

工伤赔偿程序需要彻底的变革

工伤赔偿程序复杂的症结是工伤认定程序繁琐。要根本解决工伤赔偿程序复杂、工伤职工维权难的问题,必须让工伤赔偿争议走出行政法律关系,将其纳入劳动争议受案范围。

黄龙

工伤职工维权难已经是一个“老大难”问题。劳动者因工作原因受伤却无法获赔的新闻屡见不鲜。4月19日,工人日报报道四川籍农民何正文为妻子工伤维权的事:从2011年7月至今,花了近4年时间,打了5场官司,却依然没有拿到一分钱赔偿。工伤维权到底难在何处?从实践来看,主要有“三难”:

一是工伤认定时劳动关系确认难。如果用工不规范,不能提供证明劳动关系的材料,工伤认定部门可能会驳回职工的工伤认定申请,职工不得不提起仲裁申请确认劳动关系。

二是工伤认定程序繁琐。工伤认定是工伤赔偿的依据,但这个依据的认定可能要经过工伤认定、工伤认定行政复议、行政诉讼一审、行政诉讼二审等程序。如果所有的程序都走完,可能要经过一年甚至更长的时间。

三是工伤赔偿难。很多用人单位为达到避

避赔偿的目的,恶意穷尽工伤赔偿程序所有法律程序以达到拖垮劳动者的目的。在此过程中,有的用人单位转移财产,导致工伤职工辛辛苦苦拿到确认工伤赔偿数额的法律文书后,却无法兑现。很多职工拖不起,往往选择放弃工伤赔偿请求或者接受不公平的调解;有的甚至采取极端方式讨取“公道”。劳动关系双方为此付出了血淋淋的代价。如在金融危机背景下的2009年,农民工刘汉贵工伤致残后的10个月里,他从厂方手里一共要到了8200元。此后,刘汉贵以仅存的左手掏出弹簧刀,刺向了老板,杀死两人,重伤一人……

这些问题显然引起了有关部门的高度重视,于2010年修订了《工伤保险条例》,在扩大工伤保险适用范围、调整工伤认定范围、简化工伤认定程序等方面有了较大的突破。从《条例》这几年实施的情况看,成绩巨大,但存在的突出问题也不容忽视。特别是工伤赔偿

程序复杂、职工维权难的问题没有得到有效解决。

分析起来,工伤认定程序繁琐是导致工伤赔偿程序复杂的关键所在。而设置这一程序的前提是把工伤认定当作一种依申请的行政行为。但问题是,工伤认定是一种具体行政行为吗?让我们来对比一下与工伤认定非常相似的交通事故责任认定。根据有关规定,交通事故责任认定不是具体行政行为,不能提起行政复议和行政诉讼。交通事故责任明确后,往往能在交管部门的调解下,快速有效处理。因此,工伤认定也完全可以不作为一种具体行政行为来对待。

更深层次的问题是,设计工伤赔偿程序要秉承社会法的理念。社会法的主旨在于保护公民的社会权利,尤其是对弱势群体进行倾斜保护,追求实质公平。职工和用人单位相比本来就处于弱势地位,在工伤案件中的职

工更是处于困境之中,更需要简化程序,及时、便捷和高效地维护他们的合法权益。不能简单片面理解保护工伤保险基金安全问题,而将其与维护工伤职工合法权益对立起来。树立了这样的理念,工伤职工维权难并不难解。

从当前看,要制定《工伤保险条例》配套规章,采取有力措施缓解工伤赔偿程序复杂的突出问题。比如说,在人社部门内部整合相关机构职能,简化工伤赔偿程序,将劳动关系确认、工伤认定、劳动能力鉴定和工伤赔偿数额确定等多个程序合并,简化为一个程序,做出工伤处理决定。

从长远看,要制定《工伤保险法》,让工伤赔偿争议走出行政法律关系,回归社会法范畴,将其纳入劳动争议受案范围,从根本上解决工伤赔偿程序复杂、工伤职工维权难的问题。首先,发生工伤事故后,由工伤认定部门

