

上岗第一天出事故 企业否认录用咋维权

典型案例

企业因急需人手,让前来应聘的职工未经培训便仓促上岗,导致职工第一天上班便遭遇工伤。出事后,企业竟然称其从未录用过该职工,并以未签劳动合同,没有员工名册、考勤表等证据“自证清白”。

【职工】 上岗第一天 左手卷入拔丝机

2017年3月26日,河北省衡水安平县的罗某看到登载在网上的招工广告信息后,到当地某丝网制品有限公司面试。面试中,罗某见到了公司负责人苏某的妻子任某,被任某当场允许录用,并告知其即日就可以进厂上班。由于企业拔丝岗位缺人手,上班第一天,车间主任在没有对罗某进行培训的情况下,让本应在车间当勤杂工的罗某上了拔丝岗位。操作中,罗某的左手不慎卷入拔丝机受伤。任某赶到医院了解情况,看到罗某伤情后,垫付了部分医药费。任某在医院里对院方承认,罗某是在自己的工厂出的事,医生在住院通知书负责人一栏填写了任某的名字。之后,公司负责人苏某又到医院和罗某家中进行了探视,但是双方未就赔偿达成协议。罗某向劳动仲裁提出申请,要求确认双方存在劳动关系。

劳动仲裁经过审理后,综合罗某提交的双方谈话视频和录音等证据资料,以公司未尽到合理的管理和注意义务为由,裁定双方存在劳动关系。安平县丝网制品有限公司随后向法院提起诉讼。

【案例】 并未录用该人 受伤系卷入车间导致

公司在法庭上称,其与罗某不存在劳动关系,最多承担侵权责任。理由是:首先,公司职工李某擅自让罗某进入车间,系其个人行为,与公司无关。其次,根据公司的操作规程,拔丝时不能用剪刀。而罗某受伤,是由于拔丝时使用剪刀,才使手卷入机器的。综上,罗某是在未经公司许可的情况下,擅自进入车间,偷偷“学艺”,在操作机器时受伤。公司对罗某进入车间事先毫不知情。因此,劳动争议仲裁委员会认定双方存在劳动关系事实错误。第三,罗某曾于2017年3月26日下午,到原告公司面试,公司并未录用罗某。当日下午6点左右,罗某来到公司车间门口,对公司职工李某说,自己曾到公司面试,老板娘没有录用他,想在车间学习操作机器。李某让罗某离开,但罗某坚持不走。无奈,李某才让罗某留在车间,结果第二天凌晨2点,罗某受伤。李某的上述行为事先未通知公司,因此,本案中公司并没有过错。根据公司的规章制度,拔丝工人事先需要培训才能上岗,并且拔丝时是不能用剪刀的。但罗某却说,受伤是使用剪刀时,将手卷入拔丝机器导致受伤。这更进一步说明,公司从未录用过罗某。罗某进入原告公司的车间,并没有经过公司同意。因此,其受伤跟公司不存在法律关系,是其未经同意擅自操作机器导致的。

安平县丝网制品有限公司认为,劳动仲裁认定双方之间存在劳动关系无事实和法律依据。即便是认定李某的行为

代表公司,根据《侵权责任法》规定,公司最多承担侵权责任。本案中,李某让罗某进入车间,未事先征得公司同意,并且其让外人擅自进入车间的行为已经违反了公司规定,不能认定为职务行为。退一步讲,即使是认定李某的行为属于职务行为,根据《侵权责任法》第三十四条“用人单位的工作人员因执行工作任务造成他人损害的,由用人单位承担侵权责任”之规定,公司承担的侵权责任。同时,罗某主张双方存在劳动关系,没有证据支撑。因此,劳动争议仲裁委做出的仲裁裁决书没有依据。

