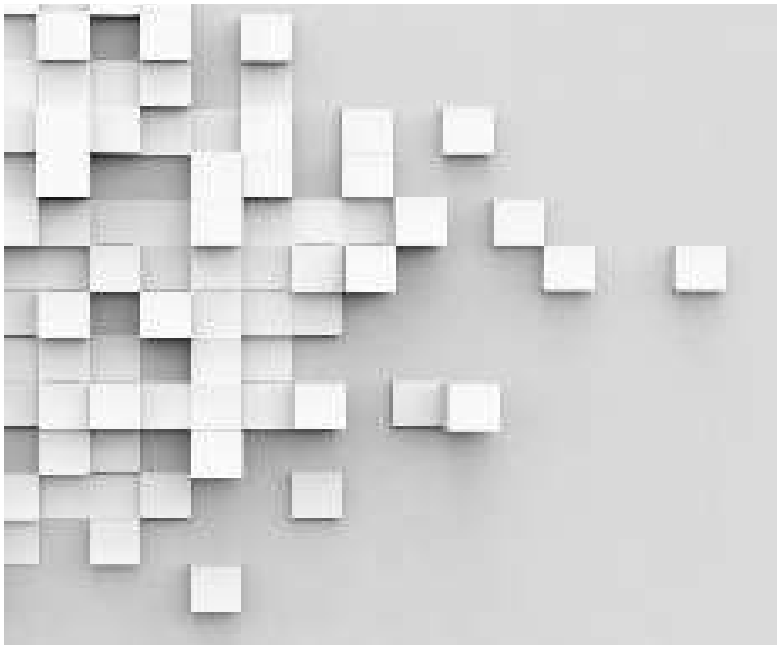
2020年 第2期

四川恒和信律师事务所
劳动法律部

HENGHEXIN LAW FIRM



恒力尚法　和美信达

恒和信律师事务所
HENGHEXIN LAW FIRM


HENGHEXIN
LAW FIRM
恒 和 信

目录 CONTENT

关于恒和信 01

劳动法律部 02

新法速递 03

重点法规 04

热点案例 11

专题探讨 15

经典判决 17



关于恒和信

四川恒和信律师事务所成立于2001年，系一家大型综合性律师事务所。2019年，经四川省司法厅批准，变更为“特殊的普通合伙”律师事务所。事务所秉承“恒力尚法、和美信达”的理念，着力建设“专业、责任、价值、奋进”的律师事务所。恒和信拥有一流办公面积近4000平米，律师及工作人员200余名。多名律师具有在美国、欧洲留学经历，多名律师具有注册会计师资格、注册税务师资格、土地评估师、注册房地产估价师、专利商标代理人等专业职业资格。恒和信多次荣获全国、省、市优秀律师事务所，多名律师担任省、市律师协会及其他社团组织和专业机构重要职务。

劳动法律部

劳动法律部现由30余名专业理论深厚、执业经验丰富的律师组成，部门律师担任多家大型国有企业、上市公司、高新技术企业等常年法律顾问、人力资源专项常年法律顾问，积累了丰富的服务经验。

劳动法律部自成立以来，承办了大量案情复杂、标的额巨大的劳动争议案件。经过多年发展，劳动法律部形成了完整的专业服务体系，既能够为客户提供如用工风险测评、劳动合同设计、企业内训、员工手册制订、裁员安置、离职管理等传统劳动法领域的专项服务；也能为客户提供各种重大、复杂的劳动争议案件的代理服务。同时，劳动法律部紧跟经济发展趋势，时刻关注国内外前沿用工领域，能为客户提供如高端员工背景调查、“共享员工”、外国人用工管理、跨国用工等新兴劳动法领域的专业法律服务！











新法速递

国务院

2020年5月1日起《保障农民工工资支付条例》正式施行。《条例》专门针对工程建设领域欠薪问题作出特别规定，通过实行农民工工资专用账户管理、实名制管理、施工总承包企业代发工资、工资保证金等制度，全链条治理欠薪问题。明确用人单位主体责任和法律责任，对违法行为加大联合惩处力度。

人社部、财政部

2020年5月29日，人社部与财政部发布《关于扩大失业保险保障范围的通知》。《通知》明确阶段性扩大失业农民工保障范围，同时规定2020年3月至12月，领取失业保险金期满仍未就业的失业人员、不符合领取失业保险金条件的参保失业人员，可以申领6个月的失业补助金，标准不超过当地失业保险金的80%。

人社部

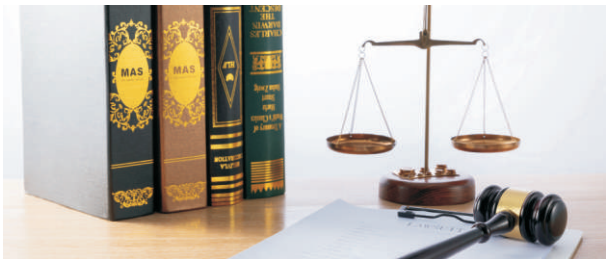
2020年6月5日，人社部发布《2019年度人力资源和社会保障事业发展统计公报》，年末全国就业人员77471万人，其中城镇就业人员44247万人。2019年全国企业劳动合同签订率达90%以上。年末全国报送人力资源社会保障部门审查并在有效期内的集体合同累计175万份，覆盖职工1.49亿人。

江西

近日，江西省高级人民法院与省人力资源和社会保障厅联合印发《关于办理劳动争议案件若干问题的解答（试行）》（以下简称《解答》），供全省各级法院、人力资源社会保障局参照执行。《解答》在经济社会不断发展，企业的用工形式已逐步转向多元模式，劳动争议相应出现了新情况、新问题的背景下，归纳出37个问题解答，涉及劳动关系认定、劳动合同订立、履行、解除、终止、劳动报酬、社会保险待遇、裁审衔接等内容。

