

工伤认定如何“新题新解”

送餐员、快递小哥等新就业形态劳动者常常因没有固定工作地点而在工伤认定时遇阻

人在途中的“小哥”何以证明“上下班途中”

本报记者 裴龙翔

外卖骑手遭遇交通事故,却因不能证明“上班途中”被保险公司拒绝赔付。无固定工作场所的骑手,如何证明是在“上班途中”受伤?

公司以骑手发生事故后,摩托车的送餐箱内没有餐盒为由,认定骑手当时并非在送餐。骑手该如何证明受伤时处于“工作时间”?

当前,我国灵活就业人员已达2亿人。与一般的工作相比,骑手“小哥”们就业方式更灵活,在劳动关系认定、工作时间、地点等问题上的确认更具难度。《工人日报》记者在采访中获悉,全国多地已有不少案件判决支持受到职业伤害的“小哥”维权,一些更具针对性的保障措施也在逐渐发挥作用。

“上下班途中”认定应综合考量

明明是上班路上被车撞了,保险公司却称因居住地不明,无法证明是否为上班途中,拒绝赔付。这让受伤后的小张一度十分低落。

2020年9月,小张入职一家物流公司从事骑手岗位工作。同年10月,物流公司投保雇主责任险。10月24日上午10点多,小张骑电动自行车时与另一电动车发生碰撞,肇事驾驶员逃离现场。小张左肩部骨折,经鉴定为九级伤残。

道路交通事故认定小张无责任。物流公司与小张签署赔偿协议,共赔付26万余元。根据物流公司与保险公司签订的合同,保险期内如果骑手因工伤导致伤残,应由保险公司负责赔偿。然而,物流公司向保险公司索赔时却遭到拒绝。

物流公司诉至上海市虹口区人民法院,认为小张是在上班途中受到非本人主要责任的交通事故伤害,根据《工伤保险条例》应当认定为工伤,保险公司应当予以赔付。

保险公司则认为,物流公司提供的事

编者按 根据《工伤保险条例》的规定,职工在工作时间和工作场所内,因工作原因受到事故伤害的,属于工伤。被认定为工伤的,职工将获得相应的待遇保障。对“工作时间和工作岗位”进行限定,是要确保与工作的相关性。然而,随着时代的发展,工伤认定出现了一些新课题、新挑战。比如,新就业形态劳动者因其工作地点、工作时间等方面的灵活性,如何认定“上下班途中”“工作时间”成为一大难点;

当日骑手排班表是事后制作,加之骑手和二房东之间未签订租房合同,骑手居住地不明,因此无法证明事发时小张是在“上班途中”。

“灵活就业劳动者往往难以举证明其固定住所、固定工作地点。面对种种情况,如何认定‘上下班途中’成为司法实践中一大难点。”上海市虹口区人民法院金融审判庭法官顾飞表示,如果机械认定、一判了之,一方面忽视了行业劳动者的实际情况,损害了骑手和公司的合法权益,另一方面也不利于新业态的发展。特殊行业从业人员“上下班途中”认定,应当根据实际情况综合考量。

最终,法院经审理认为,根据第三方平台反馈数据,小张在事故发生前近一个月均在物流公司下属的某站点工作,每日在平台上线时间多集中于上午10点半至11点之间,上线后均有稳定规律的接单记录。结合物流公司提供的证据,以及事故发生时间10点46分,事故发生于小张居住地至站点的必经之路等情况,与公司主张的小张系在上班途中发生事故能够相互印证。结合相关费用及误工损失,法院判决保险公司向物流公司支付保险金24万余元。

如何认定受伤时处于“工作时间”

送餐路上正停车待转,遇对向车辆逆行,

于成展因此受伤。被认定为事故中属无过错方的他,却遇到了企业拒绝赔付的意外情况。

该案诉至法院后,山东省龙口市人民法院指出,本案争议焦点在于劳动者受伤时是否处于工作时间。

企业根据现场照片称,于成展的摩托车倒地后送餐箱内没有餐盒,故当时他并非在送餐。法院认定,当时正处于用餐时间,发生事故的地点恰好是在居民小区附近,劳动者的服装和车辆配置状况也符合骑手配送外卖的特征,结合于成展姐姐与被告方负责站长的通话录音内容,以及企业为其垫付医疗费等事实,足以形成证据优势。最终,法院判定企业向于成展赔偿9万余元。

实践中,还有的公司动起了歪脑筋,企图用商业保险冲减工伤保险待遇。

2021年1月,外卖骑手蒋峰峰在接单派送途中发生交通事故,劳动争议仲裁确认了其与企业劳动关系。随后蒋峰峰获赔工伤。

今年2月,蒋峰峰再次提起仲裁申请,要求企业支付伤残补助金、伤残就业补助金、工伤医疗补助金等款项。其所在的权某公司则提出,公司作为投保人在某保险公司投保了《骑手雇主责任险》,想以此减轻企业责任。

