

# 历时半年多,经过一裁一审,22名货车司机获得70余万元经济补偿金—— 全天待命的货车司机不算作灵活用工



## 别疏通工伤认定「毛细血管」 别让职工伤身又伤心

近日,在河南省洛阳市栾川县一家企业做风钻工的一名职工,被职业病诊断机构诊断为疑似罹患职业性矽肺病。该职工求助劳动保障监察机构,从用人单位处获得了职业病诊断所需材料,当其拿到《职业病诊断证明书》,向当地工伤认定部门申请工伤认定时,又被要求提供证人证言,且需用人单位盖章证明证人身份。工伤认定部门称这是河南政务服务网办理工伤认定信息登记时必备的材料。该职工多方求助,出具了证人证言,但因没有相关部门给予盖章确认,能否通过工伤认定依然无法确定。

职工在用人单位工作期间被确诊职业病,取得了《职业病诊断证明书》,具备了工伤认定的事实条件。如果因为职工无法提供工伤认定申请材料中的一些证明材料而不予受理或者无法认定,导致其无法享受工伤保险待遇,这无疑是公众不愿看到的结果,也与工伤保险制度的原则不相符合。

工伤认定是享受工伤保险待遇的前提。根据《工伤保险条例》的规定,申请工伤认定,需要提供劳动关系、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,以及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(或职业病诊断鉴定书)。以此而论,提供证人证言并进行盖章确认,并非工伤认定的必备材料。一些地方将申请人提供证人证言作为工伤认定的必备材料,属于超范围、加码式索取材料,增加了职工的举证负担,阻碍了工伤职工享受法定工伤保险待遇。这样的做法让职工伤身又伤心。

当下,因申请工伤认定而引发的劳动纠纷在一些地方的劳动争议案件中占比较高。除了申请材料超范围索取、擅自加码等程序性因素外,“劳动关系认定”这个实质性因素的问题更为突出。比如,有些用人单位不与职工签订劳动合同,不提供职工花名册,不给职工发放工作卡等,导致受到职业伤害的职工为获得劳动关系认定而陷入长期诉讼中;有些用人单位没有缴纳或未全部缴纳工伤保险费,为了免除工伤事故责任而恶意不提供劳动关系证明,让职工陷入争议漩涡;一些地方的工伤认定机构懒于调查、缺乏担当,将行政机关的责任和义务转嫁给职工,导致一些职工在申请工伤认定过程中四处奔波。上述种种因素阻塞了工伤认定的“毛细血管”。

工伤认定属于行政审批范畴。一些地方人社部门在行政审批材料中夹杂“私货”,在地方性规范中增加某些超出法律法规规定的要求。在国家推行“放管服”改革后,一些地方清理地方性规章,去除了工伤认定非必备材料提供等要求,但也有些地方没有主动清理与“放管服”改革不相符合的过时规定,没有改变那些与法律法规不一致的做法,导致国家出台的政务服务简政提效政策无法发挥应有功效。

疏通工伤认定“毛细血管”,减轻职工的举证负担,将国家“放管服”改革落实到位,有关部门和地方要切实践行“以人民为中心”的执政理念,及时清理超出法律法规规定的地方性规定,纠正与之相违背的做法;相关执法部门要强化对用人单位的监督,督促其严格执行劳动法、劳动合同法及有关劳动保障行政规章的规定,将预防和减少工伤事故的主体责任落实到位;职工要提升维权意识,在劳动关系存续期间保留相应的维权证据,不给用人单位留有违法违规的空间;工会要畅通维权和法律援助通道,对有需求的职工及时提供法律援助,当好职工“娘家人”“贴心人”。

少数职工在工伤认定时遭遇的类似困境,对更多地方及相关部门是一个提醒和警示。审慎对待行政审批事项,切实将保护职工合法权益的原则和举措落到实处,是相关职能部门不可推卸的责任。



## 汉中市开展工伤保险主题宣传活动

本报讯(胡杨昊 混世茹)近日,汉中市人社局、市失业工伤保险经办机构政策宣传小组以“工伤保险伴你同行”为主题,走街道、下企业,开展“工伤保险宣传暨送清凉到企业”活动。

