

承包方无用工资质 劳动者工伤赔偿遭遇“踢皮球”

法院:违法转包的单位承担用工主体责任

本报讯 在建设工程领域,工程承包企业将工程转包、分包的情况并不鲜见。但有一些承包方并不具备相应资质或用工主体资格,此种情形下,劳动者在工作中受伤,构成工伤,谁应承担工伤赔偿责任?近日,广州市中级人民法院审结了一起劳动争议纠纷案,维持了一审法院的判决,判决将工程转包给不具有建筑资质及合法用工资格承包方的用人单位承担工伤保险责任,支付受工伤的劳动者各项费用共计26万余元。

电梯加装工程层层转包 劳动者受聘施工中受工伤

某小区业主与科某公司签订总承包合同,将该小区的电梯加装工程发包给科某公司。科某公司与周某签订施工合作

合同,约定周某为前述工程的土建部分的实际施工方。周某又与张某签订承包工程合同,约定周某及科某公司将部分工程委托给张某。

随后,张某带领贺某等人进行作业。施工过程中,贺某从脚手架平台掉落导致受伤。贺某申请工伤认定,人社部门作出《认定工伤决定书》,认定其受到的事故伤害为工伤。

2022年5月,贺某申请劳动争议仲裁。仲裁机构作出裁决:科某公司需支付贺某各项费用共计26万余元。科某公司不服仲裁裁决,认为其与贺某之间不存在劳动关系,无需承担工伤赔偿责任,于2023年7月向广州市白云区人民法院提起诉讼。

经查明,周某不具有建筑资质及合法用工资格,科某公司、周某、张某均未给贺某缴纳工伤保险。

总承包方违法转包 被判承担工伤保险责任

白云区人民法院审理后认为,根据《认定工伤决定书》以及调查报告显示,科某公司将其承包的部分项目分包给不具有建筑资质及合法用工资格的周某承包,周某又将该工程转包给张某承包,张某聘请贺某进行施工,贺某在施工过程中受伤。依据有关司法解释规定,科某公司将承包业务转包给不具备用工主体资格的周某,应当作为承担工伤保险责任的主体。因科某公司未为贺某缴纳工伤保险,根据《广东省工伤保险条例》第四十一条之规定,应由科某公司向贺某支付工伤保险待遇。故判决科某公司支付贺某一次性伤残补助金、一次性工伤医疗补助金、一次性伤残就业补助金、停工留薪期间工资、护理费、住院伙食补助费、复诊医疗费、鉴定费共计26万余元。

科某公司不服,提起上诉。广州中院二审判决驳回上诉,维持原判。

经办法官表示,本案中,科某公司将其承包的部分工程分包给不具有建筑资质及合法用工资格的周某承包,周某又转包给张某,张某聘请贺某进行施工,贺某在施工过程中受伤。根据《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》第三条第一款第(四)项“用人单位违反法律、法规规定将承包业务转包给不具备用工主体资格的组织或者自然人,该组织或者自然人聘用的职工从事承包业务时因工伤亡的,用人单位为承担工伤保险责任的单位”的规定,科某公司应当作为承担工伤保险责任的主体。科某公司以其与贺某之间不存在劳动关系或合同关系为由而主张的无需承担工伤保险责任于法相悖,法院不予采纳。

(人法宣)

工会律师助职工拿到违法解除劳动合同赔偿金

本报讯 (全媒体记者许接英 通讯员员村官)3月6日,职工陶先生将一面写有“维权护法先锋,劳工权益卫士”的锦旗送到广州市员村工人文化宫法律服务中心,以表达自己对工会维权服务的认可及谢意。

2024年11月11日,陶先生所在单位以“岗位合并取消、无法安排新岗”为由,提出与陶先生协商解除劳动关系。双方协商不成后,单位发出书面通知,单方解除了与陶先生的劳动关系。随后,陶先生

向广州市劳动人事争议仲裁委员会申请劳动仲裁,要求单位支付违法解除劳动合同赔偿金、未休年休假工资、2024年年薪差额等款项。与此同时,陶先生向广州市总工会申请法律援助,市总工会指派员村工人文化宫法律服务中心工会律师为陶先生提供法律援助,代理案件。

工会律师在了解梳理案件情况后,认为本案争议焦点在于,用人单位单方面解除劳动合同是否符合《劳动合同法》四十条规定

的客观情况发生重大变化,是否确实无法安排新岗位。工会律师提出,单位并未能就其主张的“因生产经营需要调整合并岗位,无岗位可安排”进行举证,不能证明系因客观情况发生重大变化协商不成而解除劳动合同,应当承担举证不能的不利后果。

法院经审理,驳回了某公司的诉讼请求,支持了陶先生的诉求。

陶先生对结果很满意,因此定制了锦旗以表示对工会的感谢。

以案说法

工伤保险赔偿与侵权赔偿,可否同时主张?