山东省枣庄市市中区人民法院认为,权某公司未为蒋峰峰参加工伤保险,故应承担

保险替代责任,保障蒋峰峰应享有的工伤保险待遇。对于企业强调的商业保险,法院特意进行了说明,蒋峰峰的工伤待遇是基于劳动关系,属于劳动者的法定权利,故权某公司抗辩为蒋峰峰投保商业保险,冲减工伤保险待遇的主张不能成立。

针对性保障举措明确认定难点

终日为他人奔波的“小哥”们,其合法权益如何保障,一直备受社会关注。以快递员为例,今年以来,国家、省、市各层级均加大了对快递员群体权益的保障力度,要求基层快递网点优先参加工伤保险。

上海市邮政管理局副局长余洪伟表示,基层快递网点优先参加工伤保险政策打破了原有捆绑式的社保参保模式,将工伤保险作为一个单独险种在行业内开展参保,为企业、网点和人员增加了法定保障,也为行业持续稳定健康发展打下基础。

在此基础上,根据国家部署,上海市人社局和市委总工会联合8个部门,正在上海开展为期两年的新就业形态就业人员职业伤害保障试点工作,逐步探索完善职业伤害保障覆盖群体、参保缴费、保障情形、待遇支付等政策,优化职业伤害管理服务规范和运行机制,支持发展与职业伤害保障相衔接的商业保险。

记者注意到,针对新就业形态劳动者在职业伤害中的一些认定难点,试点实施办法做出了明确。

比如,实施办法列举了6大类应确认职业伤害的情形。包括:在指定时间前往指定场所接受平台企业常规管理要求,或者在执行平台订单任务返回日常居所的合理路线途中,受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的;在执行平台任务期间,突发疾病死亡或者在48小时之内抢救无效死亡的。其中特别规定“执行平台订单任务期间”指接受平台订单任务起至平台订单任务完成后一个小时内。

我国现有人民陪审员33.2万余人

“无袍法官”忠实履职提高裁判公信力

本报讯(记者卢越)我国实行人民陪审员制度,按照法定程序产生的人民陪审员依法参加审判活动,与法官共同行使审判权,被称为“无袍法官”。10月11日,最高人民法院发布“人民陪审员参审十大典型案例”。在一起侵害烈士名誉公益诉讼案中,人民陪审员忠实履职,结合朴素的公平正义理念,以社会公众的视角对事实认定问题进行分析判断,提高了裁判的公信力和认可度。

2018年,江苏省淮安市某小区高层住宅发生火灾,淮安市消防支队水上大队城南中队副班班长谢勇,在抢险灭火过程中不幸壮烈牺牲,公安部批准谢勇同志为烈士并颁发献身国防金质纪念章。被告曾某对谢勇烈士救火牺牲一事在微信群中公然发表侮辱性言论,歪曲谢勇烈士英勇牺牲的事实,该微信群共有成员131人,群内多人阅见曾某发表侮辱性言论。

检察机关提起民事公益诉讼。淮安市中级人民法院随机抽取四名人民陪审员与三名法官组成七人合议庭审理本案。生效判决认为,被告行为构成对谢勇烈士名誉的侵害,侵犯了社会公共利益,判决被告曾某于判决生效之日起7日内在报纸上公开赔礼道歉。

参与审理本案的人民陪审员本职工作分别是退休人民教师、电视台编辑、社区工作者、企业职工。合议庭组成后,人民陪审员深入现场调查,积极参与庭审合议;合议时,人民陪审员从公众常识、公序良俗等方面作出独立分析判断,展现了普通民众看待烈士名誉侵权问题的视角,拓展了法官办案思维;判决书拟制完成后,人民陪审员与法官共同推敲斟酌、核稿校对,提出有针对性、建设性的修改意见。该案判决后,人民陪审员以案释法,积极影响身边群众。

最高法当天还发布了《人民陪审员制度的中国实践》。据统计,全国法院人民陪审员现有33.2万余人。从2018年4月人民陪审员法正式颁布以来,截至2022年9月底,全国人民陪审员共参审刑事案件215万余件、民事案件879万余件、行政案件78万余件,其中由人民陪审员参与组成七人合议庭审理涉及群众利益、公共利益等人民群众广泛关注的、社会影响重大的案件2.3万余件,取得了良好的法律效果、政治效果与社会效果。

