

江苏法院2021年度劳动人事争议典型案例五 疑似职业病,停工留薪期怎么算? 法院:最终被确诊,可参照享受停工留薪期工资待遇



南京审计大学法学院教授 秦国荣:
用人单位在劳动用工过程中,必须要严格按照劳动立法要求为劳动者提供安全卫生健康的工作环境和劳动保护设施及防护用品,确保劳动者的生命健康权和安全权。根据我国《工伤保险条例》相关规定,劳动者患职业病的,应当认定为工伤,依法享受工伤保险待遇。但对劳动者在疑似职业病期间病休时的工资待遇问题,现有法律规定不够明确,双方当事人有不同理解。本案中,家具公司在程某疑似职业病期间仅按照最低工资标准的80%支付病假工资待遇,这与工伤保险制度有效保障因工作遭受事故伤害或者患职业病的劳动者获得医疗救治和经济补偿,促进工伤预防和职业康复的立法目的不符。本案判决用人单位参照停工留薪期工资标准支付劳动者疑似职业病期间的工资待遇,有利于更好地保护职业病患者这类特殊群体的合法权益。

【裁判要点】
劳动者在疑似职业病期间病休,后被确认为职业病的,该病假系因履职受到伤害而引起,与普通病假存在本质区别,劳动者主张用人单位参照停工留薪期工资标准支付该期间工资待遇的,人民法院应予支持。

【简要案情】
程某在某家具公司从事大理石台面切割、

【专家点评】
程某在疑似职业病期间病休,后被确认为职业病的,该病假系因履职受到伤害而引起,与普通病假存在本质区别,劳动者主张用人单位参照停工留薪期工资标准支付该期间工资待遇的,人民法院应予支持。

提个醒 企业未办工伤保险

近日,扬州市邗江区人民法院审理了一起因企业未给员工办理工伤保险,导致骗子钻空骗取巨额赔偿的案件。

2019年5月初,位于扬州市邗江区方巷镇的某企业来了两名新员工,他们分别是安徽农村来的阿亮和阿亮(均为化名)。几天后,阿亮工作时突然摔倒受伤,而且是颈部严重损伤,阿亮赶紧叫人来帮忙送医。从阿亮的身体反应来看,伤情不容乐观,有高位截瘫的可能甚至生命危险。这让企业负责人慌了神,因为二人上班时间不长,企业没有给他们办任何保险,出了工伤事故社保无法理赔,全部要由企业掏腰包。还没等企业负责人想出个办法,阿亮的父亲已闻讯赶到,哭天抢地要求企业赔偿。

为了尽快了断此事,企业负责人与阿亮的父亲多次交涉,最终签订了一份工伤赔偿一次性了断协议,约定企业赔偿给阿亮80万元。协议签订后,企业先将40万元汇入了阿亮的账户。阿亮父亲以“回老家治病”为由将阿亮带回了安徽老家。一段时间后,阿亮父亲再次找到该企业负责人,索要剩余的40万元,企业负责人同意支付,但是表示需要后续治疗的相关凭证。不过,阿亮父亲却始终含糊其辞,不愿意提

骗子钻空诈骗赔偿

供相关凭证。企业只好派人前往阿亮老家调查。根据当时阿亮父亲提供的医院地址,企业人员找到医院,医院却表示没有阿亮这个人的就诊及治疗记录。联想到听说同一个镇上的另一家企业也遇到了类似的情况,一名刚入职没几天的员工上班时摔倒导致颈椎受伤,同样是伤情严重,由公司赔偿了50多万元后回老家医治。企业负责人觉得这绝不是偶然事件,其中必有蹊跷,于是选择报警求助。

警方经过周密调查发现,阿亮和阿亮是专业钻工伤保险空子的诈骗嫌疑人。他们通过事先“踩点”,瞄准了企业未给职工购买工伤保险的漏洞,然后进入工厂工作伪造工伤索要赔偿,这既能逃避社保部门严格的审核机制,又抓住了企业负责人息事宁人的心理,进行诈骗。在送医检查诊断时,阿亮通过调整角度、隐瞒身体真实反应等方式,伪造出了颈椎错位、伤情严重的假象,之后,又通过与其同伙的密切配合,以“回老家治疗”为由,成功躲过医院的进一步诊断。

经查,除了阿亮、阿华、阿亮父亲三人外,还有其余11人也和阿亮一样通过伪造工伤的方式先后在泰州、苏州、浙江丽水、浙江温州、



陕西西安等地作案,他们互相伪装成对方的亲友与企业谈判索要赔偿,累计诈骗金额超过300万元。法院审理后,对14名被告人以诈骗罪定罪,最高判处有期徒刑11年9个月,并处罚金40万元,其余被告人分别判处有期徒刑8个月至有期徒刑11年2个月不等的刑罚,并处相应罚金。