作出工伤认定并进行工伤赔偿处理。大部分争议应在这一阶段解决。如果有一方不服,可以就工伤赔偿争议申请劳动仲裁或提起诉讼,劳动争议仲裁机构、人民法院有认定工伤和裁决工伤待遇的权力。工伤认定部门的工伤认定仅作为证据,仲裁机构和人民法院有权对工伤认定进行审查,确认其效力,如果工伤认定明显有问题或者当事人提出异议,可以委托有关部门重新认定。而劳动关系确认问题不再作为一个单独的问题处理,不管是工伤认定部门还是劳动争议仲裁机构、人民法院,都有权在工伤处理过程中直接确认。如此,整合了工伤认定、劳动能力鉴定和赔偿程序,砍掉了不必要的行政复议、行政诉讼程序,强化了劳动争议仲裁、诉讼裁判的效力,既节约了行政和司法资源,也从根本上破解了工伤职工维权难题。

作者单位:老总法律部

立案新规实施首日“民告官”同比翻番

本报讯(记者张伟杰)5月4日,是新《行政诉讼法》和相关司法解释实施后首个工作日,也是(最高人民法院关于人民法院登记立案若干问题的规定)实施第一天,记者从最高人民法院了解到,当天全国各级法院行政一审共登记立案2000多件。而2014年全国法院工作日日均行政一审立案600件左右,2015年4月份全国法院工作日日均行政一审立案1132件左右。5月4日当天行政一审案件立案数量,是去年同期3倍左右,与今年四月份同比也翻了近一番。

据最高人民法院行政审判庭负责人介绍,行政案件立案难一直是人民群众反映强烈的问题之一。为了解决这一问题,新行政诉讼法在行政案件立案方面作了许多新的规定,如进一步扩大了受案范围,将受理案件门槛降低,并首次以法律形式明确了立案登记制度,还明确规定了人民法院既不立案又不作出裁定,行政相对人可以向上一级法院起诉的“越级起诉”制度。

最高人民法院《关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉若干问题的解释》还进一步明确规定,对当事人依法提起的诉讼,人民法院应当根据行政诉讼法第五十一条的规定,一律接收起诉状。能够判断符合起诉条件的,应当当场登记立案;当场不能判断是否符合起诉条件的,应当在接收起诉状后七日内决定是否立案;七日内仍不能作出判断的,应当先予立案。当事人对不予立案裁定不服的,可以提起上诉。这些规定都将有助于解决行政案件立案难问题,真正落实“有案必立、有诉必理”。

最高人民法院行政庭负责人指出,首个工作日的情况也表明,少数当事人对行政诉讼尚不熟悉,错误理解“民告官”,将上级法院和党委等也列为行政诉讼被告,各级人民法院也要进一步加强释明,通过各种方式引导当事人依法行使诉权。对个别当事人滥用诉权等问题,也要依法予以规制。

济南困难群体可申请法律援助

本报讯(记者丛凡)日前,由济南市人社、司法、工会等部门联合成立的济南市劳动人事争议法律援助工作站挂牌,困难群体出现劳动人事争议时可申请免费法律援助。

据济南市人社局相关负责人介绍,法律援助工作站主要受理因劳动关系、劳动合同、工作时间、休息休假等发生的劳动争议,经济困难没有委托代理人的,可以向法律援助工作站申请法律援助。

法律援助经济困难标准具体为,济南市内五区经济困难标准为最低生活保障标准;其他县(市)区为最低生活保障标准的2.7倍以内。在援助范围上,法律援助工作站重点服务劳动争议多发、职工权益易受侵害的行业领域,重点解决维权能力较弱的困难职工和农民工群体,重点解决拖欠职工工资、工伤事故赔偿等涉及职工基本生存权益的劳动争议。

中铁二十二局电气化公司抓法律合规管理

本报讯“合同主体资格审查中,要特别注意意见代理的认定问题……”为加强企业法治文化建设,近日,中铁二十二局集团电气化工程有限公司法律合规部的人员针对施工企业的特点,给机关全体人员做了一次法律知识讲座。

