

劳务工受伤被“甩锅” 法援律师助力获赔工伤款

对于劳动关系的认定,不仅要看双方签订的合同名称,更要考量双方实际的权利义务关系

本报记者 赖志凯

北京某车辆公司的刘平安,在工作中发生工伤事故。此前,该车辆公司没有为他缴纳医疗保险费,伤情发生后又拒绝支付医疗费等。刘平安到劳动保障部门申请工伤认定时才得知,其入职公司时签订的是劳务合同,无法认定与公司之间的劳动关系,因此,劳动保障部门无法受理他的申请。但是,该车辆公司的工资发放金额、时间较为固定,刘平安的工作时间、工作内容接受该公司微信工作群内人员的安排和管理。

在北京工会法律援助律师的帮助下,劳动仲裁认定刘平安与公司之间符合建立劳动关系的特征,支持了刘平安的仲裁请求。

公司不服,起诉至北京市大兴区人民法院,在工会援助律师的帮助下,刘平安收到了公司支付的赔偿款19万元。

近日,刘平安向工会援助律师送来了“维护法律尊严,为民主持公道”的锦旗以示感谢。

原来是劳务派遣工

2016年4月5日,刘平安入职北京某车辆公司,担任漆工。在职期间公司没有给其缴纳社会保险费,仅每年为其投保了人身意外险。

2023年5月,刘平安在工作时不小心摔伤,伤情较重,因未缴纳医疗保险费,他承担不起高额的医疗支出,只能请假回家治疗。经过几个月的治疗休养后,刘平安返回工作岗位。让他没想到的是,公司不仅拒绝支付其受伤的医疗费、护理费等开销,而且拒绝为其安排工作,还将他赶出了公司宿舍,并以劳务用工为由拒绝承担工伤保险责任。万般无奈下,刘平安决定用法律武器维护自身

阅读提示
 专家表示,用人单位采用签订劳务合同的方式来规避劳动关系,不但有违诚实信用原则,还会引来败诉结果,被判赔偿劳动者的保险待遇、福利待遇等。

权益。

刘平安直接前往有关部门申请工伤认定,劳动保障部门告知,由于车辆公司与其签订的是《聘用(劳务)合同》而非劳动合同,不符合工伤认定受理标准,因此需要在劳动仲裁确认与某车辆公司存在劳动关系后才能进行工伤认定。

2023年10月20日,刘平安申请劳动仲裁。随后,他就近到北京市大兴区总工会申请工会法律援助。刘平安的法律援助申请被审核通过后,杨冬妮律师被指派作为他的代理律师,并及时进行了约见。

在了解案情后,杨冬妮律师协助刘平安收集和整理了《劳务(聘用)合同》、工资银行流水、2016年至2023年期间的意外伤害保险单(电子版)、公司工作微信群聊天记录、住院病案等案件相关证据,确定了下一步工作方案。

劳动关系得以确认

2023年11月27日在庭审现场,工会律师发表自己的意见:“劳务合同双方均符合劳动用工的主体资格;《聘用(劳务)合同》内容符合劳动合同法第十七条第一款规定的用人单位名称、劳动者的姓名、身份证号码、合同期限等要件;合同中明确约定乙方(刘平安)需要服从甲方管理、完成甲方要求的工作内容、遵守甲方规章制度等;刘平安从事打磨、漆工属于某车辆公司主营业务范围,公司对此也认可;某车辆公司以公司账户每月按期

向刘平安支付劳务费。”

杨冬妮进一步陈述,根据《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》第一条规定用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同,但同时具备下列情形的,劳动关系成立:(一)用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格;(二)用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者,劳动者受用人单位的劳动管理,从事用人单位安排的有报酬的劳动;(三)劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。

“根据以上主要事实,结合法律规定,双方理应在存在事实劳动关系。”杨冬妮在庭审时说。

2023年12月25日,仲裁委下达裁决书:虽然刘平安与某车辆公司签订了劳务合同,但实际上刘平安接受该公司的用工管理,与该公司具有经济从属性及人身依附性,符合建立劳动关系的特征。

“仲裁委最终支持了刘平安要求确认2016年4月5日至2023年10月20日期间与某车辆公司存在劳动关系的仲裁请求。”杨冬妮告诉记者。

2024年1月8日,该公司不服仲裁裁决,起诉至法院,刘平安再次申请工会法律援助。

职工拿到19万元赔偿款

2024年3月27日,该案进行了开庭审理,经初步举证、质证后,在审判长询问下,双



消防宣传进社区

近日,北京市朝阳区青年路社区开展“盛夏时节严防火灾”的消防宣传和实践活动,驻地消防救援支队的消防员为居民讲解高温天气的家庭消防知识,并开展消防隐患排查。图为消防专员陈卫国(右二)在为居民讲解高温季节防火知识。

新华社记者 李欣 摄

法 问

签了放弃缴社保协议 还能要求单位补缴吗

本期主持人 本报记者 黄洪涛

读者来信

编辑您好!