承办该案的检察官提醒企业负责人,录用新员工要事先对他们进行体检,正式录用后要与他们签订劳动合同,并及时缴纳各项社会保险。同时,进行必要的前岗安全培训,这不仅法律的要求,为职工增添保障,更重要的也是为企业自身上了一份保险。一旦发生工伤事故,要报警求助或者寻求权威部门的帮助,以免遭受损失。

朱晓芹 潘奕 林倩雯 木草

工报关注 超过退休年龄仍在工作 不建立劳动关系易发纠纷 “银发就业者”劳动权益如何保障

退而不休继续工作 用工双方存在需求

刚从雇主家下班的张红梅,身穿一套黑色休闲服,两手略显浮肿,那是长期从事家政工作留下的痕迹。张红梅告诉记者,自己以前在安徽省芜湖市一家工厂上班,后来工厂经营陷入困境,她熬到50岁就退休了。2018年过完春节,她和丈夫跟随老乡一起到北京打工,丈夫干装修,她从事家政,两人租住在首都机场附近的一个城中村里。

张红梅早上5点多起床做早饭,饭后乘坐公交车往雇主家赶,一般8点前到岗,换上工作服后,开始刷碗、打扫房间、擦地板、准备饭菜,下午4点下户换上干净衣服,再坐公交车回家。她每周工作6天,每月收入5000元左右。

当被问及是否跟雇主签订合同时,张红梅称,“哪有什么合同,都是干一个月给一个月钱”。此外,雇主每年给她买一份意外保险,其他就没有了。

与张红梅一样,今年68岁的湖南邵阳人文善公,也是一边领着养老金,一边打工挣钱。不同的是,文善公参加的是城乡养老保险,养老金很少,每月只有一百二十元。

文善公的老伴早逝,他一边在建筑工地打工,一边独自抚养两个儿子。如今,两个儿子先后大学毕业,都定居在湖南长沙。2014年,年满60岁的文善公开始领养老金,当时每月只有五六十元。无奈之下,他继续跟着熟人在当地的建筑工地打工,砌墙、粉墙,每年能有两万元左右收入,为自己赚养老金。

他们只是我国“银发就业者”群体的一个缩影。近年来,不少老年人超过退休年龄仍继续工作。根据2019年年底中国老龄科学研究中心发布的抽样调查结果显示,有10.2%的老年人还在从事有收入的工作。城镇老年人中有9.7%仍在工作,农村老年人中有10.6%仍在工作。

在中国社会科学院法学研究所社会法室副主任王天玉看来,这种现象符合社会发展趋势。随着人口老龄化程度的加深,加上养老金替代率

的降低,未来将有更多老年人口进入就业市场。

北京志霖律师事务所管理合伙人谢阳认为,即使超过退休年龄,很多老年人在身体、智力方面完全具备继续工作一段时间的条件,甚至在管理经验等方面占有优势,因此超过退休年龄人员也是有价值的人力资源。

不适用劳动法规范 权益保障存在空白

张红梅在雇主家干活时非常小心,避免出现意外事故。虽然雇主每年给她购买意外伤害保险,但她还是担心出了意外,不仅自己受罪,可能还要承担一部分医疗费用。

今年1月中旬,她拿着抹布在擦抽油烟机时,由于个头不够,就站到橱柜柜面上,结果柜面太滑,她一不小心失去平衡跪在上面,好一会儿才爬起来,“膝盖淤青了很长时间,幸好没有骨折”。

记者网络检索发现,“银发就业者”在工作期间遭遇意外的事情时有发生。今年4月8日,浙江省湖州市吴兴区人民法院上传的一起案例中,53岁的云南人阮某在一建筑工地的脚手架上摔下受伤。阮某要求工地项目公司为其申请工伤认定,但由于超过退休年龄而不能与公司形成劳动关系,无法享受工伤保险。

还有的“银发就业者”在工作期间被拖欠劳动报酬。记者以“超过退休年龄”“劳动争议”作为关键词在中国裁判文书网上检索,总计搜索到1200多份民事一审判决书。劳动者起诉的原因包括工作期间受伤、拖欠劳动报酬、不予支付补偿金等。

王天玉分析认为,在现行法律框架下,超过退休年龄并领取养老保险待遇的劳动者只要仍在工作,不再适用劳动法规范,而归入民法调整范畴,也就是通过签订劳务合同调整与用人单位之间的权利义务关系,一旦双方没有签订劳务合同,或者劳务合同中未对相关内容语焉不详,劳动者的权益保障就存在真空地带,发生上述争议的风险非常大。

规范劳务合同签订 适时改革退休制度

权益视点 工作期间突发疾病后死亡,是不是工伤?