据介绍,2015年是该公司法律合规工作发展的关键年,公司加大对“依法治企”工作的重视程度,由分管法律合规部的副总经理兼任公司总法律顾问,配备法律专职人员,进一步理顺职能关系,完善法律管理组织架构;公司纪委定期到各项目开展纪检监察工作,约束各级领导干部做到遵纪守法,不滥用权力,不逾越法律红线,起到良好的带头作用;经营计划、物资协作、成本管理等领域各业务部门加强沟通协作,做到风险防控“无缝衔接”,形成法律合规管理合力。(于聪)

“黑洋工”引发了诸多社会问题,在企业内他们大多被封闭管理,工作、生活环境较差,一旦发生火灾、厂房倒塌事故,必将造成人员伤亡。“黑洋工”还产生治安隐患,有的相互间斗殴发生伤亡,有的则因无法找到工作而从事抢劫、绑架——

一大波“黑洋工”来袭 一系列新问题待解

这种“黑中介”除收取“黑洋工”一定数额的介绍费外,还在“黑洋工”每月工资内抽取20%至30%作为管理费,高额的利润让“黑中介”对这一非法勾当“趋之若鹜”。

记者了解到,这些“黑洋工”因其文化、生产水平有限,大多从事无技术含量的低端工种。同时由于没有合法的就业身份,不能参加医疗保障、社会保障,一旦发生工伤,疾病就有可能无法得到及时救治。

据福建省公安厅有关人士介绍,“黑洋工”涌入,造成了一系列社会问题,首先是容易给企业生产造成安全隐患。“黑洋工”在企业内普遍采取封闭式管理,工作、生活环境较差,一旦发生火灾、厂房倒塌、传染病等安全生产事故,必将造成严重人员伤亡。

“黑洋工”还会带来治安隐患。目前,“黑洋工”已引发了不少治安问题,一些“黑洋工”之间发生争执斗殴致人伤亡,有的则因无法找到工作而从事抢劫、绑架等犯罪活动,严重影响了社会安宁。

用工企业—— 贪便宜“偷鸡不着蚀把米”

记者了解到,雇佣“黑洋工”的企业被查处后,需缴纳最高10万元的行政罚款,还需

承担其招用的“黑洋工”遣送费用,据不完全统计,遣送一名“黑洋工”的费用为1万元左右,一些小型企业甚至因此而破产。同时,有些企业管理人员因涉嫌组织他人偷越国(边)境罪,被采取强制措施,造成短时间内企业中高层领导干部缺失,直接影响企业日常经营管理活动。

目前,福建省数十家企业因雇佣“黑洋工”受到查处,面临高额处罚,人事主管或将承担刑事责任。

业内人士指出,劳动密集型产业对于劳动力的数量要求很高,如果在单个劳动力生产效率不变的情况下,劳动力越多创造的利润也就越多。“黑洋工”问题暴露了我国企业长期以来形成的对低成本、低利润模式的过度依赖,“黑洋工”一定程度上填补了劳动力空缺,但更廉价劳动力的补充将阻碍产业结构的调整,“黑洋工”虽然解决了企业劳动力问题,降低了劳动力成本,但很多企业由此可能更加急于产业结构转型,趋向于维持旧有的方式。

警方提醒,根据我国《出入境管理法》有关规定,外国人来中国,须从事与签证种类相符的活动。在我国工作须办理相关就业手续及就业类居留许可,否则属违法行为。雇佣非法就业外国人,容留及藏匿非法居留外国人同样属于违法行为,将受到法律制裁。根据我国《刑法》的规定,“黑中介”因犯组织他人偷越国(边)境罪,最高可处七年以上有期徒刑或无期徒刑。

“黑中介”—— 非法务工利益链“主角”

2014年底,福建南平市公安局在一个肉鸡加工厂内查获近90名“黑洋工”。这些人员是通过“黑中介”的招募、引带,从我国边境翻山越岭非法进入我国境内,再乘坐大巴直奔福建非法务工。在办案过程中,民警发现该批人员都是通过同一个“黑中介”介绍入厂。经过深入调查,最终分别在南平、广东抓获3名犯罪嫌疑人,其中一人为外籍“蛇头”。

