

# 因工受伤,劳动者为何难以享受工伤待遇

## 典型案例

按照《工伤保险条例》规定,劳动者在工作时间、工作场所,由于工作原因受到伤害,应当认定为工伤并享受相应等级的工伤待遇。可是,严女士、李女士等员工在符合工伤认定条件的情况下,却没能认定为工伤,更不能享受相应的工伤待遇。这是为什么呢?以下3个案例对其中的原因作出了详细的法律分析。

### 【案例1】

#### 员工举证不能,工伤难以认定

严女士是一家公司员工,2021年3月7日,她得知闺蜜有一单生意要交给公司,为提前了解一下情况,她没有向公司请假,也没有向同事说明这一情况就驾驶摩托车自行前往。不料,她在途中发生交通事故,全身多处受伤。交警部门认定对方负事故的全部责任,她本人不负事故责任。然而,公司以她系私自外出、没有证据证明是为公司办事为由,否认她所受伤属于工伤。

【点评】  
《最高人民法院关于适用〈民事诉讼法〉

法)的解释》第九十条规定:“当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方诉讼请求所依据的事实,应当提供证据加以证明,但法律另有规定的除外。在作出判决前,当事人未能提供证据或者证据不足以证明其事实主张的,由负有举证证明责任的当事人承担不利的后果。”

本案中,公司不承认严女士外出是为公司办事。因此,严女士必须对这一基础法律关系承担举证责任。而严女士没有证据证明其外出并非办私事,因此,依据上述法律规定,严女士必须承担举证不能的不利后果。

### 【案例2】

#### 未签订劳动合同,无法确认用工关系

江女士丈夫前往公司上班的第一天上午,便因交通事故当场死亡。尽管交警部门认定对方司机负事故的全部责任,但公司以江女士丈夫并非公司员工为由拒绝承担工伤赔偿责任。

原来,江女士丈夫未与公司签订书面劳动合同,且因为是第一天上班,公司并没有向其发放工作证、服务证,更没有工资支付凭证、缴纳社会保险费记录、考勤记录,故其难以获得工伤赔偿。

### 【点评】

劳动关系是确定用人单位工伤赔偿责任的基础。因此,劳动者入职时必须签订书面劳动合同。即使当时未签订劳动合同,也应当收集、保存相关依据,证明双方之间存在用工关系。在这方面,《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》第二条规定:“用人单位未与劳动者签订劳动合同,认定双方存在劳动关系时可参照下列凭证:(一)工资支付凭证或记录、缴纳各项社会保险费的记录;(二)用人单位向劳动者发放的‘工作证’‘服务证’等能够证明身份的证件;(三)劳动者填写的用人单位招工招聘‘登记表’‘报名表’等招用记录;(四)考勤记录;(五)其他劳动者的证言等。”

本案中,江女士丈夫没有上述规定中的任何一项证据,无证明其与公司存在劳动关系,如此一来就给公司创造了“赖账”的机会。

### 【案例3】

#### 隐瞒事实真相,不能认定工伤

李女士在工作时间、因为工作原因受伤后,公司要求她以自己在外不慎摔伤为由就医,并以此通过医保报销一定比例的医药费用,进而减轻公司的负担。李女士认为,此举并没有让自己吃亏又能照顾公

司,便爽快地答应下来。

事后,公司拒绝为李女士申请工伤认定。李女士提出工伤认定申请后,公司又以其在病历中的自述为依据,否认其所受伤害构成工伤。因李女士不能提供必要的证明事件发生过程的证据,工伤保险部门也认为其不符合工伤认定条件。

### 【点评】

《工伤保险条例》第十八条规定:“提出工伤认定申请应当提交下列材料:(一)工伤认定申请表;(二)与用人单位存在劳动关系(包括事实劳动关系)的证明材料;(三)医疗诊断证明或者职业病诊断证明书(或者职业病诊断鉴定书)。”

《工伤认定办法》第六条规定:“提出工伤认定申请应当填写《工伤认定申请表》,并提交下列材料:(一)劳动、聘用合同文本复印件或者与用人单位存在劳动关系(包括事实劳动关系)、人事关系的其他证明材料;(二)医疗机构出具的受伤后诊断证明书或者职业病诊断证明书(或者职业病诊断鉴定书)。”