公司同时向法院提交了工资发放清单、员工名册、考勤表等证据,用来证明公司并没有罗某该员工。公司职工李某的证人证言也证明其违反公司规定,擅自允许罗某进入公司车间,进而发生事故的。综上所述,安平县丝网制品有限公司认为,罗某根本没有在公司上班,双方之间不存在劳动关系,请求法院依法判令原、被告之间不存在劳动关系。

【法院】 人身意外险单是最有力证据

法院经过审理后认定:罗某所提交的原告公司网上招聘广告复印件一份,原告厂子里的照片两张,人身意外险单复印件一份,河北医科大学第三医院、河北省骨科医院住院病历及诊断证明各一份,原告公司负责人苏某、任某与罗某的谈话录音录像视频二份等,能够相互印证,形成比较完整的证据链,证实罗某与公司之间虽未签订劳动合同,但确实存在事实劳动

关系,且其是在原告处上班时受伤的事实。而原告所提交的一系列证据:公司员工花名册、员工考勤表、员工信息统计表、招聘广告的本等,均系公司单方制作,且李某等出庭证人,均系原告公司的员工,与原告公司存有利害关系,其他证据亦不能直接证明本案事实。因此,原告所提交的证据不能充分证明原告的主张,不足以推翻被告的证据。

法院经审理查明,罗某系原告公司员工,双方未签订书面劳动合同。2017年3月27日凌晨2点左右,罗某在该公司从事拔丝工作时受伤,受伤后就医治疗过程中,公司为其垫付了部分费用。

法院认为,《中华人民共和国劳动合同法》规定,用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。本案中,根据对证据的分析认定及审理查明的事实,2017年3月27日凌晨2点左右,罗某系在该公司从事拔丝工作时受伤,事实清楚、证据充分。公司否认与罗某存在事实劳动关系,未能提供充足证据予以证实。且公司在庭审中称,对罗某在公司工作一事原告毫不知情,及公司并未给罗某投保人身意外险,与罗某所提交的双方录音和视频录像中公司法定代表人苏某的陈述内容完全相反,经当庭播放,确认视频内容真实可信,因此,公司的主张不能成立。

综上所述,依照《中华人民共和国劳动合同法》第七条(劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知)第一条之规定,判决认定双方存在事实劳动关系。 □张莉慧



5月30日,汉中市汉台区汉中中路街道办事处组织创办、综合执法中队、食药所、环卫所对辖区开展综合治理工作,通过对市场经营秩序的整顿,清除干扰学生学习、休息的噪声,为高考学子提供一个安静、舒适的备考环境。 □徐思琪 摄

职工信箱

百事通先生: 我于去年进入一家制造企业工作,当时劳动合同签了3年。但今年开始,我身体出现状况,诊断下来需要动手术。现在出院了,但医生开出病假单,让我继续休养一阶段。可单位却说我构成旷工,理由是已经超过医疗期了还不能上班。人事经理还说,最好我自己辞职走人,免得单位处理对我不利。请问单位的做法对吗?我该怎么办?

读者 秦小淮

秦小淮同志:

你单位的做法不对,你的行为并不构成旷工。无故不上班当然构成违纪,旷工达到规定的天数,用人单位可以解雇。问题是你患病且有医院证明,也就是说不上班是有正当理由的,这显然跟旷工有本质的区别。所以,单位认定你旷工是不对的。如果以这样的理由解除与你的劳动合同,我认为构成非法解雇,需承担相应法律责任。法律规定,用人单位违法解除或终止劳动合同的,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,用人单位应当依照经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金,赔偿金的计算年限自用工之日起计算。用人单位支付了赔偿金后不需要再向劳动者支付经济补偿。

