

上班时被电梯夹碰 11 天后就诊有损伤 刘女士为啥没被认定为工伤?



刘女士在单位工作时间,被电梯夹碰。11 天后,刘女士到医院就诊发现,双髌孟唇有损伤,遂以上班时受伤为由,向劳动部门申请工伤认定。劳动部门作出了不予认定决定。刘女士不服,向法院提出了上诉。经审理,刘女士的诉讼请求没有得到法院的支持,这是什么原因呢?

髌关节撞击综合征为蜕变所致

刘女士是沈阳某保险公司电话销售中心的工作人员。2016 年 8 月 18 日 14 时许,刘女士下楼去迎接前来公司应聘人员,乘坐电梯返回单位时被电梯夹碰了,刘女士的同事目睹了整个过程中。11 天后,刘女士到中国医科大学附属盛京医院就诊,被诊断为“双髌关节少量积液,双髌孟唇损伤”。

刘女士认为,自己是在上班时受的伤,应该属于工伤,遂向铁西区人力资源和社会保障局提出工伤认定申请。铁西区人力资源和社会保障局认定:刘女士受到伤害

不予认定为工伤。对此,刘女士不服,认为自己系在单位工作期间发生人身伤害,符合认定工伤条件,所以起诉到法院。

铁西区人民法院审理认为,刘女士虽然在工作期间,在进入电梯过程中,为电梯门所夹碰的事实客观存在,但没有证据证明其本人因此受到伤害。刘女士事后到中国医科大学附属盛京医院就诊,被诊断为“双髌关节少量积液,双髌孟唇损伤。”而对其成因,经沈阳市劳动能力鉴定委员会鉴定认为:“髌关节撞击综合征为蜕变所致,与 2016 年 8 月 18 日工作中受伤无直接因果关系。”刘女士受到事故伤害不属于法律规定的“在工作场所内,因工作原因”。铁西区人力资源和社会保障局作出的《不予认定工伤决定书》事实清楚,证据充分,适用法律正确,程序合法。因此,依法驳回刘女士的诉讼请求。

对此判决,刘女士不服,向沈阳市中级人民法院提起上诉。法院审理认为,刘女士在工作时间、工作场所内,被电梯夹碰属实,但没有证据证明其因此受伤。刘女士虽有就诊手术记录,但其成因经沈阳市劳动能力鉴定委员会鉴定,认为刘女士损伤机制及髌部影像检查、手术探查所见髌关节撞击综合征为蜕变所致,与工作中受伤无直接因果关系。最终,法院驳回刘女士上诉。

何种情况下受伤属于工伤?

工伤认定是劳动行政部门依据法律的授权,对职工因事故伤害(或者患职业病)是否属于工伤或者视同工伤,给予定性的行政确认行为。劳动者在工作或视同工作过程中,因操作不当或其他原因造成了对人身体的侵害,为了鉴定该侵害的主体而对过程进行的定性的行为。根据我国的相关规定,一般由劳动行政部门来确认。具体认定标准如下所示:

《工伤保险条例》第十四条规定,职工有下列情形之一的,应当认定为工伤:

(1)在工作时间和工作场所内,因工作原因受到事故伤害的;(2)工作时间发生在工作场所内,从事与工作有关的预备性或者收尾性工作受到事故伤害的;(3)在工作时

间和工作场所内,因履行工作职责受到暴力等意外伤害的;(4)患职业病的;(5)因工外出期间,由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的;(6)在上下班途中,受到机动车事故伤害的;(7)法律、行政法规规定应当认定工伤的其他情形。

《工伤保险条例》第十五条规定,职工有下列情形之一的,视同工伤:

(1)在工作时间和工作岗位,突发疾病死亡或在 48 小时之内抢救无效死亡的;(2)在抢救灾害等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的;(3)职工原在军队服役,因战、因公负伤致残,已取得革命伤残军人证,到用人单位后旧伤复发的。

职工有下列情形之一的,不得认定为工伤或者视同工伤:(一)因故意犯罪;(二)醉酒导致伤亡的;(三)自残或者自杀的。

如何申请工伤认定?

工伤认定程序具有非常严格的法定程序,须遵守法定的期限、条件、申请人、认定机构等,才能有效地申请工伤认定,并近而有效地维护工伤员工的合法权益。对于如何申请工伤认定,劳动法专家陈伟解答如下:

工伤员工可直接向用人单位所在地劳动保障部门,提出工伤认定申请。《工伤保险条例》第 17 条规定,职工发生事故伤害或者按照职业病防治法规定,被诊断、鉴定为职业病,所在单位应当自事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起 30 日内,向统筹地区劳动保障行政部门,提出工伤认定申请。

用人单位未按条款规定,提出工伤认定申请的,工伤职工或者其直系亲属、工会组织在事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起 1 年内,可以直接向用人单位所在地统筹地区劳动保障行政部门,提出工伤认定申请。

用人单位未在本条第一款规定时限内,提交工伤认定申请,在此期间发生符合规定的工伤待遇等费用由用人单位负担。

劳动者在申请做工伤补偿的数额需待伤残鉴定后确定。

“劳动法庭”在身边

用人单位违法解除劳动合同 应向劳动者支付标准工资二倍的赔偿金

案件回顾:2017 年 1 月 9 日,孙某人入职沈阳某影院,任市场部主管。双方签订正规劳动合同,合同期限从 2017 年 1 月 9 日至 2020 年 1 月 8 日,试用期从 2017 年 1 月 9 日至 2017 年 4 月 8 日,工资标准为每月 3000 元。同时,孙某与公司口头约定:试用期工资为转正后 4000 元工资的 80%,即 3200 元。孙某人入职沈阳某影院后,该影院实际执行了每月 3200 元的工资标准,但 4 月 9 日后,该影院没有任何理由不为孙某办理转正手续,并依旧按照试用期工资 3200 元支付孙某。2017 年 7 月 4 日,沈阳某影院在未与孙某协商的情况下,突然单方面强制性解除劳动合同,将孙某辞退。为此,孙某请求沈阳某影院立即向其支付违法解除劳动合同赔偿金 12000 元整;支付 2017 年 4 月 9 日到 2017 年 7 月 5 日,拖欠转正期间双倍工资差额共 4800 元整。