本案中,李女士提供的证据是医疗机构出具的证明,但证明内容是其所受伤害源于自行外出时不慎摔伤,并通过医保报销了相关费用。如此明确的证据链条,只能证明李女士所受伤害不是工伤,其之前的做法等于是自找麻烦。 □颜梅生

# 找工作这些劳动合同的「坑」要防

最近,各地陆续开始春季招工。这里要给予求职者们提个醒:签一份合法、规范、有效的劳动合同,是保障自己合法权益的首要环节。

首先来看几个案例。

小秦应聘到某房产开发公司工作,双方口头约定,公司每月付给小秦工资4600元。到了年终,小秦拿到的月工资平均只有3000元。产生纠纷后小秦才意识到,双方并没有签订书面劳动合同。

小王被某酒店录用为员工。在签订劳动合同时,她没有细看就签了字。结果发放工资时发现只有2000元,跟公司口头承诺的工资标准相差甚远。小王找到老板理论,老板拿出劳动合同,小王这才发现合同中的工资条款约定并不明确。

小肖被某食品公司录用后,公司负责人对她讲:“按照公司规定,凡新招聘的员工要先签订半年的试用合同,试用期月工资2600元,试用合格以后才签订正式的劳动合同。”

### 律师解答

针对以上几个案例中劳动者的遭遇,以下几句提醒请注意——

合同要件要齐全;重要条款要讲清;试用一定附期限。

建立劳动关系,应当订立书面劳动合同。求职者在签订劳动合同时,要做到尽可能详细、具体,比如劳动报酬,要写明工资标准、支付周期、支付方式等内容。

劳动合同期限3个月以上不满1年的,试用期不得超过1个月;劳动合同期限1年以上不满3年的,试用期不得超过2个月;3年以上固定期限和无固定期限的劳动合同,试用期不得超过6个月。以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满3个月的,不得约定试用期。试用期包含在劳动合同期限内。 □卢越 吴凡

## 维权知识库

### 农民工创业 国家有哪些政策支持?

农民工创业符合条件的,可享受以下政策

- 一是返乡创业农民工、农村自主创业农民等可申请最高不超过20万元、由专项资金贴息的个人创业担保贷款,创办小微企业的可申请最高不超过300万元。
- 二是登记失业半年以上的农民工从事个体经营的,3年内按每户每年12000元为限额依次扣减增值税、城市维护建设税、教育费附加、地方教育附加和个人所得税。
- 三是对首次创业且正常经营1年以上的,按规定给予一次性创业补贴,正常经营6个月以上的可申请申领补贴资金的50%。

## 法院判决:不能说好的年终奖不能不发

根据本案情况,应对年终奖的不同阶段予以划分:1月至7月该公司正常运营,李先生亦在岗位正常工作,故公司应正常支付这期间的年终奖;8月至12月该公司已停工停产,按最低工资标准支付工资,也不再产生经营效益,考虑到用人单位的效益情况,公司无需支付这段时间的年终奖。

综上,法院一审判决公司应支付李先生1月至7月的年终奖共计5000余元。后公司不服提起上诉,二审法院维持原判,目前该案件已经生效。

本案主审法官表示,年终奖是用人单位对员工的激励措施,是否发放及发放标准,一定程度上属于用人单位自主经营权的范畴,但并不是公司想发就发,想扣就扣。从年终奖的本意来看,不仅要考虑员工的工作表现,还要结合单位自身的经营效益,法院在处理相关纠纷时也会综合以上因素进行判断,维护劳动者和用人单位的合法权益。 □郭娜 曹赞娟

日前,各行各业的职工已经回到工作岗位,年前老板承诺的年终奖,俨然是开开心心回去上班的动力。然而,辛苦工作大半年的李先生却被公司拒绝支付年终奖,理由是2021年8月1日起停工停产,原合同约定的奖金福利不再适用。为此,李先生将公司起诉至法院。

