

工伤认定如何“新题新解”⑤

以车为家的货车司机工作生活界限模糊——

家在车上,活儿在路上,受到伤害咋认定

阅读提示

由于用工方式、工作时间、工作场所等与传统用工模式有很大不同,货车司机出现职业伤害时面临着工伤认定难题。专家建议,完善工作地点和生活地点混同情况下的工伤保险制度。在包括货车司机在内的新就业形态劳动者工伤认定中,要抓住用工关系作为最核心的标准来进行实质性判断。

当前,物流行业存在不同性质的用人用工主体和劳动劳务提供者,包括电商平台自营运输公司、专业物流公司、灵活用工人员、挂靠经营车队(个体户)、自承揽业务的驾驶员等,不同主体之间的法律关系往往具有不同的特征。

“在工作实践中,货车司机的工伤认定比较复杂,很多案例都涉及货车司机和货车车主构成劳动关系还是劳务关系。”山东省聊城市人力资源和社会保障局副局长栾居沪表示,构成工伤的四个要件“三工一关系”中,劳动关系是认定工伤的最基本要件。

休息时猝死,能否认定工伤

经过两年多时间,雷某工伤认定案终于审理终结。

雷某生前系重型半挂牵引车车主马某的司机,该车挂靠于某运输有限公司名下经营。2018年3月15日,雷某、张某轮流驾车自山东省东营市出发开往江苏省宜兴市。当日13时,张某驾驶,雷某在驾驶室后卧铺休息。18时左右,张某发现雷某失去意识,将其送医院救治。雷某经抢救无效死亡,死因为猝死。

2018年7月2日,雷某家属向当地人社局申请工伤。人社局以雷某与运输公司不存在事实劳动关系为由,作出不予认定工伤的决定。雷某家属不服,提起诉讼。

郑州铁路运输中级法院审理认为,马某将其所有的重型半挂牵引车挂靠

名下经营,雷某作为马某聘请的司机,在运输途中猝死,运输公司作为被挂靠单位应当承担工伤保险责任。

法院还指出,虽然雷某在死亡前正在车内休息,未实际驾驶车辆,但其作为长途运输司机,与其他同行司机轮流驾驶车辆并适时休息,系劳动者合理的生理需要,与其履行工作职责密不可分。故雷某的死亡符合《工伤保险条例》第十五条第一款第一项,在工作时间和工作岗位,突发疾病死亡,视同工伤的情形。

“对货车司机的工作时间和工作岗位,应当做宽泛的理解。”北京福茂律师事务所律师时福茂说,“货车司机由于其工作特殊性,在工作中需要去解决一些生理需求问题,比如休息、就餐、如厕等。因此,货车司机在途中临时休息,暂时离开驾驶座位,仍应当视同在工作岗位,在工作时间内和工作岗位上突发疾病死亡的,应当视同工伤。”

针对认定难点,短板亟须补齐

当前,2000多万货车司机作为物流行业规模最大的从业群体,是畅通国内经济大循环、建设交通强国的主力军。但是,由于长年奔波在路上,货车司机的工作环境和生活条件还有待改善。

根据中国物流与采购联合会发布的《2021年货车司机从业状况调查报告》显示,货车司机普遍工作时间较长、劳动强度大。大多数货车司机日均工作时长在8小时及以

上,存在疲劳驾驶风险;在货车司机希望社会组织提供的公共性服务调查中,排名第一的是维权类服务,法律援助和维护权益分别占比75.6%和60.8%。

对于货车司机认定工伤的难点,中央财经大学法学院教授兼中国劳动关系学院法学院院长沈建峰认为,货车司机因为其从业的特殊形态,有些司机是挂靠经营,有些注册为个体户自主经营,有些还是有一定管理的不完全劳动关系用工方式。这些用工形式下,货车司机和对方当事人都没有传统意义上的劳动关系,因此无法按照现有的制度缴纳工伤保险,认定工伤。

“此外,货车司机工作时间、工作地点经常与生活时间和地点交织在一起,这就导致在一些案件中认定符合工伤认定条件的工作时间、地点和原因非常困难。”沈建峰说,“货车司机这一职业还容易出现过劳以及过劳引发的死亡。但除非是工作时间和场所突发疾病,抢救48小时内死亡的情况,否则过劳死在当前认定工伤还很难。”