沈阳某影院辩称:因孙某的工作没能达到公司规定的工作质量,公司 6 月底找孙某谈话,因其态度不好违反了公司的规定,沈阳某影院据此对孙某作出辞退的决定,系合法解除,不应支付违法解除劳动合同赔偿金。双方约定试用期及转正后工资均是 3000 元,不存在工资差额支付问题。

经查明,2017 年 1 月 9 日,孙某与沈阳某影院双方签订劳动合同,约定该影院聘用孙某为市场部主管,工资标准为每月 3000 元,口头约定转正后工资每月 4000 元。入职沈阳某影院后,实际执行每月 3200 元的工资标准,4 月 9 日双方约定的试用期限届满后,沈阳某影院未按合同约定为孙某办理转正,工资标准仍按照每月 3200 元的工资标准支

付孙某。2017 年 7 月 4 日,沈阳某影院以孙某工作消极、工作考评评价低、工作沟通中顶撞领导为由,作出解除与其间劳动关系的决定,并向孙某发出通知。孙某于 2017 年 7 月 4 日离职。

法理解读:依据《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》第十三条规定,因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议,用人单位负举证责任。《中华人民共和国劳动合同法》第八十七条规定,用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的,应当依照本法第四十七条规定的,经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

沈阳某影院作为用人单位,未证明孙某在 2017 年 6 月 30 日至 7 月 3 日期间存在“公然顶撞领导、消极怠工,并鼓动其他同事消极怠工,影响恶劣,并严重地影响了公司的正常经营管理的行为”,不符合用人单位可解除劳动合同的法定情形,故 2017 年 7 月 4 日沈阳某影院与孙某解除劳动合同关系是违法解除,孙某有权主张解除劳动合同赔偿金。孙某在沈阳某影院处工作不满 6 个月,因此影院应当赔偿孙某违法解除劳动合同赔偿金 4000 元(4000 元×0.5 个月×2 倍)。

关于孙某主张转正期间工资差额的问题。用人单位应对因减少劳动报酬的决定而发生的劳动争议,承担举证责任。沈阳某影院未有证据证明减少孙某工资的原因。故沈阳某影院应给付孙某工资差额 2225.29 元(800 元÷21.75 天×15 天+800 元+800 元+800 元÷21.75 天×2 天)。

本报记者 方月宁

员工书面放弃社保 发生纠纷企业认赔



员工只注重眼前利益,觉得每月将工资的一部分缴了社会保险费不划算,所以主动向单位提出不缴社会保险。单位法律意识淡薄,来了个顺水推舟,不缴就还能节约用工成本,何乐而不为?可当矛盾纠纷出现时,单位就吃亏了!

未交社会保险 员工状告东家

小秦于 2014 年 7 月 12 日到一家公司应聘销售工作岗位,考虑到自己常年从事销售工作,流动性较大,社会保险关系转来转去的很麻烦,还不如每月多拿些现金实实在在。在入职伊始,他与公司协商劳动合同条款时,主动提出放弃缴纳社会保险。公司也意识到会有一定的法律风险,就让小秦写了书面申请,并承诺不追究公司任何法律责任。

2015 年,小秦因病住院一个多月,医疗费花了两万多,因没有医疗保险,全得自掏腰包。小秦有点吃不消了,于是,要求公司按医疗保险的报销标准,为其支付医药费。公司当然不同意,指责小秦不守承诺,出尔反尔。双方闹得不可开交,只能走上法庭求个说法了。

违反法定义务 公司风险自担

我国《劳动合同法》第七十二条规定,社会保险基金按照保险类型确定资金来源,逐步实行社会统筹。用人单位和劳动者必须依法参加社会保险,缴纳社会保险费。第七十三条规定,劳动者在下列情形下,依法享受社会保险待遇:(一)退休;(二)患病;(三)因工伤残或者患职业病;(四)失业;(五)生育。劳动者死亡后,其遗属依法享受遗属津贴。劳动者享受社会保险待遇的条件和标准由法律、法规规定。劳动者享受的社会保险金必须按时足额支付。

可见,为职工缴纳社会保险,是用人单位的法定义务,不允许双方通过约定自行放弃,小秦的书面承诺因内容违法而无效。公司手持这一纸无效的承诺,怎能和法律对抗呢?

法院最终裁决,公司因未依法缴纳社会保险,导致小秦不能享受医疗保险待遇,应承担赔偿责任,判决公司向小秦支付医疗费 15000 元。接到这样的判决书,公司是哑巴吃黄连,有苦说不出,只能认栽,乖乖按法院判决履行赔偿义务。

案件审理结束,法官通过案例,提示所有的用人单位:必须依法为职工缴纳各项社会保险,不能心存侥幸,否则,吃亏的最终还是单位。用人单位必须意识到,社会保险不仅仅是维护职工的权益,也是为用人单位化解用工风险,保障用人单位的根本利益。

本报记者 关彤 通讯员 李红波