

# 个体菜摊雇工因工负伤可享工伤待遇

□本报记者 赵新政

“我是蔬菜摊老板雇佣的司机，每天的任务是运输蔬菜。”张铄（化名）说，因双方未签订劳动关系、老板未为他缴纳社会保险，当他在装运蔬菜过程中因工负伤后老板拒绝承担工伤赔偿责任。

因老板否认双方之间存在劳动关系，张铄便提起劳动争议仲裁申请。在劳动关系得以确认、人社部门认定其所受伤害构成工伤之后，他又提起工伤待遇赔偿诉讼。近日，二审法院判决支持其请求。

## 入职未签劳动合同 老板否认劳动关系

王某和其妻郭某经营的蔬菜摊成立于2013年3月18日，组成形式为个人经营，经营范围为新鲜蔬菜批发、零售。2022年5月30日，该蔬菜摊聘用张铄为司机，专门从事蔬菜运输工作。入职后双方未签订劳动合同，也未为他缴纳社会保险。

2022年11月29日20时，张铄在市区某大型蔬菜批发市场装车过程中不慎摔伤。住院期间，张铄与家政公司签订的《护理协议》载明：起止时间为2022年11月30日至12月14日，护理费用为290元/天。医院出具的诊断证明书载明其右跟骨骨折、左内踝骨折，建议其出院后按期到医院复查、患肢禁负重，同时应全休1月，需陪护1人。

2023年4月1日，蔬菜摊出具的《证明》载明：张铄2022年5月30日起一直在本单位工作，职务为司机，月工资综合为10000元。卸车费每天50元，基本工资8500元。

2023年5月26日，张铄将蔬菜摊诉至劳动争议仲裁机构，请求确认双方于2022年5月30日至2022年11月29日存在劳动关系、蔬菜摊向其支付未签订书面劳动合同二倍工资差额50000元、解除劳动关系经济补偿金10000元。

庭审中，张铄当庭主张放弃确认劳动关系事项，后续另行主张。经仲裁机构调解，双方自愿达成如下协议：1.双方劳动关系于2022年11月29日解除；2.蔬菜摊一次性支付张铄未签订书面劳动合同二倍工资差额、解除劳动

关系经济补偿金共计55000元；3.张铄自愿放弃本案其他仲裁请求；4.双方就本案再无其他劳动争议纠纷。

上述协议履行完毕后，张铄再次申请劳动争议仲裁，请求确认他与蔬菜摊自2022年5月30日至2022年11月29日期间存在劳动关系。经审理，仲裁机构认为双方符合《劳动合同法》第2条规定的主体条件，结合在案证据裁决支持其请求。蔬菜摊不服该裁决诉至一审法院，但其请求未获支持。其上诉至二审法院，相应诉请又被驳回。

## 工资标准如何计算 争议双方各有主张

2024年3月6日，经张铄申请其被认定为工伤且构成九级伤残。针对他提出的仲裁请求，仲裁机构裁决蔬菜摊向他支付一次性伤残补助金80110.5元、一次性工伤医疗补助金63204元、一次性伤残就业补助金63204元、住院伙食补助费420元、住院期间的护理费4350元、工伤医疗费719.31元。他不服该裁决诉至一审法院。

庭审中，张铄对其月工资计算基数有意见，称入职时双方口头约定每月基本工资8500元和卸车费每天50元，实际月均为9560元。

蔬菜摊称，卸车费系劳务性质，额外干活就给点钱。张铄的工资按月计发，零碎支付的钱是卸车费。张铄称工资计算应按照蔬菜摊出具的《证明》为标准，月工资综合为10000元；蔬菜摊称卸车费不属于张铄的工资构成，其不参与卸车不会扣工资，《证明》系当时为了解决交通事故赔偿，张铄写好发给蔬菜摊的，与实际情况不符。

经查，2022年11月1日，张铄向郭某发微信：“姐！上月卸车26天，1300元，尿素160元。共1460元”当日，郭某向他微信转账1460元。2022年12月2日，张铄：“姐！上个月卸车28天，1400元，尿素两桶小的64元，两桶大的125元，10日充话费300元，共1890元。”2022年12月8日，张铄：“姐！把钱发过来，我该交护工费了。”次日，郭某