青岛

山东省青岛市于2020年6月1日开始实施《关于规范劳动关系有关问题的意见》。《意见》从劳动关系确认、劳动合同订立、劳动合同履行和变更、劳动合同解除和终止等方面进行细化规定，明确网络平台经营者与劳动者之间的法律关系有约定的从其约定，实际履行与约定不一致或双方未约定的，以实际履行情况认定。



重点法规：

《保障农民工工资支付条例》中华人民共和国国务院令（第724号）

《保障农民工工资支付条例》已经2019年12月4日国务院第73次常务会议通过，现予公布，自2020年5月1日起施行。

总理　李克强
2019年12月30日

第一章　总则

第一条 为了规范农民工工资支付行为，保障农民工按时足额获得工资，根据《中华人民共和国劳动法》及有关法律规定，制定本条例。

第二条 保障农民工工资支付，适用本条例。

本条例所称农民工，是指为用人单位提供劳动的农村居民。

本条例所称工资，是指农民工为用人单位提供劳动后应当获得的劳动报酬。

第三条 农民工有按时足额获得工资的权利。任何单位和个人不得拖欠农民工工资。

农民工应当遵守劳动纪律和职业道德，执行劳动安全卫生规程，完成劳动任务。

第四条 县级以上地方人民政府对本行政区域内保障农民工工资支付工作负责，建立保障农民工工资支付工作协调机制，加强监管能力建设，健全保障农民工工资支付工作目标责任制，并纳入对本级人民政府有关部门和下级人民政府进行考核和监督的内容。

乡镇人民政府、街道办事处应当加强对拖欠农民工工资矛盾的排查和调处工作，防范和化解矛盾，及时调解纠纷。

第五条 保障农民工工资支付，应当坚持市场主体负责、政府依法监管、社会协同监督，按照源头治理、预防为主、防治结合、标本兼治的要求，依法根治拖欠农民工工资问题。

第六条 用人单位实行农民工劳动用工实名制管理，与招用的农民工书面约定或者通过依法制定的规章制度规定工资支付标准、支付时间、支付方式等内容。

第七条 人力资源社会保障行政部门负责保障农民工工资支付工作的组织协调、管理指导和农民工工资支付情况的监督检查，查处有关拖欠农民工工资案件。

住房城乡建设、交通运输、水利等相关行业工程建设主管部门按照职责履行行业监管责任，督办因违法发包、转包、违法分包、挂靠、拖欠工程款等导致的拖欠农民工工资案件。

发展改革等部门按照职责负责政府投资项目的审批管理，依法审查政府投资项目的资金来源和筹措方式，按规定及时安排政府投资，加强社会信用体系建设，组织对拖欠农民工工资失信联合惩戒对象依法依规予以限制和惩戒。

财政部门负责政府投资资金的预算管理，根据经批准的预算按规定及时足额拨付政府投资资金。

公安机关负责及时受理、侦办涉嫌拒不支付劳动报酬刑事案件，依法处置因农民工工资拖欠引发的社会治安案件。

司法行政、自然资源、人民银行、审计、国有资产管理、税务、市场监管、金融监管等部门，按照职责做好与保障农民工工资支付相关的工作。

第八条 工会、共产主义青年团、妇女联合会、残疾人联合会等组织按照职责依法维护农民工获得工资的权利。

第九条 新闻媒体应当开展保障农民工工资支付法律法规政策的公益宣传和先进典型的报道，依法加强对拖欠农民工工资违法行为的舆论监督，引导用人单位增强依法用工、按时足额支付工资的法律意识，引导农民工依法维权。

第十条 被拖欠工资的农民工有权依法投诉，或者申请劳动争议调解仲裁和提起诉讼。

任何单位和个人对拖欠农民工工资的行为，有权向人力资源社会保障行政部门或者其他有关部门举报。

人力资源社会保障行政部门和其他有关部门应当公开举报投诉电话、网站等渠道，依法接受对拖欠农民工工资行为的举报、投诉。对于举报、投诉的处理实行首问负责制，属于本部门受理的，应当依法及时处理；不属于本部门受理的，应当及时转送相关部门，相关部门应当依法及时处理，并将处理结果告知举报、投诉人。

第二章 工资支付形式与周期

第十一条 农民工工资应当以货币形式，通过银行转账或者现金支付给农民工本人，不得以实物或者有价证券等其他形式替代。

第十二条 用人单位应当按照与农民工书面约定或者依法制定的规章制度规定的工资支付周期和具体支付日期足额支付工资。

第十三条 实行月、周、日、小时工资制的，按照月、周、日、小时为周期支付工资；实行计件工资制的，工资支付周期由双方依法约定。

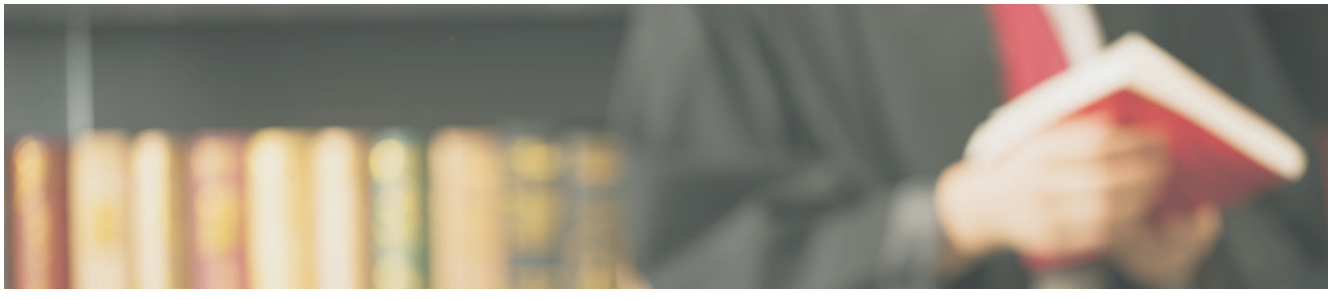
第十四条 用人单位与农民工书面约定或者依法制定的规章制度规定的具体支付日期，可以在农民工提供劳动的当期或者次期。具体支付日期遇法定节假日或者休息日的，应当在法定节假日或者休息日前支付。