河南

建立法官与律师互评机制

本报讯(记者余嘉熙)今后在河南,法官与律师通过互评机制,双方不仅要加强业务交流沟通,而且要给对方工作表现“打分”。河南省高级人民法院与河南省司法厅近日联合发布《关于建立健全法官与律师互评机制的实施办法》和《关于建立法官协会律师协会常态化交流沟通机制的意见》,在律师、法官之间建立可以相互监督的量化评价体系和沟通机制,以期推动律师和法官彼此尊重、相互支持、相互监督,共同塑造良好职业形象。

据了解,《实施办法》和《意见》对评价原则、评价方式、结果运用等进行了明确规定。根据要求,律师和法官互评采取整体评议和个案评议相结合的方式开展。评价内容包括履职尽责、专业素养、工作作风等,每一项有三个评价选择:好、一般、差。除了固定选项外,还可以做出具体评价表述。

“有了常态化交流沟通机制,法官和律师就可以就疑难复杂案件或者社会关注度高的案件,进行研讨、论证,共同维护判决的公正性和客观性,共同做好矛盾纠纷化解工作。”河南省高级人民法院法官协会负责人介绍,法官、律师互评结果将作为河南省法院对法官案件评查、年度考核、评先评优的重要参考;作为司法行政部门及律师协会对律师执业年度考核、律所考核和评先评优的重要参考。该结果还将作为律师职业素养综合评价指标体系的重要组成部分。

湖北鹤峰

发出首份盲文版法院判决书

本报讯(记者邹明强 通讯员覃琦)湖北省恩施土家族苗族自治州鹤峰县中营法庭,日前给当事人向某送达鹤峰县人民法院发出的首份盲文判决书,为有眼疾的当事人提供上门服务。

向某自小双目失明,其父在女儿进入婚育年龄后招了上门女婿夏某。夏某常年外出务工,向父认为夏某未尽到做丈夫的责任,违背了当初招女婿的初衷,便代理其女将夏某告上法庭。经过法庭调查,法庭认为向某、夏某双方夫妻感情尚未彻底破裂;经过法庭疏导,在认真倾听了向某面临的困难后,夏某明确表示今后愿意承担更多的家庭责任。考虑到残障人士向某的后半生生活,以及向某、夏某所生女儿尚在外地读书,法庭判决不准予向某、夏某离婚。

在制作判决书的时候,承办法官考虑到向某视力残疾,无法正常阅读文字,为了向某能更直观地“读懂”判决书,法庭主动同鹤峰县残联进行对接,制作了鹤峰县人民法院首份盲文判决书,同时邀请县残联副理事长共同前往向某家中进行判决书的送达及宣判。鹤峰县人民法院主动开通助残绿色通道,获得了向某家人的理解和认同。

云南

捣毁特大跨国偷渡团伙抓获373人

本报讯(记者赵黎浩 通讯员李阔)近日,在国家移民管理局指挥调度下,云南出入境边防检查总站德宏边境管理支队联合11省(市)公安机关接连开展两轮收网行动,摧毁一个特大跨国偷渡团伙,抓获涉案人员373名。

2021年9月,云南出入境边防检查总站在工作中发现一个组织内地居民经德宏边境地区、偷渡出境从事非法活动的犯罪团伙。德宏边境管理支队摸排和梳理出一个长期活跃在云南边境地区,以潜藏境外中国籍“蛇头”为首,勾结内地“蛇头”,采取分段、分批、步行引带、绕关键卡等方式组织、运送他人偷越国(边)境的特大跨国偷渡团伙。

专案组按照“打团伙、斩断道、斩链条、摧网络”的侦办思路,抓获境内偷渡组织、运送者122人,查获偷渡人员195人,捣毁中转窝点10个。同时,专案组全面深挖严打与该案犯罪团伙相关联的涉案、涉诈、涉赌、涉私违法犯罪活动,陆续抓获违法犯罪嫌疑人374人。

员工擅自查看公司高管邮件被辞

法院判劳动者违反职业道德,单位解雇合法

本报讯 员工擅自查看公司高管邮件被辞退,引发劳动争议。近日,北京市第一中级人民法院审理了这起案件,二审认定劳动者存在违反职业道德行为,用人单位据此解除双方的劳动合同不构成违法解除。

张某于2002年1月入职某公司,担任运营维护部高级经理,双方签订无固定期限劳动合同。2020年8月6日,公司以张某未经公司授权许可,擅自盗取公司机密邮件为由提出解除劳动合同。

一审庭审中,公司主张张某负责公司所有邮箱的注册工作,2020年7月15日公司人力部门负责人发现发送给公司总裁的邮件同时向另一邮箱地址发送,后经调查该邮箱为张某私自设置,目的为盗取公司及公司高管邮件。公司表示其已报案,2020年9月4日公安机关立案。