据了解,“黑中介”在这条跨国非法务工利益链条上扮演着重要角色。他们有些是原本从事劳务派遣、代招工人的中介公司或“工头”,有些则是长期在华非法务工的外国人转变的“蛇头”。

“补签”劳动合同,不能再主张二倍工资

案例: 小刘于2014年1月进入一家广告公司工作,双方未签书面劳动合同。2014年7月,文化公司与小刘补签了书面劳动合同,日期补签至2014年1月。此后,小刘以要求该公司支付未签劳动合同二倍工资为由提起劳动仲裁、诉讼,但小刘的主张没有得到劳动仲裁机构及法院的支持。

解析: 劳动关系为用人单位与劳动者之间的民事法律关系,在不违反法律、法规强制性规定的前提下,亦适用“当事人意思自治原则”。本案中,广告公司在小刘入职后未与小刘签订书面劳动合同确属不当。但需要指出的是,在双方劳动关系存续一定时间后,广告公司与小刘在协商一致的前提下,签订劳动合同,将日期补签至实际用工之日的行为,已经

构成双方间的“合意”。在此情况下,小刘再次诉请主张“未签订劳动合同二倍工资”,就无法得到法律保护。

用人单位丢失劳动合同原件,劳动者讨要二倍工资很难

案例: 小钱原系一家医药公司员工,离职后,其以医药公司未与其签订书面劳动合同为由提起劳动仲裁及诉讼。案件审理过程中,医药公司声称,此前与小钱签订过书面劳动合同,只因

公司管理不慎,将保存在公司的劳动合同原件丢失,无法向法院提交,但双方的劳动合同曾在相关部门进行过备案且存有复印件,并同时向法院提供了复印件。

尽管小钱对该公司提供的复印件予以否认,但法院最终确认了双方已经签订过书面劳动合同的事实,判决驳回了小钱的请求。

解析: 《民事诉讼法》第70条规定,书证应提交原件。然而需要指出的是,在用人单位遗失劳动合同原件的情况下,法院仍然可以结合其他的证据材料及查明的案件事实,审查判定劳动合同复印件能否作为认定案件事实的根据。本案中,小钱与小钱签订的劳动合同在相关部门进行过备案并在该有关部门留存有复印件,且经核对,备案留存的复印件与医药公司提交的复印件一致。因此,法院依法认定小钱与医药公司间曾签订过书面劳动合同。

作者单位:北京市海淀区法院



“奇葩证明”

出国旅游需要证明“你妈是你妈”,派出所开“无犯罪记录证明”要求提供“需要无犯罪证明的证明”,老人领养老金需要证明自己“还活着”……如此种种让公众感到愤慨和无奈的“奇葩证明”,让相关部门威信在群众心中打了折扣,拷问着相关部门办事人员的责任担当。

新华社发程硕作



■本报记者 吴锋思

没有任何防护措施,在散发有毒气体的封闭车间每天工作超过10小时、每月仅能拿到2000元工资……今年初,福建省莆田市公安机关在一电子厂内查获7名“黑洋工”——来自东南亚国家、非法人境工作的人员。由于缺乏工作技能,他们只能选择到工作强度大、工作环境差,招收本地工难的企业工作。

这些“黑洋工”到达莆田后,为了防止被抓,便藏匿在工厂内,吃喝拉撒全在厂内解决,基本与外界隔绝。

五一节前,记者从福建省公安机关获悉,2014年该省查获并依法处理外籍“黑工”超过700人;今年1至4月份,公安机关加大查处“黑洋工”力度,查获人数已达300余人。

“黑洋工”—— 不远万里来“打工”

今年4月,厦门市公安局出入境管理支队查获一名在厦非法就业女性外国人,经调查,这个外国人叫阿林,两年前持旅游签证来到我国后,开始非法从事家政行业,先后在厦门及其他城市做过保姆。阿林承认了自

己在厦门非法就业的违法事实,且签证过期,已非法居留500多天。

最终,阿林因非法居留、非法就业,被拘留审查,并被处以罚款及遣送出境的处罚;阿林的雇主洪某因非法雇佣外国人,容留及藏匿非法居留外国人被处以拘留及罚款处罚,并承担阿林的遣送出境费用。

