

遭遇工伤：“四注意”淡定索赔

发生工伤后，员工因赔偿范围不明、赔偿主体不确定、证据收集不到位、法定程序不清楚等，导致“无从下手”的现象并非个别。其实，只要谨记“四个注意”便可以淡定索赔。

本版图片来自网络



索要工伤赔偿，应注意弄清赔偿主体

【案例】

一家公司下设生产、销售、服务三个不具有法人资格的分公司。应聘到厂区内负责仓库管理的陈女士，还没来得及签订劳动合同，便在上班期间，因为工作原因于仓库受到伤害。鉴于生产、销售、服务三个分公司均否认与陈女士存在劳动关系，陈女士也无法举证证明自己是谁所聘，陈女士应向谁索要工伤赔偿呢？

【点评】

《民事诉讼法》第一百零八条规定：“起诉必须符合下列条件：(一)原告是与本案有直接利害关系的公民、法人和其他组织；(二)有明确的被告；(三)有具体的诉讼请求和事实、理由；(四)属于人民法院受理民事诉讼的范围和受诉人民法院管辖。”其中明确的被告，就是必须确定谁侵害了原告的民事权益，或者是谁与原告发生了民事权益的争议。正因为陈女士不能确定自己与哪个分公司存在劳动关系，导致自己被“踢皮球”。就本案而言，鉴于根据法律规定，分公司不具备法人资格，决定了公司必须对分公司的民事行为承担责任，陈女士自然可以直接要求公司担责。

索要工伤赔偿，应注意了解赔偿项目

【案例】

张女士因工受伤并落下八级伤残后，曾要求工伤保险报销医疗费用、住院伙食补助费。经人提醒，发现遗漏了一次性伤残补助金，便再次索要。又得知因工伤需要暂停工作接受医疗的，在停工留薪期内，原工资福利待遇不变，遂又一次提出了要求。本来可以一次性解决的问题，竟分成了三次。不仅自己疲惫不堪，有关单位也表示厌烦。究其原因，就是自己对工伤赔偿的项目不明。

【点评】

根据《工伤保险条例》之规定，工伤赔偿项目包括：治疗工伤所需的规定费用，从工伤保险基金支付；住院治疗工伤的伙食补助费，所需的交通、食宿费用从工伤保险基金支付；经劳动能力鉴定委员会确认，可以安装假肢、矫形器、假眼、假牙和配置轮椅等辅助器具，所需费用按照规定标准从工伤保险基金支付；因工作遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的，在停工留薪期内，原工资福利待遇由所在单位按月支付；工伤职工经评定伤残等级并经劳动能力鉴定委员会确认需要生活护理的，从工伤保险基金按月支付生活护理费；职工因工致残被鉴定为一级至十级伤残的，视等级从工伤保险基金按伤残等级支付一次性伤残补助金、按月支付伤残津贴；职工因工死亡，其近亲属可从工伤保险基金领取丧葬补助金、供养亲属抚恤金和一次性工亡补助金。

索要工伤赔偿，应注意搜集证据

【案例】

谭女士虽然在一家公司上班，但却没有与公司签订书面的劳动合同。2021年3月11日早晨，谭女士在上班途中遭遇交通事故，虽然交警部门认定对方司机负全部责任，而且根据《工伤保险条例》第十四条第(六)项之规定应当构成工伤，但是公司却拒绝作出工伤赔偿，理由为谭女士不是该公司的员工。

【点评】

工伤保险赔偿是以劳动关系的存在为前提。《最高人民法院关于适用〈民事诉讼法〉的解释》第九十条规定：“当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方诉讼请求所依据的事实，应当提供证据加以证明，但法律另有规定的除外。在作出判决前，当事人未能提供证据或者证据不足以证明其

事实主张的，由负有举证证明责任的当事人承担不利的后果。”即要想获得工伤赔偿，就必须证明劳动关系的存在。在没有劳动合同的情况下，谭女士可依据《劳动保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》提供下列凭证：(一)工资支付凭证或记录(职工工资发放花名册)、缴纳各项社会保险费的记录；(二)公司发放的“工作证”“服务证”等能够证明身份的证件；(三)公司的招工招聘“登记表”“报名表”等招用记录；(四)考勤记录；(五)同事的证言等。

索要工伤赔偿，应注意法定程序

【案例】

卢女士遭遇工伤后，基于公司没有为其办理工伤保险，曾要求公司承担工伤赔偿责任。公司虽口头答应却没有实际行动。一年半过去，公司终于同意立刻付款，但要求卢女士务必提交工伤认定结论。而社会保险行政部门却驳回了卢女士的工伤认定申请，理由是早已超过了工伤认定的法定期限。

【点评】

职工发生事故伤害后，所在单位应自事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起30日内，向统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。用人单位未按规定提出工伤认定申请的，工伤职工或者其近亲属、工会组织在事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起1年内，可以直接向用人单位所在地统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。提出工伤认定申请时，应当提交下列材料：(一)工伤认定申请表，包括事故发生的时间、地点、原因以及职工伤害程度等内容；(二)与用人单位存在劳动关系(包括事实劳动关系)的证明材料；(三)医疗诊断证明或者职业病诊断证明书(或者职业病诊断鉴定书)。

颜东岳

福利年假

与法定年假并存，怎样区分先后顺序？

编辑同志：

公司的规章制度中规定，员工除带薪年假外，还享有5天的福利年休假，员工在福利年休假期间只领取正常工资。据此，我享有5天的带薪年假、5天的福利年休假。请问：鉴于我只休了5天假，但未说明是带薪年假还是福利年休假，能否推定为已休的是福利年休假，继而由公司按我日工资的300%支付未休带薪年假工资？

读者 刘菲菲

刘菲菲读者：

不能推定已休的是福利年休假，并向公司索要未休带薪年假工资。

带薪年假和福利年休假是两个不同的概念。一方面，《职工带薪年休假条例》第二条、第五条第三款分别规定：“机关、团体、企业、事业单位、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位的职工连续工作1年以上的，享受带薪年假。单位应当保证职工享受年休假。职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。”“单位确因工作需要不能安排职工休年假的，经职工本人同意，可以不安排职工休年假。对职工应休未休假天数，单位应当按照该职工日工资收入的300%支付年休假工资报酬。”即带薪年假是法定的，甚至如果劳动者未休，单位应当给予300%补偿。另一方面，福利年休假是指用人单位根据其自身情况自行设立的带薪休假制度，目的在于为了更好地保障劳动者的休息权，而非给予劳动者获得薪资补偿。即其并非法定，用人单位是否给予，属于经营自主权范畴，其天数、补偿办法应当以用人单位的规章制度或劳动合同约定为依据。劳动者未休福利年休假，单位并非必须给予日工资收入300%补偿。当用人单位对法定年休假、福利年休假的先后顺序没有规定或规定不明时，如果允许劳动者先休福利年休假，剩余部分按年休假处理，等于变相允许其通过“转化”，向用人单位索要未休福利年休假的工资补偿，其结果势必导致用人单位考虑成本和代价而减少甚至取消福利年休假，从而不利于更好地保障劳动者的休息权，鼓励、支持用人单位主动给予劳动者福利休假，构建和谐的用工关系。有鉴于此，应当是法定年休假应先于福利年休假。结合本案，你已休的5天应为带薪年假，未休的5天应为福利年休假。在公司没有就福利年休假给予超出日工资补偿的情况下，你自然不能索要。 廖春梅