另外,虽然你不属于旷工,但也不等于你就可以一直在家里休养而不上班,这里涉及一个医疗期的问题。建议你先对照一下医疗期,还处于医疗期的,你可以继续休息,单位不得解除合同,你更不用自行辞职。如果确实已经超过医疗期的,那么根据《劳动合同法》第40条规定:“劳动者患病或者非因工负伤,在规定的医疗期满后不能从事原工作,也不能从事由用人单位另行安排的工作的”,用人单位可以解除劳动合同。但在程序上,用人单位需提前三十日以书面形式通知本人或额外支付一个月工资。需指出的是,劳动者患病或非因工负伤,医疗期满后不能从事原工作,也不能从事由用人单位另行安排的工作,用人单位提出解除劳动合同的,除按规定给予经济补偿外,还应当给予医疗补助费。 □百事通

因病就医不应算旷工

有话直说

不久前,上海闵行区总工会牵头组织了一次联合法律监督行动,叫停了一家保安公司与劳动者签订《放弃缴纳社会保险,并领取相应补贴》协议的行为。与以往不同的是,此次行动参与联合监督的单位,在此前区总工会、区人社局、区司法局、区人民法院“四方联动”的基础上,引入了区社保管理部门和区公安机关两支队伍力量。

据悉,2016年上海市闵行区开始探索完善多元参与下的劳动关系矛盾协调机制,持续推进区总工会、人社局、司法局、法院“四方联动”的协调劳动关系机制,形成了四方例会、信息共享、共商研判等工作制度。而在处理一些具体案件时,还引入了区社保管理部门和区公安机关两支队伍力量,逐步向“多方合作”扩展,实现了联防联审联动力量不断增强。

以新闻中的这起案件为例,这家保安公司劳动纠纷发生后,随即启动了“四方联动”机制,并力邀区社保管理部门、区公安机关共同对这家保安公司进行法律监督。工会和政府工作人员向企业和职工不仅进行了劳动法规现场宣讲,而且还对企业规范用工管理等方面提出了具体意见和建议,督促企

劳动维权就须用好「多方联动」机制

业积极进行整改,办好补缴社保等事宜。“多方联动”机制无疑能够起到良好的劳动维权效果。具体而言,一则有助于形成维护劳动者合法权益的综合拳;二则更能充分发挥好各相关职能部门资源优势,纾解劳动双方存在的问题;三则对于不法用工行为可以立即进行纠偏;四则有助于遏制劳动争议案件所诱发的社会稳定隐患,比如,可以有效避免劳动者不理性维权现象的出现。

同样值得称道的是,闵行区“多方联动”机制既有侧重又有协同。比如,工会主要牵头调处利益型劳动争议纠纷,搭建协商平台;人社局牵头调处权利型劳动争议纠纷,完善用工申报制度和劳动关系矛盾预警机制;司法局提供代理仲裁诉讼和人民调解服务;法院依法做好劳动争议案件的司法裁判等等。这就可以有效避免“打乱仗”现象。

当然,更为重要的是,面对新形势新问题的出现,劳动维权机制也应与时俱进。比如,利用好互联网及各种新媒体平台;又如,对于一些案件更须举一反三,建立起防范机制。比如针对“自愿”不缴纳社会保险费的安企,就可以有针对性的探索区域性、行业性集体合同、工资集体协商制度的有效覆盖,规避打法律擦边球现象的出现。 □李杨洁



5月31日,高洛发电公司举行“安全生产月”启动仪式。该公司干部职工、外委单位及参建单位等150余人参加了启动仪式。因为在场人员在“防风险、除隐患、遏事故”宣传条幅上签字,许下了对全面落实安全生产责任的承诺。 □葛刚卫 摄

新版《保安员国家职业技能标准》颁布实施 将保安员职业分为五个技能等级

本报综合消息 为规范保安服务活动,指导保安职业教育培训,加强保安队伍正规化职业化建设,近日,公安部会同人力资源和社会保障部联合颁布《保安员国家职业技能标准(2019年版)》(以下简称《新版标准》),《新版标准》自颁布之日起施行,原相应国家职业技能标准同时废止。