用人单位因不可抗力未能在支付日期支付工资的，应当在不可抗力消除后及时支付。

第十五条 用人单位应当按照工资支付周期编制书面工资支付台账，并至少保存3年。

书面工资支付台账应当包括用人单位名称，支付周期，支付日期，支付对象姓名、身份证号码、联系方式，工作时间，应发工资项目及数额，代扣、代缴、扣除项目和数额，实发工资数额，银行代发工资凭证或者农民工签字等内容。

用人单位向农民工支付工资时，应当提供农民工本人的工资清单。



第三章 工资清偿

第十六条 用人单位拖欠农民工工资的，应当依法予以清偿。

第十七条 不具备合法经营资格的单位招用农民工，农民工已经付出劳动而未获得工资的，依照有关法律规定执行。

第十八条 用工单位使用个人、不具备合法经营资格的单位或者未依法取得劳务派遣许可证的单位派遣的农民工，拖欠农民工工资的，由用工单位清偿，并可以依法进行追偿。

第十九条 用人单位将工作任务发包给个人或者不具备合法经营资格的单位，导致拖欠所招用农民工工资的，依照有关法律规定执行。

用人单位允许个人、不具备合法经营资格或者未取得相应资质的单位以用人单位的名义对外经营，导致拖欠所招用农民工工资的，由用人单位清偿，并可以依法进行追偿。

第二十条 合伙企业、个人独资企业、个体经济组织等用人单位拖欠农民工工资的，应当依法予以清偿；不清偿的，由出资人依法清偿。

第二十一条 用人单位合并或者分立时，应当在实施合并或者分立前依法清偿拖欠的农民工工资；经与农民工书面协商一致的，可以由合并或者分立后承继其权利和义务的用人单位清偿。

第二十二条 用人单位被依法吊销营业执照或者登记证书、被责令关闭、被撤销或者依法解散的，应当在申请注销登记前依法清偿拖欠的农民工工资。

未依据前款规定清偿农民工工资的用人单位主要出资人，应当在注册新用人单位前清偿拖欠的农民工工资。

第三章 工资清偿

第二十三条 建设单位应当有满足施工所需要的资金安排。没有满足施工所需要的资金安排的，工程建设项目不得开工建设；依法需要办理施工许可证的，相关行业工程建设主管部门不予颁发施工许可证。

政府投资项目所需资金，应当按照国家有关规定落实到位，不得由施工单位垫资建设。

第二十四条 建设单位应当向施工单位提供工程款支付担保。

建设单位与施工总承包单位依法订立书面工程施工合同，应当约定工程款计量周期、工程款进度结算办法以及人工费用拨付周期，并按照保障农民工工资按时足额支付的要求约定人工费用。人工费用拨付周期不得超过1个月。

建设单位与施工总承包单位应当将工程施工合同保存备查。

第二十五 条施工总承包单位与分包单位依法订立书面分包合同，应当约定工程款计量周期、工程款进度结算办法。

第二十六条 施工总承包单位应当按照有关规定开设农民工工资专用账户，专项用于支付该工程建设项目农民工工资。

开设、使用农民工工资专用账户有关资料应当由施工总承包单位妥善保存备查。

第二十七条 金融机构应当优化农民工工资专用账户开设服务流程，做好农民工工资专用账户的日常管理工作；发现资金未按约定拨付等情况的，及时通知施工总承包单位，由施工总承包单位报告人力资源社会保障行政部门和相关行业工程建设主管部门，并纳入欠薪预警系统。

工程完工且未拖欠农民工工资的，施工总承包单位公示30日后，可以申请注销农民工工资专用账户，账户内余额归施工总承包单位所有。

第二十八条 施工总承包单位或者分包单位应当依法与所招用的农民工订立劳动合同并进行用工实名登记，具备条件的行业应当通过相应的管理服务信息平台进行用工实名登记、管理。未与施工总承包单位或者分包单位订立劳动合同并进

行用工实名登记的人员，不得进入项目现场施工。

施工总承包单位应当在工程项目部配备劳资专管员，对分包单位劳动用工实施监督管理，掌握施工现场用工、考勤、工资支付等情况，审核分包单位编制的农民工工资支付表，分包单位应当予以配合。

施工总承包单位、分包单位应当建立用工管理台账，并保存至工程完工且工资全部结清后至少3年。

第二十九条 建设单位应当按照合同约定及时拨付工程款，并将人工费用及时足额拨付至农民工工资专用账户，加强对施工总承包单位按时足额支付农民工工资的监督。

因建设单位未按照合同约定及时拨付工程款导致农民工工资拖欠的，建设单位应当以未结清的工程款为限先行垫付被拖欠的农民工工资。

建设单位应当以项目为单位建立保障农民工工资支付协调机制和工资拖欠预防机制，督促施工总承包单位加强劳动用工管理，妥善处理与农民工工资支付相关的矛盾纠纷。发生农民工集体讨薪事件的，建设单位应当会同施工总承包单位及时处理，并向项目所在地人力资源社会保障行政部门和相关行业工程建设主管部门报告有关情况。