下班途中遭遇车祸丧生,工亡劳动者亲属获得交通事故侵权人相应赔偿后,能否再向用人单位主张工伤保险赔偿?

【基本案情】

吴某于2020年11月到某建设工程公司项目工地工作,公司未为其缴纳社会保险。某日,吴某下班途中发生交通事故并受伤,受伤后被送往医院住院治疗45天,经治疗后仍遗留脑功能障碍及继发严重感染,最终导致多器官功能衰竭而死亡。2022年8月,珠海市金湾区人力资源和社会保障局作出《工伤决定书》,认定吴某受到的事故伤害为工伤。吴某的子女小吴经仲裁后提起诉讼,要求某建设工程公司支付一次性工亡补助金、丧葬补助金等各项费用共计190余万元。

一审法院认为某建设工程公司应承担工伤保险责任,判令其向小吴支付一次性工亡补助金、丧葬补助金等共计97万余元。某建设工程公司不服,上诉至珠海市中级人民法院。

某建设工程公司认为,丧葬费与丧葬补助金均属于对丧葬费用的补偿,小吴在机动车交通事故责任案中已先行获得保险公司支付的包含了丧葬费在内的侵权赔偿,支付丧葬补助金为重复赔偿,因此某建设工程公司无需再支付丧葬补助金。

【裁判结果】

珠海中院经审理认为,吴某在交通事故责任纠纷中是侵权责任的受害人,可获得侵权赔偿。吴某在发生工伤时,与工伤保险责任单位之间产生工伤保险赔偿关系,工伤保险制度遵循无过错责任原则,客观上存在工伤事实,工伤保险责任单位即应承担工伤保险赔偿责任。侵权赔偿与工伤保险赔偿二者虽基于同一损害事实,但存在于不同的法律关系中,适用不同的法律规范,承担责任的主体也不同,互不排斥,所以,受害人可依照相对应的法律规定获得工伤保险责任单位与侵权人的双重赔偿。工伤保险责任单位与侵权人各自承担所负赔偿责任,不因工伤职工是否已经获

得一方赔偿、实际损失已经得到全部或部分补偿而减轻或免除另一方的责任。故某建设工程公司主张小吴已获得丧葬费赔偿,不能重复获得丧葬补助金,理据不足。

珠海中院二审驳回上诉,维持原判。

【法官说法】

经办该法官表示,劳动者因第三人侵权造成人身损害并构成工伤的,劳动者即具有双重主体身份——人身侵权的受害人和工伤事故中的受伤职工。基于双重主体身份,劳动者有权向侵权人主张人身损害赔偿,同时也有权向用人单位主张工伤保险赔偿,即有权获得双重赔偿。

根据《工伤保险条例》规定,职工所在用人单位未依法参加工伤保险,发生工伤事故的,由用人单位按照该条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。对此,用人单位应及时履行为劳动者缴纳各项社会保险费的法定义务,既有效保障劳动者权益,又有利于防范化解用工风险。

(来源:珠法宣)

法律 Q&A

女职工的禁忌劳动范围你知道吗?

Q: 女职工的禁忌劳动范围具体指什么?

A: 为保障女职工的健康及合法权益法律对女职工实行特殊劳动保护。关于女职工禁忌劳动范围,《劳动法》明确规定:

1. 禁止安排女职工从事矿山井下、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动和其他禁忌从事的劳动。
2. 不得安排女职工在经期从事高处、低温、冷水作业和国家规定的第三级体力劳动强度的劳动。
3. 不得安排女职工在怀孕期间从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和孕期禁忌从事的劳动。对怀孕七个月以上的女职工,不得安排其延长工作时间和夜班劳动。
4. 不得安排女职工在哺乳未满一周岁的婴儿期间从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和哺乳期禁忌从事的其他劳动,不得安排其延长工作时间和夜班劳动。

Q: 如果用人单位有上述行为产生,会有相应的处罚措施吗?

A: 当然! 用人单位应当遵守女职工禁忌劳动范围的规定,有上述禁止行为之一的,由劳动保障行政部门责令改正,按照受侵害的劳动者每人1000元以上5000元以下的标准,处以罚款。女职工们请牢记禁忌劳动范围,在职场中遇到类似情况,要积极维护自己的合法权益,向不合理行为说不。

(来源:中国劳动保障报)