其与公司之间的劳动争议仲裁裁决不服，她向法院提起诉讼。之后，因公司私下表示愿意多给她一些经济补偿，她便主动以想自行协商为由向法院申请撤诉。

可是，法院向她与公司送达准予撤诉裁定书后，双方却未能协商达成一致意见。面对她再次提起的诉讼，法院却不予受理。

肖琳琳想知道：法院这样做的事实以及法律依据是什么？

法律分析

根据肖琳琳的介绍可知，法院的做法符合法律规定，是正确的。

《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉的解释》第二百一十四条第一款规定：“原告撤诉或者人民法院按撤诉处理后，原告以同一诉讼请求再次起诉的，人民法院应予受理。”该规定表明，对普通民事案件而言，原告提起诉讼后撤诉的，享有再次提起诉讼的权利。

但是，基于劳动争议案件

具有特殊性，《最高人民法院关于人民法院对经劳动争议仲裁裁决的纠纷准予撤诉或驳回起诉后劳动争议仲裁裁决从何时起生效的解释》第一条规定：“当事人不服劳动争议仲裁裁决向人民法院起诉后又申请撤诉，经人民法院审查准予撤诉的，原仲裁裁决自人民法院裁定送达当事人之日起发生法律效力。”即只要劳动争议案件的当事人收到法院准予撤诉的裁定书，原劳动争议仲裁委员会所作的仲裁裁决便不再是效力待定状态，而是发生了法律效力。也正因

为裁决发生了法律效力，当事人便失去了再次通过起诉改变劳动争议仲裁委员会所作仲裁裁决的前提与权利。

结合本案，尽管肖琳琳撤诉是由于公司的私下承诺，但这并不能改变其向法院申请撤诉是出自自己的意愿，没有人对此加以强制。况且，法院根据其撤诉申请作出准予其撤诉的裁定并无不当，肖琳琳自然不能因为事后未能与公司达成一致而再次提起诉讼。本案提示人们：对劳动争议案件，应谨慎撤诉，以免丧失再次起诉的权利。 廖春梅 法官