第三十条 分包单位对所招用农民工的实名制管理和工资支付负直接责任。

施工总承包单位对分包单位劳动用工和工资发放等情况进行监督。

分包单位拖欠农民工工资的，由施工总承包单位先行清偿，再依法进行追偿。

工程建设项目转包，拖欠农民工工资的，由施工总承包单位先行清偿，再依法进行追偿。

第三十一条 工程建设领域推行分包单位农民工工资委托施工总承包单位代发制度。

分包单位应当按月考核农民工工作量并编制工资支付表，经农民工本人签字确认后，与当月工程进度等情况一并交施工总承包单位。

施工总承包单位根据分包单位编制的工资支付表，通过农民工工资专用账户直接将工资支付到农民工本人的银行账户，并向分包单位提供代发工资凭证。

用于支付农民工工资的银行账户所绑定的农民工本人社会保障卡或者银行卡，用人单位或者其他人员不得以任何理由扣押或者变相扣押。

第三十二条 施工总承包单位应当按照有关规定存储工资保证金，专项用于支付为所承包工程提供劳动的农民工被拖欠的工资。

工资保证金实行差异化存储办法，对一定时期内未发生工资拖欠的单位实行减免措施，对发生工资拖欠的单位适当提高存储比例。工资保证金可以用金融机构保函替代。

工资保证金的存储比例、存储形式、减免措施等具体办法，由国务院人力资源社会保障行政部门会同有关部门制定。

第三十三条 除法律另有规定外，农民工工资专用账户资金和工资保证金不得因支付为本项目提供劳动的农民工工资之外的原因被查封、冻结或者划拨。

第三十四条 施工总承包单位应当在施工现场醒目位置设立维权信息告示牌，明示下列事项：

（一）建设单位、施工总承包单位及所在项目部、分包单位、相关行业工程建设主管部门、劳资专管员等基本信息；

（二）当地最低工资标准、工资支付日期等基本信息；

（三）相关行业工程建设主管部门和劳动保障监察投诉举报电话、劳动争议调解仲裁申请渠道、法律援助申请渠道、公共法律服务热线等信息。

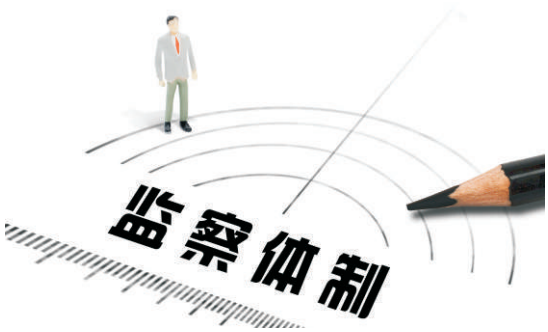
第三十五条 建设单位与施工总承包单位或者承包单位与分包单位因工程数量、质量、造价等

产生争议的，建设单位不得因争议不按照本条例第二十四条的规定拨付工程款中的人工费用，施工总承包单位也不得因争议不按照规定代发工资。

第三十六条 建设单位或者施工总承包单位将建设工程发包或者分包给个人或者不具备合法经营资格的单位，导致拖欠农民工工资的，由建设单位或者施工总承包单位清偿。

施工单位允许其他单位和个人以施工单位的名义对外承揽建设工程，导致拖欠农民工工资的，由施工单位清偿。

第三十七条 工程建设项目违反国土空间规划、工程建设等法律法规，导致拖欠农民工工资的，由建设单位清偿。



第五章 监督检查

第三十八条 县级以上地方人民政府应当建立农民工工资支付监控预警平台，实现人力资源社会保障、发展改革、司法行政、财政、住房城乡建设、交通运输、水利等部门的工程项目审批、资金落实、施工许可、劳动用工、工资支付等信息及时共享。

人力资源社会保障行政部门根据水电燃气供应、物业管理、信贷、税收等反映企业生产经营相关指标的变化情况，及时监控和预警工资支付隐患并做好防范工作，市场监管、金融监管、税务等部门应当予以配合。

第三十九条 人力资源社会保障行政部门、相关行业工程建设主管部门和其他有关部门应当按照职责，加强对用人单位与农民工签订劳动合同、工资支付以及工程建设项目实行农民工实名制管理、农民工工资专用账户管理、施工总承包单位代发工资、工资保证金存储、维权信息公示等情况的监督检查，预防和减少拖欠农民工工资行为的发生。

第四十条 人力资源社会保障行政部门在查处拖欠农民工工资案件时，需要依法查询相关单位金融账户和相关当事人拥有房产、车辆等情况的，应当经设区的市级以上地方人民政府人力资源社会保障行政部门负责人批准，有关金融机构和登记部门应当予以配合。

第四十一条 人力资源社会保障行政部门在查处拖欠农民工工资案件时，发生用人单位拒不配合调查、清偿责任主体及相关当事人无法联系等情形的，可以请求公安机关和其他有关部门协助处理。

人力资源社会保障行政部门发现拖欠农民工工资的违法行为涉嫌构成拒不支付劳动报酬罪的，应当按照有关规定及时移送公安机关审查并作出决定。

第四十二条 人力资源社会保障行政部门作出责令支付被拖欠的农民工工资的决定，相关单位不支付的，可以依法申请人民法院强制执行。

第四十三条 相关行业工程建设主管部门应当依法规范本领域建设市场秩序，对违法发包、转包、违法分包、挂靠等行为进行查处，并对导致拖欠农民工工资的违法行为及时予以制止、纠正。