在现场,宣传小组通过发放参加工伤保险手册、工伤保险宣传页等途径宣传工伤保险政策,提高劳动者预防工伤和维护自身工伤保险权益的意识。宣传小组还深入企业开展工伤预防宣传,为一线工人送去防暑降温用品,给各车间班组送去工伤保险政策宣传资料,从参保意义、申报流程、待遇享受、工伤预防四方面向生产部门和行政部门宣讲工伤保险政策。

据悉,截至目前,汉中市参加工伤保险的单位近6000户,参保人数超30万人。

## 吴起县人民法院执行局“终本”不终案 执行不停歇

本报讯(高霞 王廷锋)“我的劳务工资终于领到了,真是太不容易了,感谢你们的付出!”近日,延安市吴起县人民法院执行局执行完毕一起“终本”恢复执行案件,申请执行人领到了69800元的执行案款后,激动地对执行法官说。

该案是一起劳务纠纷案件,被告张某拖欠原告劳务工资69800元。2020年3月15日,该院经吴起县人民法院主持调解达成调解协议后,被告未按协议履行。2020年5月1日,原告申请强制执行。执行立案后,经执行法官多次查询被执行人张某某名下银行卡、微信、支付宝等账户,对账户内共计2000元予以冻结;通过车管所、不动产登记局等部门查询张某某车辆房产登记情况,然而其名下无可供执行的财产,且张某某下落不明。法院在用尽执行措施未果后,裁定终止本次执行程序。

案件的“终本”程序并不意味着执行终止。2022年6月28日,申请执行人向法院提供被执行人财产线索。当日,执行法官立即向协助执行人发出了协助执行通知书,要求其协助法院扣留被执行人张某某的工程款42000元。工程款被冻结后,张某某主动联系了执行法官,但对于履行剩下的案件款,其态度强硬,以无履行能力为由不愿履行。其间,执行法官多次耐心对张某某释法明理,明确告知其应当履行人民法院作出的生效裁判文书所确定的义务,如果拒不履行,则将对其履行人名下的所有银行卡及微信、支付宝账户予以冻结,依法对其发出限制消费令并纳入失信人员名单。张某某认识到了拒不履行义务产生的严重后果,凑齐了剩余案款25800元。至此,该案得以执结。

能一并解决他们的拖欠工资、无故辞退等所有问题。

顺义区总工会的工作人员了解案情后,为他们讲解了劳动合同法等劳动法律法规的相关规定,就他们的情况而言,可以要求物流公司支付拖欠工资、未签合同二倍工资、年假工资、解除劳动关系经济补偿金等相应的劳动权益。并告知他们,由于他们从事的物流企业的货车司机岗位,依据北京市总工会的相关规定,可以申请新业态职工的工会法律援助服务,帮助他们顺利申请劳动仲裁以及进行后续的法律程序。

根据职工的申请,顺义区总工会按照《北京市工会关于新业态从业人员权益维护法律服务实施办法(试行)》的要求,向北京市总工会法律服务中心上报案件情况,并获得批准。

顺义区总工会第一时间为这22名职工办理了工会法律援助的受理手续,同时指派援助律师王海静作为他们的委托代理人。

22名司机终获75.4万元经济补偿金

从2021年9月起启动劳动仲裁程序,物流公司始终不承认双方存在劳动关系,为此提交了大量的证据:包括物流公司与其某区中心的承包合同、部分小额银行转账记录、部分出租车司机记录等。

法庭上,王海静律师代表司机们表示,承包合同里明确约定了物流公司需对项目驾驶员进行严格的考勤、邮箱、安全管理,以满足某区中心确保邮路正常运转等业务的开展。这些都体现出司机师傅们完全接受物流公司的管理,从事的也是物流公司与某区中心的承包业务。

银行流水、邮路记录等虽然不完整,也能够体现出物流公司对劳动者进行考勤管理,再根据劳动者提供的完整工资代发记录,也能证实物流公司按月发放劳动报酬,既非灵活用工,也非实时按照邮路结算。

因此,当地劳动人事争议仲裁委仲裁裁决确认双方之间存在劳动关系,并支持了物流公司支付拖欠工资、未签合同二倍工资、年假工资、解除劳动关系经济补偿金等补偿,反复与物流公司一方进行沟通,力劝公司方进行调解工作。同时,援助律师也把调解的益处及执行风险向司机师傅们讲解清楚,并强调调解的自愿原则和法律后果,无论是法官还是律师,都会尊重每个劳动者自己做出的慎重选择。