工作期间突发疾病后死亡,都能认定为工伤吗?
“突发疾病”和“因工受伤”,属于不同的法律规范和政策调整范畴。法律虽将工作岗位突发疾病后死亡的特殊情形视同工伤,但其本质并不是真正意义上的工伤,《工伤保险条例》将其纳入保护范畴,同时也规定了严格的适用标准。

工作中身体不适,下班后死亡

2020年6月17日下午,职工孙某在工作时突然感觉身体不适,下班后回到家中休息。凌晨3时16分,家属呼之不应,拨打120急救电话送至医院抢救。凌晨4时3分,孙某经抢救无效死亡。事后,孙某家属认为孙某在工作时间、工作岗位突发疾病,在48小时内经抢救无效死亡,完全符合《工伤保险条例》第十五条视同工伤的相关规定,于是向市人社局申请工伤认定。没想到,市人社局审核后,作出了不予认定工伤的裁定。

孙某家属不服诉至法院,官司从一审、二审,一直打到省高院申请再审。孙某家属申辩的理由是,孙某6月17日工作时间突发疾病(有两名同事可以证明),导致其6月18日凌晨死亡,之间具有因果关系。孙某之所以没有到医院治疗,是因为缺乏医学知识,对病情的严重性未能作出正确判断,以及为了正常上班才坚持工作。无论是基于何种原因,孙某主观上都不存在过错,以此为由认定不属于视同工伤的情形,既不合理也没有法律依据。

省高院依法组成合议庭进行了审查,审查后认为,孙某在工作岗位出现身体不适,下班回到家中休息,到次日凌晨3时16分,家属呼之不应,后送至医院抢救,于凌晨4时3分死亡。虽然该不幸后果值得同情,但并不属于《工伤保险条例》第十五条第一款(一)项规定视同工伤的情形。人社局不予认定工伤于法有据,二审法院认定事实清楚,适用法律并无不当。依照《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉的解释》的相关规定,省高院依法驳回孙某家属的再审申请。

哪些情形可以视同工伤?

工伤,是工作伤害的简称,也称职业伤害,是指劳动者在生产劳动或工作过程中因工作原因受到事故伤害,包括职业病伤害。工伤认定中核心三要素是:工作时间、工作岗位和工作原因。对照这三个核心要素,工作岗位突发疾病后的死亡,严格意义上,不属于工伤范畴。

为了加强对劳动者合法权益的保护,《工伤保险条例》第十五条规定了三种视同工伤的情形,分别为:(一)在工作时间和工作岗位,突发疾病死亡或者在48小时之内经抢救无效死亡的;(二)在抢救救治等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的;(三)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。

《工伤保险条例》第十五条第一款第(一)项中将“突发疾病”纳入工伤保护的范畴,主要是针对劳动者在工作时间、工作岗位上突发疾病,不能坚持工作,需要紧急进行抢救的情况而设定的,重点是让那些在工作岗位上因突发疾病而死亡的职工得到最善意的保护。



法官说法 劳动者违反诚实信用原则 主张未签劳动合同两倍工资不获支持

【简要案情】
李某通过应聘入职某公司,岗位为财务会计。入职后该公司将劳动合同的签订工作交由李某办理。期间,某公司经理多次安排李某让所有员工按照入职的时间签合同,也多次在公司微信群中通知没有签合同的员工签合同和填写入职单,李某看到了该通知。与此同时,该公司所签订好的劳动合同均放在李某的办公室保存。李某主动离职,某公司已将李某的工资付清。离职后李某起诉要求某公司支付其入职到离职期间未签订劳动合同双倍工资。

李某认为,某公司虽然通知其签订劳动合同,但自己认为劳动合同薪资不明确不愿意签订劳动合同,所以没有签订劳动合同,公司应当支付未签订劳动合同双倍工资。

某公司认为,李某的工作岗位是财务部会计,双方在李某应聘后就签订了劳动合同,而且公司所有员工的劳动合同一直由李某负责保管,李某无故离职后,将其本人的劳动合同私自带走。现李某要求公司支付未签订劳动合同双倍工资,违反《民法典》规定的诚实信用原则,请求法院依法驳回李某的诉讼请求。

法院审理后认为,《中华人民共和国劳动合同法》第十条第一款规定,“建立劳动

关系,应当订立书面劳动合同。”《中华人民共和国劳动合同法》第三条第一款规定:“订立劳动合同,应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。”李某的岗位虽然为财务会计,但某公司将劳动合同的签订工作交由李某负责,公司经理多次要求李某通知所有员工都要签订劳动合同,李某亦明确表示立刻执行签订劳动合同的工作安排,且公司员工的劳动合同均存放在其办公室。在此情况下,即使公司未与李某签订书面劳动合同,某公司亦不存在过错,反而李某存在应对其与公司签订书面劳动合同承担责任。李某主张未签劳动书面合同双倍工资,违反诚实信用原则,无事实和法律依据,不予支持。

【法官评析】
一般情况下,用人单位未与劳动者签订书面劳动合同,应当支付相应双倍工资,此为保障劳动者合法权益的惩罚性条款。但若劳动者具有特殊身份,尤其是负有劳动合同签订、保管、工资薪酬核算等管理职责时,其劳动合同无论是未签订还是丢失,自身均负有直接的过错责任。劳动者据此要求用人单位支付未签订书面劳动合同双倍工资的,违反了诚实信用原则,不应予以支持。

徐州市贾汪区人民法院 郑菊