第四十四条 财政部门、审计机关和相关行业工程建设主管部门按照职责，依法对政府投资项目建设单位按照工程施工合同约定向农民工工资专用账户拨付资金情况进行监督。

第四十五条 司法行政部门和法律援助机构应当将农民工列为法律援助的重点对象，并依法为请求支付工资的农民工提供便捷的法律援助。

公共法律服务相关机构应当积极参与相关诉

讼、咨询、调解等活动，帮助解决拖欠农民工工资问题。

第四十六条 人力资源社会保障行政部门、相关行业工程建设主管部门和其他有关部门应当按照“谁执法谁普法”普法责任制的要求，通过以案释法等多种形式，加大对保障农民工工资支付相关法律法规的普及宣传。

第四十七条 人力资源社会保障行政部门应当建立用人单位及相关责任人劳动保障守法诚信档案，对用人单位开展守法诚信等级评价。

用人单位有严重拖欠农民工工资违法行为的，由人力资源社会保障行政部门向社会公布，必要时可以通过召开新闻发布会等形式向媒体公开曝光。

第四十八条 用人单位拖欠农民工工资，情节严重或者造成严重不良社会影响的，有关部门应当将该用人单位及其法定代表人或者主要负责人、直接负责的主管人员和其他直接责任人员列入拖欠农民工工资失信联合惩戒对象名单，在政府资金支持、政府采购、招投标、融资贷款、市场准入、税收优惠、评优评先、交通出行等方面依法依规予以限制。

拖欠农民工工资需要列入失信联合惩戒名单的具体情形，由国务院人力资源社会保障行政部门规定。

第四十九条 建设单位未依法提供工程款支付担保或者政府投资项目拖欠工程款，导致拖欠农民工工资的，县级以上地方人民政府应当限制其新建项目，并记入信用记录，纳入国家信用信息系统进行公示。

第五十条 农民工与用人单位就拖欠工资存在争议，用人单位应当提供依法由其保存的劳动合同、职工名册、工资支付台账和清单等材料；不提供的，依法承担不利后果。

第五十一条 工会依法维护农民工工资权益，对用人单位工资支付情况进行监督；发现拖欠农民工工资的，可以要求用人单位改正，拒不改正的，可以请求人力资源社会保障行政部门和其他有关部门依法处理。

第五十二条 单位或者个人编造虚假事实或者采取非法手段讨要农民工工资，或者以拖欠农民工工资为名讨要工程款的，依法予以处理。

第六章 法律责任

第五十三条 违反本条例规定拖欠农民工工资的，依照有关法律规定执行。

第五十四条 有下列情形之一的，由人力资源社会保障行政部门责令限期改正；逾期不改正的，对单位处2万元以上5万元以下的罚款，对法定代表人或者主要负责人、直接负责的主管人员和其他直接责任人员处1万元以上3万元以下的罚款：

（一）以实物、有价证券等形式代替货币支付农民工工资；

（二）未编制工资支付台账并依法保存，或者未向农民工提供工资清单；

（三）扣押或者变相扣押用于支付农民工工资的银行账户所绑定的农民工本人社会保障卡或者银行卡。

第五十五条 有下列情形之一的，由人力资源社会保障行政部门、相关行业工程建设主管部门按照职责责令限期改正；逾期不改正的，责令项目停工，并处5万元以上10万元以下的罚款；情节严重的，给予施工单位限制承接新工程、降低资质等级、吊销资质证书等处罚：

（一）施工总承包单位未按规定开设或者使用农民工工资专用账户；

（二）施工总承包单位未按规定存储工资保证金或者未提供金融机构保函；

（三）施工总承包单位、分包单位未实行劳动用工实名制管理。

第五十六条 有下列情形之一的，由人力资源

社会保障行政部门、相关行业工程建设主管部门按照职责责令限期改正；逾期不改正的，处5万元以上10万元以下的罚款：

（一）分包单位未按月考核农民工工作量、编制工资支付表并经农民工本人签字确认；

（二）施工总承包单位未对分包单位劳动用工实施监督管理；

（三）分包单位未配合施工总承包单位对其劳动用工进行监督管理；

（四）施工总承包单位未实行施工现场维权信息公示制度。

第五十七条 有下列情形之一的，由人力资源社会保障行政部门、相关行业工程建设主管部门按照职责责令限期改正；逾期不改正的，责令项目停工，并处5万元以上10万元以下的罚款：

（一）建设单位未依法提供工程款支付担保；

（二）建设单位未按约定及时足额向农民工工资专用账户拨付工程款中的人工费用；

（三）建设单位或者施工总承包单位拒不提供或者无法提供工程施工合同、农民工工资专用账户有关资料。

第五十八条 不依法配合人力资源社会保障行政部门查询相关单位金融账户的，由金融监管部门责令改正；拒不改正的，处2万元以上5万元以下的罚款。

第五十九条 政府投资项目政府投资资金不到位拖欠农民工工资的，由人力资源社会保障行政部门报本级人民政府批准，责令限期足额拨付所拖欠的资金；逾期不拨付的，由上一级人民政府人力资源社会保障行政部门约谈直接责任部门和相关监管部门负责人，必要时进行通报，约谈地方人民政府负责人。情节严重的，对地方人民政府及其有关部门负责人、直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法依规给予处分。

第六十条 政府投资项目建设单位未经批准立项建设、擅自扩大建设规模、擅自增加投资概算、未及时拨付工程款等导致拖欠农民工工资的，除依法承担责任外，由人力资源社会保障行政部门、其他有关部门按照职责约谈建设单位负责人，并作为其业绩考核、薪酬分配、评优评先、职务晋升等的重要依据。

第六十一条 对于建设资金不到位、违法违规开工建设的社会投资工程建设项目拖欠农民工工资的，由人力资源社会保障行政部门、其他有关部门按照职责依法对建设单位进行处罚；对建设单位负责人依法依规给予处分。相关部门工作人员未依法履行职责的，由有关机关依法依规给予处分。