向他微信转账1890元。

2022年7月1日，张铄向王某发微信：“哥！这个月加上个月2天共32天，你把工资发过来。”次日，王某向张铄微信转账9066元。此后，张铄通过同样方式分别领取同年8月至11月工资。2022年12月2日，张铄：“这个月上29个班，8207元。”王某：“这几天账没收上来。”张铄：“给我3000元，我把房贷交了。”王某：“好的。”当日，王某向他微信转账3000元。2022年12月12日，张铄：“若方便把剩下的工资发过来。”当日，王某向他微信转账5207元。

## 法院详查案件实情 单位承担赔偿责任

《社会保险法》第38条、第41条第1款规定，职工所在用人单位未依法缴纳工伤保险费，发生工伤事故的，由用人单位支付工伤保险待遇。依据《工伤保险条例》第37条第1项及该条例第64条规定，一审法院认为，双方对第二项、第三项裁决事项均未提出异议，对此应当予以确认。

本案中，双方对张铄的工资构成存在争议，张铄称其工资构成包括基本工资8500元/月及卸车费50元/天且有《证明》为证，蔬菜摊对此不予认可，称张铄工资标准为8500元/月，《证明》系为了张铄另案诉讼所出具，与实际不符。经查，张铄在职期间月工资发放数额并不固定，其与蔬菜摊经营者王某、郭某转账中存在多笔零碎小额转账来往，包括卸车、尿素、支付话费等，与张铄主张及《证明》所载内容均不符，结合在案证据及双方自认，经核算，仲裁机构裁决书确认张铄月平均工资标准为8901.17元未低于法院核算金额，结合张铄被鉴定达到职工工伤与职业病致残等级标准九级的事实，仲裁裁决书确认蔬菜摊支付张铄一次性伤残补助金80110.5元合理，一审法院对此予以确认，张铄主张超出部分，不予支持。

关于停工留薪期工资，庭审中，双方均认可已于2022年11月29日经协商一致解除劳动关系，且双方已就此达成调解协议并实际履行，张铄也表示认可前述调解协议的真实性、合法性，故

此，张铄要求蔬菜摊支付其停工留薪期工资，缺少事实和法律依据，一审法院不予支持。

关于住院伙食补助费，依据《关于北京市工伤保险基金支出项目标准及相关问题的通知》（京人社工发〔2011〕384号）第2条、第3条规定，结合张铄住院天数，仲裁裁决确定住院伙食补助费为420元正确，一审法院予以确认。

关于护理费，依据《工伤保险条例》第33条第3款规定，生活不能自理的工伤职工在停工留薪期需要护理的，由所在单位负责。第34条规定，工伤职工已经评定伤残等级并经劳动能力鉴定委员会确认需要生活护理的，从工伤保险基金按月支付生活护理费。生活护理费按照生活完全不能自理、生活大部分不能自理或者生活部分不能自理3个不同等级支付，其标准分别为统筹地区上年度职工月平均工资的50%、40%或者30%。本案中，考虑张铄治疗工伤住院期间确需要护理的实际情况，结合张铄受伤部位、住院天数及医嘱，一审法院认为，仲裁裁决确定蔬菜摊支付张铄住院期间护理费4350元合理，应当予以确认。

关于交通费，一审法院认为，张铄主张其到外地某医院复查的交通费，但并未提交相关证据证明工伤保险协议医疗机构已出具证明，并报经办机构同意到统筹地区以外就医治疗，故对其该项诉讼请求法院不予支持。

关于医疗费，结合张铄提交的医药费票据、费用清单、检查报告单，其主张的医疗费用系工伤治疗后复查产生且届时双方劳动关系已经解除，故一审法院仅对仲裁裁决认定的719.31元医疗费进行确认。

另外，张铄主张的营养费，缺少事实和法律依据，一审法院不予支持。

综上，一审法院判决蔬菜摊支付张铄一次性伤残补助金80110.5元、一次性工伤医疗补助金63204元、一次性伤残就业补助金63204元、住院伙食补助费420元、护理费4350元、医疗费719.31元。蔬菜摊不服该判决提起上诉，但被二审法院驳回。

## 法院判决恢复劳动关系 停工期间工资如何补发？

读者周欢欢（化名）咨询说，她体检时得知自己怀孕就可如实告知公司并希望得到照顾，可公司竟然与她解除劳动合同，而她没有任何过错。为维护自身合法权益，她以公司构成违法解除劳动合同为由申请劳动争议仲裁要求恢复劳动关系。本案经仲裁、一审、二审程序之后，最终判决双方恢复劳动关系。可是，她从公司违法解雇时起至劳动关系恢复前一直没有任何收入。