据介绍,《新版标准》是根据国家关于改革和加强国家职业资格管理工作的新要求,并结合保安服务业近年来发展的新情况、

新特点,在《保安员国家职业技能标准(2014年修订)》版基础上进行重新修订的。《新版标准》依据人社部下发的《国家职业技能标准编制技术规程(2018年版)》的规定,将保安员职业分为五个技能等级:五级/初级工(原初级保安员)、四级/中级工(原中级保安员)、三级/高级工(原高级保安员)、二级/技师(原保安师)、一级/高级技师(原高级保安师)。《新版标准》对申报条件进行了比较大的调整,增加了普通高中、技工院

校、职业院校毕业生的申报条件;增补了军队武警部队退役人员及公安机关各类人员的申报条件,从而扩大了申报范围,有利于保安行业引进高素质人才。公安部有关负责人表示,公安部将部署各地公安机关组织保安行业开展学习宣传《新版标准》和保安员职业技能培训与鉴定等贯彻落实工作,为配合做好相关工作,公安部治安管理局组织编写了《全国保安员职业技能鉴定培训教程》,即将于近期出版发行。



近日,国网西安供电临潼公司为了防止一线施工人员高温中暑,公司负责人带着西瓜等防暑降温品对一线施工人员进行慰问。 □潘世策 摄

续签劳动合同须谨防六大误区

误区1 劳动关系延续等于“续签合同”

家居农村的王某高中毕业后没有考上大学,到一家公司当了一名操作工。2018年底,他的劳动合同到期,结算完工资就回家过年去了。年后,他又回到公司,在原岗位干原来的活且领着原来的工资,一切都没有变化。近日,社会保险机构来公司进行执法检查,他才发现自己与公司的劳动合同没有“续签”,公司也没有给他缴纳工伤、养老等各种社会保险。而公司的解释是:合同自然延续就等于续签,没必要再费事重签一遍。

说法 公司的说法是错误的。《劳动法》第16条规定:建立劳动关系应当订立劳动合同。《劳动合同法》第10条规定:建立劳动关系应当订立书面劳动合同。因此,双方同意以原条件继续履行原来的合同,必须续签书面劳动合同,以合同形式将双方的权利义务固定下来。

之所以这样,是因为原劳动合同到期终止了,在没有新劳动合同的情况下双方仅仅处于“事实劳动关系”状态。而事实劳动关系完全不同于劳动关系,劳动者的权益往往得不到书面劳动合同的保证。

误区2 续签合同条款可“单方决定”

吴某从汽修学校毕业后到汽车修理厂工

作,工厂与他签订了为期三年的劳动合同。在劳动合同即将到期时,厂方拿来了一份打印好的续签劳动合同让他签字。吴某查看后发现:合同约定的劳动强度比过去大,但工资没有提高。他对此提出疑问,厂方的态度是:“续签合同条款与原合同变动不大,不签字就走人!走人无补偿!”

说法 《劳动法》第17条规定:订立变更劳动合同,应当遵循平等协商一致的原则。因此,劳动合同条款应当由双方协商一致,在不违背法律、法规的规定下确定,而不能由一方决定强加给另一方。

本案中,如果因厂方的原因不能达成续签劳动合同的协议,并导致吴某离厂,他可以要求厂方支付经济补偿。其原因是《劳动合同法》第46条第5项规定:除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同,劳动者不同意续订的情形外,用人单位应当依照本法第44条第1项规定向劳动者支付经济补偿金。该补偿的标准是:按吴某的工资标准每满一年支付一个月的工资。

误区3 续签劳动合同可“事先约定”

钱某和家乡的几个姐妹在某服装厂打工已经两个年头。在办理入职签订的劳动合同中,厂方附有这样的条款:“如果双方在合同期限届满的前一个月未提出异议,本合同在此以后两年继续有效。”双方未提出任何异议,钱某和姐妹的几个姐妹在某服装厂打工已经两个年头。在办理入职签订的劳动合同中,厂方附有这样的条款:“如果双方在合同期限届满的前一个月未提出异议,本合同在此以后两年继续有效。”双方未提出任何异议,钱某和姐妹的几个姐妹在某服装厂打

工,工厂与他签订了为期三年的劳动合同。在劳动合同即将到期时,厂方拿来了一份打印好的续签劳动合同让他签字。吴某查看后发现:合同约定的劳动强度比过去大,但工资没有提高。他对此提出疑问,厂方的态度是:“续签合同条款与原合同变动不大,不签字就走人!走人无补偿!”