“随着时代的发展、科技的进步,复杂多变的用工形式出现,在包括货车司机在内的新就业形态劳动者工伤认定中,应当勇于突破原来那种存在劳动关系是认定工伤前提的传统认识,要抓住用工关系作为最核心的标准来进行实质性判断。”时福茂表示。

沈建峰提出,问题的解决需要工伤保险制度的改革。目前一些地方已有针对一些没有劳动关系的劳动力群体单独缴纳工伤保险的尝试,还有一些省份在试点职业伤害保险。

“要完善工作地点和生活地点混同情况下的工伤保险制度。在常态化疫情防控以及远程劳动越来越普遍的情况下,问题会更突出。”沈建峰说,“如何通过技术性方法区分工作和生活,还需要进一步研究。尽可能将这种情况下的伤亡纳入工伤范畴是更合理的做法。”

医疗机构通过诱导住院套取医保基金

检察机关督促追回“救命钱”

本报讯(记者卢越)医保基金是老百姓的“保命钱”“救命钱”。近日,最高人民检察院披露的一起国有财产保护和国有土地使用权出让领域行政公益诉讼典型案例显示,有医疗机构通过诱导住院、过度医疗等方式套取医保基金100余万元,损害国家利益和社会利益。

2021年初,江西省赣州市审计局在审计中发现,市中心城区部分医疗机构通过诱导住院、滥用辅助用药、过度医疗、虚增诊疗项目等方式套取医保基金,涉及金额181.49万元。截至2021年9月,被套取的医保基金仍未追回。

2021年9月,赣州市审计局向赣州市人民检察院移送了相关线索材料。检察院发现部分医疗机构存在违规套取医保基金问题,依法立案调查。通过实地走访涉案医疗机构、患者,询问相关责任人,咨询相关专家,进一步查清了案件事实。赣州市人民检察院与赣州市医疗保障局、卫生健康委员会、审计局召开圆桌会议,最终核定涉案金额为129.49万元。

2021年10月,赣州市人民检察院向医疗保障局公开宣告送达诉前检察建议,建议对涉案医疗机构违规套取医保基金的行为责令限期改正,依法查处和追缴。市医疗保障局收到检察建议书后积极履职整改,追回涉案被套取医保基金129.49万元,对全市272家医疗机构开展执法检查,将案件线索移送卫生健康部门和公安机关查处,并先后在全市部署开展医疗机构自查自纠等专项治理行动。

2022年1月,赣州市人民检察院对案件整改效果持续跟进监督,组织召开检察建议整改落实评估公开听证会,深挖涉案医疗机构及医疗卫生人员的违规诊疗行为,组织全市检察机关开展医疗卫生领域侵害群众利益突出问题公益诉讼专项监督行动。此外,与市医疗保障局、市卫生健康委员会会签意见,助力破解医保基金监管中部门信息壁垒、专业协作配合不足等问题。

据介绍,今年1~9月,全国检察机关共立案办理国有财产保护领域公益诉讼案件7976件,同比上升59.65%;办理国有土地使用权出让领域公益诉讼案件1457件,同比上升131.27%。

安徽淮北

“揭榜”化解五年信访积案

本报讯(记者陈华 通讯员谭磊)一起长达五年的信访积案最近终于尘埃落定。这起信访积案由安徽省淮北市杜集区副区长、公安分局局长主动“揭榜”化解。据了解,这是今年6月份起淮北市在全市开展信访积案化解揭榜挂帅工作以来一起成功化解信访的典型案。

群众方某礼反映淮北高铁北站征收其土地,应按统一分配未建房的宅基地标准补偿,不应按宅基地之外土地及附着物补偿,并且对相关部门回复意见不满,自2018年起33次信访。此案件张榜后,淮北市杜集区副区长、公安分局局长王劲申请揭榜,在当天即成立由政府、区信访局、高岳街道组成的工作专班。经过调查得知,方某礼户籍和居住都在合肥,不是村集体组织成员,且其称位于村里的159.36平方米土地(仅有水泥地坪和杂树)不能证明是其家庭获得分配的宅基地,依法不符合宅基地申请认定条件。根据该项目征收补偿方案,方某礼被征收物品补偿款共1.8万余元,已于2020年1月20日拨付本人账户。