她想知道：自己能否要求公司补发停工期间的工资？这些工资按什么标准补发？

### 法律分析

周欢欢有权要求公司补发其被解除劳动合同之日起至劳动关系恢复履行之日前一日期间的工资。

《劳动合同法》第48条规定：“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第87条规定支付赔偿金。”因此，当劳动争议仲裁机构或人民法院认定用人单位解除或终止劳动合同行为违法，劳动合同仍具备继续履行条件的，劳动者依法享有选择权。当劳动者选择恢复劳动关系时，由于劳动关系在法律上被视为从未消灭，故用人单位需要承担工资给付义务。

关于工资的补发期间和标准，《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（二）》第18条第1款规定：“用人单位违法解除、终止可以继续履行的劳动合同，劳动者请求用人单位支付违法解除、终止决定作出后至劳动合同继续履行前一日工资的，用人单位应当按照劳动者提供正常劳动时的工资标准向劳动者支付上述期间的工资。”据此，工资补发的起算时间应为用人单位作出解除或终止劳动合同决定后开始不支付工资之日起，至劳动关系实际恢复履行前一日。工资补发标准则应按照劳动者提供正常劳动时的工资标准予以确定。“正常劳动时的工资标准”通常包括劳动者的基本工资、岗位工资、固定津贴等固定收入项目，不包括加班费、绩效奖金、年终奖等与工作业绩、工作时间相关的浮动项目。

另外，《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（二）》第18条第2款规定：“用人单位、劳动者对于劳动合同解除、终止都有过错的，应当各自承担相应的责任。”比如，如果劳动者因自身存在过错被解雇，而用人单位只是在解雇程序方面不合法，那么，可以根据劳动者的过错程度，按比例酌减用人单位应补发的工资。

本案中，法院终审判决恢复双方劳动关系，公司应当履行判决，恢复周欢欢的工作。鉴于周欢欢对于被解雇无任何过错，故公司应按照周欢欢被解雇前提供正常劳动时的工资标准，向其支付解除劳动合同决定作出后至恢复劳动关系前一日期间的工资。潘家永 律师

## 离职后确诊患上职业病，还能认定为工伤吗？

### 基本案情

老齐原本是甲公司职工，1995年3月至2023年2月在甲公司从事拉丝工作，工作环境中噪声较大。2023年2月，老齐与甲公司解除劳动合同关系，甲公司向他出具离岗体检介绍信和解除劳动合同证明书。

离岗后，老齐进行了体检，医院于2023年6月出具《职业病诊断证明书》，诊断老齐为职业性轻度噪声聋。于是，老齐遂向当地人社局申请工伤认定，并被认定为工伤。

甲公司对该工伤认定决定不服，认为老齐申请工伤认定时，双方之间的劳动关系已经解除。因老齐申请工伤认定的前提条件已不存在，所以，案涉人社局作出的

《认定工伤决定书》应予以撤销，遂将该人社局诉至法院，请求撤销该份《认定工伤决定书》。

### 法院审理

法院认为，《人力资源和社会保障部关于执行若干问题的意见》第八条规定：“曾经从事接触职业病危害作业、当时没有发现罹患职业病、离开工作岗位后被诊断或鉴定为职业病的符合下列条件的人员，可以自诊断、鉴定为职业病之日起一年内申请工伤认定，社会保险行政部门应当受理。”结合本案职业病诊断证明书、人社局的调查笔录、劳动合同书、体检介绍信、协商解除劳动合同协议书等证据，能够印证老齐符合工伤认定条件。因此，案

涉人社局作出的工伤认定符合法律规定，老齐的情况应当被认定为工伤，遂判决驳回公司的诉讼请求。

### 法官提示

职业病的发现、诊断及认定存在滞后性，劳动者在离职前要进行离职职业健康检查。《工伤保险条例》的宗旨是保障因工作遭受事故伤害或者患职业病的职工能得到及时医疗救治与经济补偿，因此，有过职业病接触史的劳动者，在离职前务必要进行离职职业健康检查，以免发生纠纷。与此同时，用人单位要依法参加工伤保险、定期组织健康检查，从源头上做好工伤预防，更好地保护劳动者的合法权益。

刘涛 律师