说法 公司应当重新签订合同。《劳动合同法》第44条规定,劳动合同期满或终止,劳动关系终结。建立新的劳动关系,应签订新的劳动合同。本法第17条规定,劳动合同应当由双方协商一致,在不违背法律、法规的规定下确定,而不能由一方决定强加给另一方。

本案中,如果因厂方的原因不能达成续签劳动合同的协议,并导致吴某离厂,他可以要求厂方支付经济补偿。其原因是《劳动合同法》第46条第5项规定:除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同,劳动者不同意续订的情形外,用人单位应当依照本法第44条第1项规定向劳动者支付经济补偿金。该补偿的标准是:按吴某的工资标准每满一年支付一个月的工资。

误区4 倒签的劳动合同有“溯及力”

邹某和韩某大学毕业后应聘到某企业当技术员,并且一干就是两年。合同到期后,用人单位继续留用他们,并安排他们在原岗位从事原来的工作。然而,公司没有与他们续签劳动合同。就这样,他们又干了将近一年。最近,企业与他们补签劳动合同。而合同的起始日期,追订为一年前原合同的到期之日。

说法

《劳动合同法》第44条规定,依法成立的合同,自成立时生效。本案中,公司倒签的劳动合同没有法律上的溯及力。

《劳动合同法》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。由于倒签劳动合同无效,所以,一旦发生纠纷,公司应当依法向员工支付未签订书面劳动合同期间的二倍工资差额。

误区5 续签劳动合同可规定“试用期”

张某某是某企业的操作工,干活实在,刻苦好学,凡厂子技术革新项目或上新生产线,他都能很快适应。他的三年期劳动合同到期后,厂方提出与他续签劳动合同,可劳资部门认为续签劳动合同是一个旧合同的结束,一个新合同的开始。既然是开始,就应当履行试用期程序,对张某某重新进行试用。

张某某对此表示异议,但厂里没人理睬他。说法 公司的做法违反法律规定。续签不但是一个旧合同的结束,一个新合同的开始,更重要的是旧合同的延续。《劳动合同法》第21条规定,劳动合同可以约定试用期。但《劳动合同法》第19条规定:同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。《劳动合同法》第83条规定:用人单位违反本法规定与劳动者约定试用期的,由劳动行政部门责令改正;违法约定的试用期已经履行的,由用人单位以劳动者试用期满月

资为标准,按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金。试用期是在劳动合同期限内,用人单位对劳动者是否合格进行考核,劳动者对用人单位是否符合自己要求进行了解的期限。

张某某已在本企业工作三年,厂方认为他是生产骨干,说明他早已结束了试用阶段,如果企业坚持“试用”他就应承担法律责任。

误区6 续不续签劳动合同“无所谓”

李某在某企业连续工作近三年时间,该企业一般一年与员工签订一次劳动合同。因为工作岗位和工资标准没有变化,所以,企业认为续签合同没必要,除与刚入职的员工签订合同外,此后就不再续签了。前不久,李某提出辞职。办理手续时,李某要求支付续签劳动合同期间的二倍工资,与公司产生争议。

说法 《劳动合同法》规定,建立劳动关系应当订立书面劳动合同。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。根据该规定,李某的要求应得到法律的支持。

此外,最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第16条规定:“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。一方提出终止劳动合同的,人民法院应当支持。”因此,劳动者也面临随时被解雇的风险。这一点,尤其要注意。 □王景龙 王子琪 赵庆坤

以案说法