第六十二条 县级以上地方人民政府人力资源社会保障、发展改革、财政、公安等部门和相关行业工程建设主管部门工作人员，在履行农民工工资支付监督管理职责过程中滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊的，依法依规给予处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第七章 附则

第六十三条 用人单位一时难以支付拖欠的农民工工资或者拖欠农民工工资逃匿的，县级以上地方人民政府可以动用应急周转金，先行垫付用人单位拖欠的农民工部分工资或者基本生活费。对已经垫付的应急周转金，应当依法向拖欠农民工工资的用人单位进行追偿。

第六十四条 本条例自2020年5月1日起施行。



热点案例

01

博郡汽车与30%的员工签订待岗协议

【新闻简介】

新闻来源于每经网：6月3日，未来汽车日报从多位博郡汽车员工处独家获悉，该公司从当周起与部分员工签订待岗协议书，后者认为公司这是在“变相裁员”。根据协议书中的内容，待岗期限为2020年6月1日到2020年12月31日，在此期间，公司每月将向员工发放2480元的生活费。

5月28日，博郡汽车曾在内部举行职工代表沟通协商会。此次新的裁员计划是其中一环。按照计划，公司将从6月1日起保留目前总人数约70%的员工在岗，后期将根据融资进展和项目需求协商返岗。

【点评分析】

严格而言，“待岗”并非我国法律明确规定的概念，实践中，待岗一般有两种：一为停工停产期间的待岗，二是部分岗位的协商待岗。就本案而言，应属于部分岗位的协商待岗。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十条第三项，劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的，用人单位可依法解除劳动合同。在此情况下，法律并没有禁止双方签订待岗协议。作为用人单位一方，在采用待岗方式缩减企业用工成本的同时，要遵循公平原则，保证协议签订内容的合法、程序合法，兼顾用人单位与员工双方的利益。

02

入职8个月没签劳动合同 公司被判赔2倍工资差额

【新闻简介】

新闻来源于工人日报：王先生于2018年9月1日入职成都市一家公司从事运营管理工作，于2019年4月30日离职，未与所在公司订立劳动合同。就职期间，公司为王先生缴纳了2018年9月至2019年5月期间的社会保险，并陆续支付了2018年9月份至2019年3月份的工资，未支付2019年4月份的工资。

随后，王先生向成都高新区劳动人事争议仲裁委员会申请劳动仲裁，主张公司支付2019年4月份工资15000元及未订立书面劳动合同的二倍工资差额105000元。仲裁裁决该公司向王先生支付2019年4月份工资15000元及未订立书面劳动合同的二倍工资差额71073.46元。

对于仲裁结果，公司认为与王先生之间不存在劳动关系，双方是代买社保关系，同时认为超过请求权时效，对工资标准提出了异议，于是向成都高新法院提起诉讼，主张不向王先生支付2019年4月份工资及未订立书面劳动合同的2倍工资差额。

法庭上，成都高新法院经审理认为，公司向王先生发放工资并购买社保，王先生从事的工作属于该公司的业务范围，且接受公司规章制度的约束管理，钉钉软件中该公司的组织架构明确显示王先生属于公司运营部，可以证明王先生与公司之间存在劳动关系。根据王先生提交的证据，

可以证明其工资标准为每月15000元，故成都高新法院判决公司向王先生支付工资14078.73元（扣除社保个人缴费部分及个税前）及未订立书面劳动合同的2倍工资差额71073.46元。

经法院确认，公司未向王先生支付2019年4月份工资，根据《中华人民共和国劳动法》第五十条规定：“工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人。不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。”公司应承担补发工资的责任。

【点评分析】

本案中，用人单位与劳动者虽然未签订书面劳动合同，但为劳动者缴纳了2018年9月至2019年5月期间的社会保险，并陆续支付了2018年9月份至2019年3月份的工资。此外，劳动者在用人单位的钉钉软件中的记录也证明了其与用人单位已形成事实劳动关系。因此法院根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条的规定，判决用人单位向劳动者支付未订立劳动合同的2倍工资差额。

03

员工网上发布侮辱同事不实言论被开除 公司做法获法院支持

【新闻简介】

新闻来源于扬子晚报网：王某在甲公司工作期间,甲公司召开职工代表大会,经法定程序制定了员工手册,并由员工签字确认已参加规章制度的培训并承诺遵守。该员工手册中明确,如员工对主管、同事及下属使用恐吓、胁迫、暴行和其他不法行为,严重危害人身安全,玷污个人名誉的,公司可以作出解除劳动合同的决定。

在岗期间,王某通过网络平台发布侮辱公司及公司内部相关人员的不实言论,被公安部门给予口头训诫并责令删除。此后,甲公司通过公司内部逐级审批并通知工会后,解除了与王某的劳动合同。王某诉至法院,要求甲公司支付违法解除劳动合同的赔偿金。

惠山法院经审理后认为,甲公司根据法定程序制定员工手册,并依法向员工进行了告知、培训,该规章制度对员工具有约束力。王某通过网络平台发布不实及侮辱性言论,对公司及有关人员的形象造成了不良影响,已经严重违反了员工手册的规定。甲公司通过内部逐级审批并通知工会的流程解除与王某的劳动关系,并无违法之处。据此,法院驳回了王某的诉讼请求。

【点评分析】

根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条的规定,劳动者严重违反用人单位规章制度的,用人单位可以解除劳动合同。本案中的用人单位所依据的单位规章制度的制订程序合法、内容明确、合法有效，因此在王某明显违反该规定时，用人单位作出解除劳动合同的决定符合《劳动合同法》的规定。