了解这些情况后,工作专班即研究调处化解工作,与信访人沟通交流,向方某礼面对面宣传政策、疏导情绪。9月底,方某礼签订息访承诺书。1个月考验期后经市信访局考评组评查验收,认定该事项化解并销榜。

深圳

探索商事调解新机制为企业“解忧”

本报讯(记者刘友婷)近日,记者从广东省深圳市司法局获悉,深圳积极引导商事主体通过调解方式化解商事纠纷,加快构建分层递进、衔接配合的商事纠纷化解体系。截至9月,已建立由司法行政部门审查、民政部门登记的商事调解组织5个,共有商事调解员601名,去年受理案件2073宗。

深圳不断健全国际法律服务和纠纷解决机制,建立国际调解组织和调解员交流协作机制。深圳市前海国际商事调解中心则面向国内外商事主体,提供法律咨询、法律查明、争议解决顾问、法律专业培训等市场化商事纠纷调解服务。目前已聘任246名专业调解人才。此外,由深圳市司法局为主管单位、深圳市中级人民法院为业务指导单位的全国首个商事调解专门协会——深圳市商事调解协会成立后,在促进深圳商事调解行业规范化、行业化、市场化发展方面开展了许多有益探索。

商调协会还积极推动制度建设,发布《深圳市商事调解协会商事调解员资格评审规则(试行)》,建立调解员资格评审和认证机制,以期推动社会广泛认可“调解员”专门职业。

山东阳信

通过信访帮办员调解各类矛盾纠纷成功率超九成

本报讯(通讯员孙治青)“房子漏水的问题终于解决了!”这是山东省滨州市阳信县滨阳小区的王女士对信访帮办员王莎莎的网上评价留言。

据王女士介绍,自家的墙体和窗台渗水严重。由于房屋防水已出保期,开发商不修;想使用小区房屋维修基金,则需要半数以上业主同意,但邻居们认为这属于家庭内部维修,均不同意;自己想出钱维修,物业又说涉及外墙保温无法动工,问题就一直拖着没法解决。王莎莎了解到这一情况后,主动与县住建局帮办员联系,到小区实地查看走访。最终,多数业主主动用维修基金,以消除隐患。

民生问题无小事。据悉,阳信县坚持“解忧为民、服务为民”的工作宗旨,紧盯群众急难愁盼问题,聚焦群众痛点、难点、焦点,900余名信访帮办员围绕群众信访事项,靠前一步、主动作为,从解决“小事情”入手,事前、事中、事后全程跟进,随时随地上门服务,真正扛起为民服务的“大责任”。截至目前,该县通过信访帮办员共调解各类矛盾纠纷及信访案件2000余件,调解成功率达98.8%。

劳动合同到期日被通知走人引纠纷

法院判决公司支付30日工资赔偿金

本报讯 员工在劳动合同期限最后一日收到“走人”通知引发争议。近日,北京市第一中级人民法院审理判决用人单位支付劳动合同到期终止经济补偿金、未提前30日通知终止劳动合同工资补偿。

王某于2019年1月9日入职某公司,签订期限至2022年1月24日的固定期限劳动合同。2022年1月20日,公司向王某出具终止劳动合同通知,王某于1月24日收悉。王某以要求公司支付解除劳动合同经济补偿金、未提前书面通知解除劳动合同补偿金为由,申请仲裁。仲裁委支持了王某劳动合同到期终止经济补偿金、未提前30日通知终止劳动合同工资补偿的请求。公司不服,提起诉讼。

法院认为,劳动合同期限届满前,用人单位应当提前30日将终止或者续订劳动合同意向以书面形式通知劳动者,经协商办理终止或者续订劳动合同手续。用人单位终止劳动合同未提前30日通知劳动者的,以劳动者上月日平均工资为标准,每延迟1日支付劳动者1日工资的赔偿金。仲裁裁决裁定该公司支付王某未提前30日通知终止劳动合同工资补偿符合《北京市劳动合同规定》,并无不当,故该公司申请撤销仲裁裁决的理由不成立,对于该公司撤销仲裁裁决的申请,法院予以驳回。(法文)

外包劳务后员工受工伤引争议

法院判实际用工的外包单位担责

本报讯(记者吴锋思 通讯员马安妮)务工者刘某君在受伤后,实际用工的外包单位被判承担主要赔偿责任。由于该员工工龄不满一年,日前,法院以刘某君的工伤保险缴费基数为准,以此明确了公司应该赔偿的一次性伤残补助金数额。