我是一名来自安徽农村的打工者,于2023年6月入职南京某公司从事保安工作,在签订劳动合同时,公司让我签署了自愿放弃由用人单位缴纳社会保险的协议。在我工作期间,公司从未为我缴纳过养老保险,一直以固定薪酬5500元的标准支付工资,节假日也要工作。之后我要求公司补缴养老保险,公司以我签订了自愿放弃缴纳社会保险的协议为由,拒绝为我补缴养老保险。我现已于2024年2月初离职。

请问:在我离职情况下,还可以要求公司补缴社会保险吗?如果公司不补缴社会保险,需要承担责任吗?我可以要求公司赔偿因不缴纳社会保险给我造成的经济损失吗?

南京 刘先生

为您释疑

刘先生您好!

首先,根据劳动法第七十二条规定,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。社会保险法第五十八条亦有用人单位应当自用工之日起三十日内为其职工向社会保险经办机构申请开立社会保险登记的时间规定。未办理社会保险登记的,由社会保险经办机构核定其应当缴纳的社会保险费。因此,为劳动者依法缴纳各项社会保险费是用人单位的法定义务,不能根据用人单位或劳动者意愿而免除缴纳义务。您与公司签订自愿放弃缴纳社会保险的协议属于违法行为,该协议无效。您可以要求单位补缴社会保险。

根据社会保险法相关规定,补缴社会保险属于劳动行政部门的法定职责,是行政管理的范畴。对用人单位不办理社会保险登记的,根据社会保险法第八十四条规定,由社会保险行政部门责令用人单位限期改正和处以罚款;第八十六条还对用人单位未按时足额缴纳社会保险费的,可以责令限期补缴,对逾期不补缴处以滞纳金和罚款的规定。因此当公司没有为您办理社保登记和缴纳社会保险费时,您可以向劳动监察部门、社保局投诉、举报,要求责令公司补缴,如果因不能补缴导致无法享受社会保险待遇造成损失,还可以依法申请仲裁,提起诉讼。

另外,在用人单位未依法缴纳社会保险导致劳动者离职情况下,劳动合同法第三十八条给予劳动者无需事先告知用人单位,就可以立即解除劳动合同的支持,这是以用人单位负有过错为前提。如果您能提供是在非自愿情况下与公司签订放弃社保协议的证据,那么,就可以依据劳动合同法第四十六条的规定,结合您的工作年限,工作六个月以上不满一年的,按一年标准计算,要求公司支付给您一个月工资的经济补偿金。

最后,实践中经常遇到用人单位不愿为员工缴纳社会保险费情形,尤其对于保安这类流动性比较大的从业人员。无论劳动者是否书面承诺放弃参加社会保险,用人单位都应当依法为劳动者缴纳社会保险费。而确使用人单位依法为劳动者缴纳社会保险费,则是保障了劳动者在年老、疾病、工伤、失业、生育等情况下依法从国家和社会获得物质帮助的权利。

南京市玄武区法律援助中心律师 庄宇

重庆綦江

民警护航企业“起死回生”

本报讯(记者李国 通讯员覃宁波)8月6日,重庆市綦江区古南街道飞鹅社区民警陈鲲鹏踏进重庆坤和机械制造有限公司大门,公司总经理罗鹏便领着陈鲲鹏走进了生产车间。

重庆坤和机械制造有限公司是一家生产加工销售农用机械设备、汽车零部件、钢结构件等工业产品的民营企业。

去年底公司资金链断裂,濒临倒闭,近120名员工被拖欠两个半月工资,共计120万元。公司用于生产的部分模具实为公司客户投入资产,客户获悉公司存在风险后,准备取消业务往来,便安排了几辆大货车前来装运模具等设备。100余名工人要求先发工资。

接警后,社区民警快速赶往该公司。经过3天的调解处置,工人们纷纷同意复工,公司客户也表示继续支持。目前该公司恢复正常生产,今年以来员工工资均正常发放,去年拖欠的工资已补发40万元。