实践中,用人单位以劳动者严重违反规章制度为由解除劳动合同的,应当审查用人单位规章制度的制订程序是否合法、劳动者的行为是否在规章制度中有明确的规定、规章制度对劳动者严重违纪行为的规定是否公平合理等,以此判断劳动者是否严重违反用人单位规章制度及用人单位以此为由解除劳动合同的行为是否合法有效。

04

公司以疫情为借口拒发工资？

【新闻简介】

新闻来源于扬子晚报网：张女士就职于南京某商贸公司，这段时间，该公司以疫情为由，已经拖欠张女士三个月的工资未发。张女士则认为，虽然疫情对公司造成了一些影响，门店销售出现了困难，但公司的线上销售不错，不至于到三个月发不了工资，而且自己也付出了相应的劳动。

经多次协商未果后，张女士准备向劳动仲裁委员会申请劳动仲裁，不料此举惹恼了公司领导。领导在公司的微信群里扬言要开除张女士，并且不再发放拖欠的工资。张女士因为担心随时可能被踢出群聊，导致相关证据灭失，4月21日那天，她急急忙忙赶到了南京公证处申请对微信聊天记录进行证据保全公证。

【点评分析】

根据《劳动法》第五十条和《工资支付暂行规定》第十二条的规定，非因劳动者原因造成单位停工、停产且劳动者提供了正常的劳动，则需要支付劳动者不得低于当地的最低工资标准；不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。同时，劳动部《对<工资支付暂行规定>有关问题的补充规定》中对《工资支付暂行规定》的第十八条“无故拖欠”进行了解释，其中一条是不包括用人单位遇到非人力所能抗拒的自然灾害等。也就是说，此次疫情虽然是不可抗力，但对于正常上班的工作者而言，原则上企业也应正常发放工资，若的确因为疫情的影响发生经营困难，无力支付工资，也应当与员工积极协商，确定延期方案，在征得本单位工会同意后，方可暂时延期支付工资。可见单纯的以疫情为由拒发工资是一种违法违规的行为。





05

停工、裁员、赔偿！
成都晶圆大厂格芯：正式全停

【新闻简介】

新闻来源于扬子晚报网：近日根据网媒爆料：由于接盘者久未出现，成都格芯将裁撤最后74名员工。成都格芯将正式停工、停业

成都格芯下发了三份《关于人力资源优化政策及停工、停业的通知》。三份通知中，成都格芯都提到了“鉴于公司运营现状，公司将于本通知发布之日起正式停工、停业”。

在2020年6月14日及以前，格芯将按劳动合同规定的工资标准支付工资。6月15日及以后，按照不低于成都市最低工资标准的70%支付基本生活费1246元（成都最低工资1780×70%）。

停工、停业期间，除产假女员工在产假期间可以获得正常工资外，其余保护期内的员工一律执行上述工资/基本生活费发放标准。

对于7月18日及以前合同到期的员工，格芯也将不再续签劳动合同，并支付经济补偿（N）。7月19日及以后合同到期的员工则能获得N+1的经济补偿，如果在2020年5月19日下午5：30以前签订解除劳动合同协议书，格芯还将额外支付1个月工资作为奖励。

【点评分析】

本案所涉及的“N”是指劳动者在用人单位的工作年限所对应的经济补偿金；而“N+1”是指在前述“N”的基础上再加上依据《劳动合同法》第四十条的规定因单位未提前一个月通知职工解除劳动关系而支付的代通知金（即“1”）。之所以在本案中会产生两种支付方式，原因在于：

根据《劳动合同法》第四十四条第（一）项的规定，劳动合同期满的，劳动合同终止。同时，根据该法第四十六条第（五）项的规定，用人单位依据前述第四十四条第（一）项的规定终止固定期限劳动合同的，应当向劳动者支付经济补偿金。因此，对于2020年7月18日前劳动合同期满的员工，用人单位应支付的经济补偿金为N。而根据该法第四十六条第（三）项的规定，若用人单位依据该法第四十条规定解除劳动合同的，应当提前三十日通知劳动者或者额外支付劳动者一个月工资。因此对于2020年7月18日前合同尚未到期的，由于用人单位已无法履行提前通知义务，故需额外支付劳动者一个月工资。

专题探讨

申请工伤认定是否具有时效限制？

湖南“操场埋尸案”邓世平工伤被认定获补助金88万

来源：红星新闻

1.案件简介

6月5日，红星新闻记者从“操场埋尸案”受害人邓世平家属代理律师周兆成处获悉，新晃侗族自治县人社局对邓世平家属提出的工伤认定申请予以认定，最近已经将一次性工亡补助金和丧葬补助金共计88万元拨付到位。

据红星新闻此前报道，2020年1月3日，周兆成和家属将《新晃侗族自治县工伤认定申请表》《律师代理意见》以及相关证据材料递交给被害人邓世平生前所在单位——新晃县第一中学。1月7日，新晃县第一中学代为向新晃侗族自治县人力资源和社会保障局（以下简称：新晃侗族自治县人社局）提起邓世平工伤（工亡）申请。

当时周兆成分析称，本案中被害人邓世平在工作中受到暴力伤害，与其在学校担任基建工程质量监督管理工作时严格监督工程质量，对工程建设过程中存在的腐败问题坚决抵制之间存在着直接的因果关系。因此，被害人邓世平近亲属提出的工伤认定申请有充分的事实及法律依据。

2月4日，新晃侗族自治县人社局作出晃人社工认字（2020）1号《认定工伤决定书》，对邓世平家属提出的工伤认定申请予以认定。该决定书显示新晃侗族自治县人社局认为，邓世平受到的事故伤害，适用《工伤保险条例》第十四条第三项规定情形，属于工伤认定范围，现予以认定为工伤。