张某在一审庭审中否认其曾转发相关邮件。二审中,公司申请法院调取张某在公安机关的询问笔录显示,张某在接受公安机关询问时多次承认其未经公司同意,擅自转发公司高管邮件并查看。张某对该证据的真实性认可,但称其行为不构成犯罪,其系因担心被辞退而转发公司高管邮件并查看,且仅查阅了与自身有关的邮件,并未侵犯公司的商业秘密。

法院生效判决认为,根据调取的张某在接受公安机关询问时作的询问笔录可知,张某承认其曾利用其工作职权擅自对公司高管的邮件设置转发供其查看,该行为违反了员工的基本职业道德。故公司解除与张某的劳动合同系合法解除。

此外,张某虽被赋予管理公司邮箱的权限,但其未经公司同意且在公司不知情的情况下擅自将公司高管的邮件设置转发供自己查阅,无论该行为是否构成犯罪,无论其是否查看或侵犯公司的商业秘密,该行为本身显然违反了劳动者最基本的职业道德,故二审判决公司向张某支付违法解除劳动合同赔偿金。

法官指出,职业道德作为劳动者职业活动的行为规范,是劳动者工作时的基本道德要求。而用人单位因其生产活动多样性的现实所限,很可能无法在其规章制度中对每一种违反职业道德的行为设定标准或制定规则。因此,不论用人单位的规章制度中是否对违反职业道德行为进行明确规定,劳动者都不得违反基本的职业道德,否则用人单位可以依法行使劳动合同单方解除权。

(法文)



“零距离”学交规

10月9日,安徽省马鞍山市含山县公安局交警大队组织民警,带领含山第三小学学生走进马鞍山市交通安全教育基地进行参观体验学习,以此增强学生们的交通法治观念。冯善军摄/人民图片

返岗员工被要求离职降薪二选一

法院判企业任意调岗降薪解约的行为违法

本报讯(记者吴锋思 实习生徐鹏威)企业依法享有用工自主权,但用工自主权并不代表企业可以任意而为。近日,新疆维吾尔自治区乌鲁木齐市中级人民法院审结了一起企业任意调岗、降薪、解约的案件,最终判决企业赔偿劳动者18万余元。

2011年1月,邹某入职新疆一家创投公司。2018年1月,邹某调升为部长三级(月工资为12800元),2019年5月,其岗位职务名称变更为高级财务经理,薪资级别不变。双方签订的劳动合同书经多次续订至2019年12月31日。

2020年1月中旬,邹某请公休假期回陕西看望其住院的父亲。至2020年3月15日,因春节假期及疫情防控隔离,邹某未到公司上班。

2020年3月16日,该创投公司复工,公司风控总监和综合管理部人员与邹某谈话,让其选择离职并由公司支付其9.5个月经济补偿或对其调岗降薪从一般工作人员做

起。邹某同意选择离职。

其后,邹某要求公司支付其经济补偿并出具解除劳动关系证明。公司向邹某出具《关于公司2019年度员工绩效考核结果通报》,该通报中记载:“邹某考评结果不合格,调岗至咨询服务部,降职为咨询经理”,邹某在该通报上签字注明:“不同意此考核结果处理。结果与实际不符。”创投公司还是按咨询经理6000元的薪资级别向邹某发放了2020年4月和5月的工资。

2020年5月,邹某按公司总经理要求提交了《关于邹某解除与公司劳动关系及经济补偿(赔)偿的报告》。2020年6月1日起,邹某不再为该公司提供劳动。

因对欠发工资、未续签劳动合同双倍工资等事项存在争议,邹某经仲裁诉至法院,请求法院判决该创投公司与自己解除劳动合同关系并出具解除劳动关系证明书,支付解除劳动合同的经济补偿金,支付未续签劳动合同的

双倍工资、未休年休假工资和工资差额。

该公司表示,公司对邹某的调岗降薪属于企业用工自主权的正当行使,劳动合同的续签是邹某自己拒绝签订的,双方解除劳动合同也是由邹某连续旷工造成的,因此均不应承担赔偿责任。

法院认为,用人单位对劳动者调岗调薪应当与劳动者协商一致。劳动者在用人单位单方对其进行岗位调整后一个月内向用人单位提出异议,应当视为劳动者不认可调岗调薪。该公司未能提交该公司考核依据有效证据,不能证明邹某存在不能满足岗位需求的事实,也不符合用人单位可以单方调整劳动者工作岗位,降低劳动报酬的法定条件。法院判决公司应支付邹某解除劳动合同关系经济补偿金和工资差额。同时,因该公司未提供有效事实及法律依据,法院判决其支付邹某未续签劳动合同的双倍工资、未休年休假工资。