事实上,这只是古南派出所社区民警护航企业发展的一个缩影。古南派出所辖区有桥河、北渡两个工业组团,涉及飞鹅、长乐、北渡3个社区。3个社区整合辅警、巡防队员、网格员等警务力量,成立警务团队,协调处理企业劳资、债务、厂地、工伤等纠纷,做好企业员工入职审查、安全宣传等服务类事项以及行政许可申请类事项,确保每家企业都有民警服务。

及时化解基层矛盾纠纷

创新警务服务助推平安长春建设

本报讯(记者柳姗姗 彭冰)“我放门口的钢管丢了”,日前,长春市公安局宽城分局西广场派出所民警在社区微信群中看到这样一条群众留言,随后立即在群中发送消息,呼吁邻里互帮互让,一起找回遗失物品,同时提醒大家要提高防范意识。在民警帮助下,该居民在卫生清扫人员处顺利找回被误认为是废品的钢管及纸盒,并达成谅解。

自“警地融合”“警民融合”工作开展以来,长春市公安局宽城分局深入推进主动警务、预防警务、融合警务、协同警务落地走实,以“融合共治、高效便民”为切入点,深化矛盾纠纷排查化解机制,在辖区推动形成了共建共治共享的社会治理新格局。

实际工作中,该局融合各方资源,积极动员社区工作人员、网格楼栋单元“三长”、辖区老党员和老干部、小区物业、保安、快递员、外卖员等社会力量,构建群防群治队伍,高质量搜集矛盾纠纷线索,并探索建立“派出所+司法所+居委会”联调联处机制,形成基层治理工作合力。

宽城分局力争做到把各类矛盾纠纷排查在初始、解决在基层、化解在萌芽,全力助推平安长春建设。

G 说 案

前“东家”提供背调信息侵犯劳动者个人信息权吗?

本报记者 周倩

用人单位对于劳动者个人信息的处理贯穿从入职到离职后的全过程,而伴随着人才流动速度的加快,背景调查这一环节愈加频繁地出现在企业招聘流程中。在此情形下,用人单位与劳动者也容易因背景调查提供的个人信息范围产生劳动争议。

近日,北京市海淀区人民法院审理了一个案件,劳动者张先生认为前“东家”向案外公司提供背调信息侵犯其个人信息权,故将前东家某科技公司诉至法院,要求该科技公司停止使用其信息,并公开赔礼道歉。法院经审理,判决驳回张先生的诉请。这是为何?

【案情回顾】

张先生是一家科技公司的员工,2020年5月与某科技公司签订劳动合同,约定其担任该公司高级法务经理职务。2020年10月,双方解除劳动关系。从该公司离职后,张先生先后又入职两家新公司。其中,2021年8

月至2022年4月张先生在蓝天公司工作,2022年5月至2022年7月在白云公司工作。张先生认为,某科技公司在未经其授权情况下,将离职证明分别提供给了蓝天公司、白云公司,上述行为侵犯了其个人信息。

张先生将某科技公司起诉至法院,要求该公司停止使用其信息,并公开赔礼道歉。

【庭审过程】

庭审中,面对张先生的质问,科技公司反驳称,公司的行为是配合其他公司对张先生进行合法合规的背景调查,仅在有限范围内有限披露了岗位名称和工作时间,公司提供信息的行为是合理合法的。

法院经审理后认定,其一,某科技公司向张先生出具的《离职证明》载有张先生的入职、离职时间及岗位信息,内容局限于张先生于该科技公司就职期间的相关信息,该信息为订立、履行个人作为一方当事人的合同所必需,而不涉及张先生其他个人隐私;其二,某科技公司向案外公司提供张先生的离职证明是配合案外公司背景调查,且亦向对方提示注意员工信息保密,该行为具有明

确、合理的目的;其三,某科技公司向案外公司提供的张先生的个人信息是其真实的就职信息,张先生未提交证据证明其个人权益因该科技公司的行为受到了损害。法院最终作出上述判决。

【审判结果】

最终,法院判决驳回张先生的诉请。宣判后,张先生提出上诉,二审法院维持原判。该判决现已生效。

【以案说法】

劳动者的个人信息依法受法律保护,用人单位应在遵守法律法规的情况下保护劳动者个人信息不被泄露。在劳动关系终止或解除后,用人单位应当基于人事管理制度或

隐私协议对劳动者的个人信息进行删除、封存或采取其他措施。若用人单位需要合法使用离职劳动者的个人信息则不能违背目的正当、合理、最小必要原则。