李先生诉称,公司的《员工手册》规定:在册员工每年可享受年终奖,金额为一个月的基本工资。故公司应支付自己8671元。公司辩称,由于停工停产,9月起按照当地最低工资标准支付工资,年终奖发生在这之后,故仅需按照最低工资支付劳动报酬即可,而且奖金本就属于工资的一部分,无需另行支付。

法院经审理后认为,年终奖是用人单位根据自身的经济效益和员工的工作表现给予的额外奖励,根据该公司制定的《员工手册》,李先生作为在册员工,每年可享受年终奖,且双方均确认无需进行考核。



日前,陕西渭河发电公司为提高48名新员工的安全意识,对他们进行为期一年的全能值班员培训,努力打造一支技术过硬的复合型人才培养队伍。 □赵健 摄

## 被退工后遭遇违法解雇 用工单位连带赔偿

### 职工信箱

百事通先生:

我于2020年3月1日入职一家劳务派遣公司,双方签订了3年期的劳动合同,后被派遣到一家培训机构从事后勤工作。2021年8月15日,该培训机构认为已有4个月身孕的我难以胜任工作,遂将我退回至劳务派遣公司。

由于无法再将我派遣到其他单位工作,劳务派遣公司解除了我的劳动合同。我认为,劳务派遣公司解雇仍处于孕期的我属于违法,于是要求其向我支付赔偿金。而劳务派遣公司认为,其之所以解雇我,是由于培训机构违法退工造成的,我应当去找培训机构索要赔偿金。请问:我的赔偿金究竟该由哪家单位负责支付呢? 读者 郭晓琪 郭晓琪同志:

你好!根据《劳动合同法》第四十二条第四项的规定,女职工在孕期、产期、哺乳期的,且无《劳动合同法》第三十九条所规定的过错情形,用人单位不得解除劳动合同。《劳务派遣暂行规定》第十三条规定,被派遣劳动者有《劳动合同法》第四十二条规定情形的,在派遣期限届满前,用工单位不得将被派遣劳动者退回劳务派遣单位;派遣期限届满的,应当延续至相应情形消失后方可退回。本案中,你属于怀孕的女职工,根据上述规定,培训机构将你退回劳务派遣公司以及劳务派遣公司将你解雇的做法均属于违法,两家单位应承担相应的法律责任。

《劳务派遣暂行规定》第二十一条规定:劳务派遣单位违反本法规定解除或者终止被派遣劳动者劳动合同的,按照《劳动合同法》第四十八条、第八十七条规定执行。即应当按经济补偿标准的二倍向被派遣劳动者支付赔偿金。

《劳务派遣暂行规定》第二十四条规定,用工单位违法退回被派遣劳动者的,按照《劳动合同法》第九十二条第二款规定执行。《劳动合同法》第九十二条第二款的内容是:“劳务派遣单位、用工单位违反本法有关劳务派遣规定的,由劳动行政部门责令限期改正;逾期不改正的,以每人五千元以上一万元以下的标准处以罚款,对劳务派遣单位,吊销其劳务派遣业务经营许可证。用工单位给被派遣劳动者造成损害的,劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。”

综上所述,你的赔偿金应当由劳务派遣公司支付,培训机构应当就赔偿金与劳务派遣公司承担连带责任。你在申请劳动争议仲裁时,应当将两家单位均列为当事人。 □百事通

## “工资单泄露公司机密”缺乏说服力

日前,山东济南某企业职工小郑因“泄露”工资单被开除一事引发关注。据小郑介绍,自己在发工资当日因工资单被其他同事看到,被公司以“泄露公司机密”定为“一级违规”开除。小郑对外处罚不满,要求公司撤销违纪认定并进行道歉和赔偿。对此,涉事企业回应称该员工在职期间违反公司规定被处罚,且已承认相关事实并签字确认,愿意配合有关部门调查。

近年来,不少企业以泄露工资为由开除员工。这类事件一再上演既缘于《劳动法》《劳动合同法》都没有相关规定,也缘于地位

不平等,企业利用强势地位制定制度,认定事实、开除员工。

但就上述事件而言,企业的做法缺乏说服力。其一,该企业把工资信息泄露与公司机密挂钩不符合法律精神。《劳动法》规定,工资分配应当遵循按劳分配原则,实行“同工同酬”。当企业把工资信息纳入保密范畴,员工就无法知悉并监督同工同酬,所以,企业的做法背离了法律精神。工资并非是影响企业生产经营的绝对机密。