春节过后,福建省制鞋、电子、食品加工等劳动密集型企业用工紧张现象突显。“今年的工资涨幅将近20%,而原材料上涨15%。由于企业竞相压价,出口价格不涨反降。”泉州一家企业负责人告诉记者,虽然订单增多,但高兴不起来,如果接单,利润空间太小,不按单工人就要流失,为了保住工人即使是亏本也要接单,因为招人太难了。

据介绍,我国每年需要2500万个就业岗位,而能够提供的劳动力为1500万,有将近1000万的空缺,“黑洋工”的产生正好填补这个空白。广东省公安厅公布的数据显示,仅在2010年一季度广东省就查获非法入境就业的外国人达154人,没有查获的人数只多不少。数据还显示,去年广东中山查处非法入境、非法就业案件278宗957人;东莞市2014年查处“三非”外国人达800多人,比前年同期增加了近一倍,且呈逐年上升趋势。

这些“黑洋工”多数来自与我国接壤的东南亚国家,由于这些国家经济水平落后,

没签劳动合同未必能获双倍工资

■蔡笑

随着劳动合同法的普及,入职后用人单位应及时与劳动者签订书面劳动合同已日渐成为职场中的“常识性”法律规定。然而,法官发现,在众多因“未签订劳动合同”引发的诉讼中,不少劳动者误以为只要未签订劳动合同,就可以获得二倍工资,其实并非这样。

未签订劳动合同,最长能主张11个月的二倍工资

案例: 小林于2013年1月1日入职一家科技公司,从事软件开发工作。科技公司以种种理由推脱,一直未与其签订书面劳动合同。2014年6月30日,小林离职并提起仲裁,要求科技公司支付2013年1月1日至2014年6月30日期间未签劳动合同二倍工资。

最终,经过劳动仲裁和法院审理,生效判决认定该公司应依法向小林支付2013年2月1日至2013年12月31日期间的未签劳

动合同二倍工资,并驳回其要求该公司支付2014年1月1日至2014年6月30日期间未签劳动合同二倍工资的诉讼请求。

解析: 依据《劳动合同法》的规定,用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,应当向劳动者每月支付二倍的工资。该法还规定,用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的,视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。根据法律规定,该公司应依法向小林支付2013年2月1日至12月31日期间的未签劳动合同二倍工资。至于2014年1月1日后,小林与科技公司虽未签订书面劳动合同,却也依法视为双方“已订立无固定期限劳动合同”,因此,在此情况下,小林可以主张要求确认双方属于无固定期限劳动合同关系,而无法再主张要求二倍工资。

要二倍工资,适用一年的诉讼时效

案例: 小张于2013年1月1日入职一家文化公司,双方未签书面劳动合同。2014年6月30日,小张离职。2014年7月1日,小张提起劳动仲裁,要求该公司向其支付2013年2月1日至2013年12月31日期间未签劳动合同二倍工资。对此,该公司认为已经过了诉讼时效。法院判决认定,该公司的时效抗辩成立,仅需向小张支付2013年7月1日至2013年12月31日期间的未签劳动合同二倍工资。

解析: 劳动关系为用人单位与劳动者之间的民事法律关系,在不违反法律、法规强制性规定的前提下,亦适用“当事人意思自治原则”。本案中,广告公司在小刘入职后未与小刘签订书面劳动合同确属不当。但需要指出的是,在双方劳动关系存续一定时间后,广告公司与小刘在协商一致的前提下,签订劳动合同,将日期补签至实际用工之日的行为,已经

构成双方间的“合意”。在此情况下,小刘再次诉请主张“未签订劳动合同二倍工资”,就无法得到法律保护。

用人单位丢失劳动合同原件,劳动者讨要二倍工资很难

案例: 小钱原系一家医药公司员工,离职后,其以医药公司未与其签订书面劳动合同为由提起劳动仲裁及诉讼。案件审理过程中,医药公司声称,此前与小钱签订过书面劳动合同,只因

因官释法
北京市高级人民法院 协办
网址: http://bjgy.chinacourt.org/