最终,这22名司机师傅经过慎重考虑,与物流公司能在法院的主持下达成了调解协议即确认双方存在劳动关系;物流公司支付其工资、年假工资、未签合同二倍工资差额、解除劳动关系经济补偿金等合计75.4万元。

北京市总工会法律服务中心工会劳模法律服务团副团长姜赫律师认为,随着“互联网+”的兴起,越来越多的企业开始使用各种灵活用工人员。区别于传统的劳动关系,灵活用工模式下,用人单位对劳动者承担的责任大大减少,但是“灵活用工”不应成为企业规避法定义务的挡箭牌。

**阅读提示**

随着“互联网+”的兴起,越来越多的企业开始使用各种灵活用工人员。区别于传统的劳动关系,灵活用工模式下,用人单位对劳动者承担的责任大大减少。但是“灵活用工”不应成为企业规避法定义务的挡箭牌。

历时半年多,经过一裁一审,在2名法律援助的帮扶下,李某、袁某等22名货车司机终于拿到了维护自身劳动权益的民事调解书,调解案款总计达到70余万元。

**工资补发不固定竟成了灵活用工的证据**

李某、袁某等22人入职某国际物流有限责任公司,岗位为货车司机,公司承诺高额月薪,但全年无休,需要全天待命,双方未签订劳动合同。

据介绍,物流公司与某区中心签订了市邮路驾驶员外包服务项目的承包合同,司机师傅们分为早晚两班运转,按照公司指定的邮路,早上、中午分别从某区中心驾驶装满货物的车辆至各区域,回程时再装载各区域的邮件货物回到某区中心。司机师傅们受物流公司与某区中心的双重严格管理,出

## 合同可以终止吗 这样的劳务派遣



百事通先生:

我是一个商务公司的接线员,公司通过劳务公司与我签了劳务派遣合同。最近一次签的劳务派遣合同只有一年期限。去年底,合同到期了,劳务公司突然给我办了退工手续,我去找商务公司领导,她说现在公司不景气,客观情况发生变化,而且合同也到期了。我又去找劳务公司,他们说商务公司不要我,他们也没办法,只好开退工单。这时我又发现自己怀孕两个月了,我再找这两家公司,他们都不接待我了。请问我该怎么维护权益呢?

读者 小梅

小梅同志:

对于劳务派遣过程中派遣单位、用人单位及劳动者各自的权利义务,《劳动合同法》《劳动合同法实施条例》都有规定,人社部更是专门制定了《劳务派遣暂行规定》以规范劳务派遣,维护劳动者的合法权益。上述法律法规明确,劳务派遣单位应当依法与被派遣劳动者订立2年以上的固定期限书面劳动合同,劳务派遣单位应作为《劳动合同法》规定的用人单位履行对劳动者的法定义务,用人单位应依法保障劳务派遣员工的合法权益。对于退回派遣员工,上述规定也明确被派遣劳动者有《劳动合同法》第四十二条规定情形的,在派遣期限届满前,用人单位不得依据《劳动合同法》第四十条第三项(客观情况发生重大变化而导致解除的条款)以及第四十一条(经济性裁员的条款)规定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。故劳务派遣公司仅与你签订一年期限的劳动合同,这是违反法律规定的。劳务派遣公司在1年届满之时与你终止劳动合同也是违法的。

同时,“女职工在孕期、产期、哺乳期的”,亦属于不得以客观情况发生重大变化或经济性裁员为由退回派遣员工的情形之一。因此,用人单位将你退回是没有依据的。 □百事通



连日来,咸阳彬州市养老保险经办机构金融活动的讲解,提高企业离退休人员的防骗意识。图为宣传现场。 □万欣 摄

## 本报记者多方协调 化解一起欠薪纠纷

本报讯(记者 谢明静)7月30日,职工王超在陕西网工友留言板反映,陕西某市政工程公司拖欠他两个月的工资。经本报记者多方协调,王超拿到了20000元工资。

王超说,他是施工现场的技术负责人,2021年5月4日离职后,公司项目经理承诺2021年5月底结清3月和4月工资,却迟迟不予发放。收到留言后,记者联系到该工程总包方,工作人员表