其二,该企业认定事实过于草率、霸道。小郑称,自己在发工资当日因工资单被其他同事看到,如果这种说法属实,该企业把

“这笔账”算到小郑的头上,显然无法服人。

其三,该企业处置此事的过程也不光彩。究竟是企业采取强迫手段让签字,还是小郑反复无常?恐怕很多人相信前者。

希望劳动监管部门公正裁决这起劳动纠纷,为劳动者撑腰,让霸道企业长长记性。也希望从立法角度能堵上企业利用工资信息泄露侵犯员工权益的法律漏洞。 □老鷹

## 有话直说

## 用人单位可以安排员工带薪带薪年假

基本案情:

张某于2019年9月18日入职某房地产开发公司,工作岗位为管理部设计主管。2021年11月26日,公司以张某不胜任工作为由,单方解除劳动合同。张某主张其在职期间,未休过带薪年假,故向劳动争议仲裁委员会提起仲裁申请,要求公司支付其2020年未休的10天和2021年未休的9天带薪年假工资。案件审理中,公司辩称,为照顾外地员工,每年春节前后,都会各多放假7天,就是安排员工休年假。但张某主张休年假时间是公司决定的,并非自己申请自主决定的时间,所以并不能代表其已休年假。公司提供了放假通知和工资发放明细,证明该休假期间正常发放张某工资。张某提交社会保险缴费证明,其中显示张某实际缴纳社会保险共计9年2个月,以此证明本人具备享受带薪年假资格。

审理结果:

劳动争议仲裁委员会裁决驳回了张某的仲裁请求。

案例分析:

《职工带薪年休假条例》第五条规定:“单位根据生产、工作的具体情况,并考虑职工本人意愿,统筹安排职工年休假”。由此可见,劳动者虽然享有年休假的权利,但是年休假并非只有劳动者向用人单位提出申请一条途径,用人单位也是可以主动安排的。劳动者本人意愿只是其中一项因素,并非决定因素,而这一条规定也体现了用人单位根据自身经营状况统筹安排员工年休假的法定义务,即使劳动者不主动提出申请,也不能视为劳动者放弃年休假的权利。在双方存在劳动关系的前提下,用人单位有权安排员工休年假。因为年休假制度设立的目的,是为了保障劳动者休息的权利,让劳动者能够享受较长时间的休息休

假,以维持和恢复其劳动能力。无论安排在何时,只要保障了员工休假,就达到了休息的目的。用人单位在安排职工年休假时,既要尊重职工的自主权,又要考虑企业的正常工作秩序,统筹安排职工休假,符合法律规定,也有利于企业生产经营有序进行。

本案中,对于某房地产开发公司在春节前、后安排张某放假,虽然属于公司单方面的安排,但并不影响张某已经休假的事实成立,并且公司在安排的休假期间仍正常发放工资,也符合劳动者享受年休假的法律规定。再根据张某提交的社保缴费证明,显示其实际缴纳社会保险共计9年2个月,依据《职工带薪年休假条例》第三条“职工累计工作已满1年不满10年的,年休假5天”的规定,张某可享受带薪年假5天。依据《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条:“用人单位与职工解除或者终止劳动合同时,当年度未

安排职工休满应休年休假的,应当按照职工当年已工作时间折算应休未休年休假天数并支付未休年休假工资报酬,但折算后不足1整天的部分不支付未休年休假工资报酬。”折算方法为:“(当年度在本单位已过日历天数÷365天)×职工本人全年应当享受的年休假天数-当年度已安排年休假天数”,某房地产开发公司于2021年11月26日与张某解除劳动合同,经折算张某2021年应享受带薪年假4天,即张某2020年、2021年共计应享受带薪年假9天,而公司每年安排春节前后休假10天,已超过张某应享受的带薪年假天数。综上,劳动人事争议仲裁委员会驳回了张某的仲裁请求。 □李惠芸

## 以案说法