2018年12月1日,新疆某神州公司作为外包单位,与某矿业公司签订了《劳务外包合同书》。合同明确某神州公司负责员工费用缴纳,若员工在某矿业公司岗位作业时发生伤亡及其他安全事故,由新疆某神州公司承担民事责任。

之后,新疆某神州公司招聘刘某君在某矿业公司工作。2019年10月,刘某君发生意外受伤,被认定为工伤。一审明确由新疆某神州公司承担责任。

新疆维吾尔自治区昌吉回族自治州中级人民法院二审认为,在双方举证时,公司提交的工资表与刘某君提交的工资银行流水不能对应,因此不能以工资表确定刘某君的平均工资。

最终,法院以乌鲁木齐市人社局“缴纳个人工伤保险费对账单”为准,明确了刘某君每月缴纳工伤保险的基数为13358.75元,判决新疆某神州公司应当为刘某君支付93511.25元。



检查快递行业保安全

11月8日,民警在河北永年工业园区中通快递转运中心对快递包裹进行安全检查。随着“双11”网购热潮的临近,快递行业也将迎来配送高峰。连日来,河北省邯郸市永年区公安局经文保大队开展快递行业安全大检查,保障“双11”期间快递行业寄递安全。

本报通讯员 胡高雷摄

外地员工被要求每天跨70多公里指纹打卡

法院认为,公司考勤方式不合理,解雇行为违法

本报讯(记者王伟 通讯员黄楚 吴照华)平时上班工作地点在江苏省扬州市,却被要求每天必须到70公里外的镇江句容市公司总部指纹打卡,这样的考勤合理吗?日前,江苏省镇江市中级人民法院审理了这起劳动争议案件,认定公司考勤方式不合理,对劳动者的解除劳动合同行为属违法解除。

2012年12月,小陆与住所地在镇江市句容市(县级)的某环保器材公司签订劳动合同,约定劳动期限至2022年12月9日止。月基本工资试用期为2000元每月,转正后调整到以当地年度最低工资标准2200元为标准。后小陆被安排负责扬州等片区的销售,前期通过电子邮件等方式向公司汇报考勤情况,后用钉钉打卡考勤。

2021年3月,公司向微信群发送销售人员返岗通知,要求即日起实施指纹打卡上岗,停用钉钉打卡,未按时到公司指纹打卡上班者,缺一次按旷工一次处理,累计三次视为

自动离职。当日,公司还要求所有销售人员到公司参加培训。

小陆负责扬州片区销售,因此未能到公司住所地向公司打卡,也未能参加产品知识培训。

3月底,公司向小陆邮寄解除劳动关系通知书,称小陆无故旷工十余天,决定解除与小陆的劳动关系。经仲裁后,小陆向法院提起诉讼。

本案的争议焦点在于,公司以员工未能指纹打卡解除与员工的劳动合同是否合法?法院认为,用人单位制定的规章制度既要符合法律、法规的规定,也要合理。本案中,自劳动合同签订后,小陆长期定居扬州从事销售工作,公司认可小陆工作的特殊性,未对其进行考勤管理,亦未要求小陆按时打卡。

法院还指出,2021年3月公司群发通知要求销售人员指纹打卡,该决定未经职工代表大会或者全体职工讨论。公司改变对小陆的考勤要求,未考虑小陆的工作模式及其工资收入仅为江苏省最低工资标准的具体情况,增加了小陆的工作成本。公司未对改变打卡模式的合理性作出解释,公司要求小陆每日至公司指纹打卡并不合理,该公司要求到公司住所地向公司打卡,而作为负责扬州片区销售的小陆客观上不具有按时打卡的条件。公司属于违法解除劳动合同,应当支付经济补偿金。

法院判决,该公司支付小陆工资、经济补偿金等合计64404.51元。

公司不服,上诉至镇江市中级人民法院。二审法院认可一审裁判观点,为切实维护劳动者合法权益和妥善处理劳资关系,对上诉人加强释法说理,有效化解双方矛盾。公司认识到本案中其解除双方劳动关系的不当之处,主动与劳动者达成庭外和解并履行完毕。二审法院经向小陆确认和解协议已履行及其合法权益已得到充分救济后,作出准许上诉人撤回上诉,一审判决不再执行的裁定。