示,经调查核实,由于王超离职前在交接工作时丢失了两份材料,根据公司相关规定不能发放工资,近期约谈当事人协商解决。8月5日,王超反馈工资已到,并对本报的关注表示感谢。

## 实行计件工资,职工工资也不能低于最低工资

王女士进城后到一家鞋厂当制鞋工。劳动合同中约定包吃包住,实行计件工资制。工作中,由于王女士完成的产品件数少,每月只能拿到1500元至1700元的工资。后来,有经验的工友告诉她:“国家实行最低工资标准,你可以要求公司按当地最低工资2320元的标准发。”

当王女士向鞋厂提出这一要求时,鞋厂则称:“她拿的是计件工资,不适用最低工资标准规定,而且包吃住的花费每个月有1500元,她的工资不止2320元。”因此,拒绝了王女士补足工资差额的要求。

后来,本案经劳动保障监察机构调查处理,王女士如愿领到了工资差额。

本案中,鞋厂的辩解理由均不成立。一是最低工资包括基本工资和奖金、津贴、补贴,但不包括加班费、特殊津贴、福利待遇在内,也不包括非货币性收入。《最低工资规定》第十二条第一款规定:“在劳动者提供正常劳动的情况下,用人单位应支付给劳动者的工资在剔除下列各项以后,不得低于当地最低工资标准:(一)延长工作时间工资;(二)中班、夜

班、高温、低温、井下、有毒有害等特殊工作环境、条件下的津贴;(三)法律、法规和国家规定的劳动者福利待遇等。”原劳动部《关于实施最低工资保障制度的通知》指出,最低工资亦不包括用人单位通过补贴伙食、住房等支付给劳动者的非货币性收入。

二是实行计件工资制也应执行最低工资标准。《最低工资规定》第十二条第二款规定:“实行计件工资或提成工资等形式的用人单位,在科学合理的劳动定额基础上,其支付劳动者的工资不得低于相应的最低工资标准。”

《劳动合同法》第八十五条规定,低于当地最低工资标准支付劳动者工资的,由劳动行政部门责令用人单位支付其差额部分。劳动保障机构正是依此规定处理本案的。

最低工资是指劳动者在法定工作时间内履行了正常劳动义务的前提下,由用人单位支付的最低劳动报酬。实行最低工资标准,是国家的强制性规定,是民生保障的重要举措之一,其根本目的在于

确保劳动者及其家庭成员的基本生活需要。因此,用人单位应当严格执行最低工资标准。

关于最低工资,除上述规定外,还包括以下几方面内容:

一是试用期工资不得低于当地最低标准。《劳动合同法》第二十条规定:“劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的80%,并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。”

二是见习期工资不得低于当地最低标准。《关于贯彻执行〈劳动法〉若干问题的意见》第五十七条规定:“劳动者与用人单位形成或建立劳动关系后,试用、熟练、见习期间,在法定工作时间内提供了正常劳动,其所在用人单位应当支付不低于最低工资标准的工资。”

三是未完成定额任务,工资不得低于最低工资标准。上述《意见》第五十六条规定:“在劳动合同中,双方当事人约定的劳动者在未完成劳动定额或承包任务的情况下,用人单位可低于最低工资

标准支付劳动者工资的条款不具有法律效力。”

四是被派遣劳动者在无工作期间,有权按最低工资标准领取报酬。《劳动合同法》第五十八条第二款规定:“……被派遣劳动者在无工作期间,劳务派遣单位应当按照所在地人民政府规定的最低工资标准,向其按月支付报酬。”《劳务派遣暂行规定》第十二条规定:“被派遣劳动者退回后在无工作期间,劳务派遣单位应当按照不低于所在地人民政府规定的最低工资标准,向其按月支付报酬。”

另外,根据《最低工资规定》和《意见》规定,下列几种情形不适用最低工资标准:一是劳动者有迟到、早退、旷工等违纪情形;二是企业下岗待工人员;三是因患病或非因工负伤处于治疗期间的劳动者;四是处于非带薪假期的劳动者,如事假等。

□潘家永