周兆成告诉红星新闻记者，最近新晃侗族自治县人社局已积极协调银行，将一次性工亡补助金和丧葬补助金共计88万拨付到位。

2.点评分析

关于工伤认定的时效，根据《工伤保险条例》第十七条的规定：“职工发生事故伤害或者按照职业病防治法规定被诊断、鉴定为职业病，所在单位应当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。遇有特殊情况，经报社会保险行政部门同意，申请时限可以适当延长。用人单位未按前款规定提出工伤认定申请的，工伤职工或者其直系亲属、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劳动保障行政部门提出工伤认定申请。按照本条第一款规定应当由省级社会保险行政部门进行工伤认定的事项，根据属地原则由用人单位所在地的设区的市级社会保险行政部门办理。用人单位未在本条第一款规定的时限内提交工伤认定申请，在此期间发生符合本条例规定的工伤待遇等有关费用由该用人单位负担。” 就本案而言，邓世平虽然在2003年就已死亡，但其尸体直到2019年才被发现并鉴定确认，故时效应从邓世平确认死亡开始起算，因而并没有超过1年的工伤申请时效。

注：参见“经典判决”部分最高院公报案例。



员工离职后查出尘肺，终审维持工伤认定

离职后的员工能否认定工伤？

来源：中国劳动保障新闻网

1.案件简介

张某，男，现年51岁。2003年1月，张某进入四川某县煤矿公司(以下简称A公司)从事采煤工作。2012年11月因张某身体不适辞职并离开A公司，离职时A公司没有对张某做离职体检。张某与A公司最后一次劳动合同期限为2009年1月至2013年12月。张某辞职后，在2013年1月至2013年4月期间，张某在B公司从事门卫工作。2013年2月30日，张某经某市疾病预防控制中心诊断为煤工尘肺一期。2013年3月11日，张某向A公司所在地的市人社局申请工伤认定。市人社局受理后，经调查张某的工作情况，结合调查取得的相关证据（包括张某与A公司的劳动合同），于同年4月26日作出工伤认定决定书，确认张某患煤工尘肺病是工伤。A公司不服，向某市政府申请行政复议。某市政府于2013年6月20日作出行政复议决定书，维持了市人社局的工伤认定。A公司仍然不满行政复议结果，认为张某离开A公司后还在B公司工作过，尘肺病不能确定是在A公司患上的，还有可能在其他单位产生的，这样认定在A公司患的职业病，明显不公正。于是将某市人社局告上了法庭，请求法院撤销其工伤认定决定书。2014年3月10日，某中级人民法院通报：经一审、二审，法院最终维持了某市人社局的工伤认定书。

2.点评分析

本案焦点有两点：一是离职后的员工能否认定工伤？A公司认为，《工伤保险条例》规定患职业病应当认定为工伤，但对于离职后被诊断为职业病的是否应认定为工伤并没有明文规定。若劳动行政部门受理并认定为工伤则属于于法无据的行政行为。但人社部门和法院均认为，职业病是用人单位的劳动者在职业活动中，因接触粉尘、放射性物质和其他有毒、有害物质等因素而引起的疾病。慢性职业病特别是尘肺病潜伏期长，具有明显的隐匿性和迟发性特点。根据《工伤保险条例》第十七条第二款规定，工伤职工或者其近亲属、工会组织在事故发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起1年内，可以直接向社会保险行政部门提出工伤认定申请。其人社部门的工伤认定是有法律依据的，故A公司的观点是错误的。

二是究竟在哪家公司患上的职业病？作为原告的A公司还认为，张某在申请工伤认定时故意隐瞒了其离开原告后到B公司工作的事实，以致人社局作出认定时未能查清案件的事实。为了证明张某曾在B公司工作过，A公司在诉讼中申请法院向银行调查第三人B公司是否存在向张某有工资发放的情况，银行后提供协助查询回执，显示张某的银行卡从2013年1月至2013年4月有固定的金额存入。同时，法院对张某在B公司的工作场所，委托当地具有资质的职业卫生技术服务机构进行职业病危害因素检测，其结果为张某在B公司的工作场所不具备形成煤工尘肺病的条件。据此，法院认为，从调取的各类证据看，张某在离开A公司后确实到B公司工作过，但工作场经职业卫生技术服务机构进行职业病危害因素检测不具备患煤工尘肺病的条件，并且在离职时A公司并没有为张某进行离岗前的体检，因此在没有证据表明张某所患的职业病与A公司无关的情况下，根据《职业病防治法》的相关规定，用人单位为离岗时的职业健康检查和参加工伤保险是用人单位的法定义务，否则用人单位要承担相应法律责任。当地某市人社局以A公司作为被申请人作出工伤认定决定，并无不妥。综上理由，当地市中级人民法院和某区人民法院一、二审判决，维持了当地人社局的工伤认定书。通过法院的判决，为张某进行下一步劳动能力鉴定和工伤待遇索赔提供了保障。

经典判决

核心提示

根据《工伤保险条例》第十七条第二款的规定：工伤认定申请时效应当从事故伤害发生之日起算。这里的“事故伤害发生之日”应当包括工伤事故导致的伤害结果实际发生之日。工伤事故发生时伤害结果尚未实际发生，工伤职工在伤害结果实际发生后一年内提出工伤认定申请的，不属于超过工伤认定申请时效的情形。

杨庆峰诉无锡市劳动和社会保障局工伤认定行政纠纷案

《最高人民法院公报》2008年第1期

原告：杨庆峰，男，19岁，无锡市机关汽车修理有限责任公司职工，住无锡市机关汽车修理有限责任公司职工宿舍。

被告：无锡市劳动和社会保障局，住所地：无锡市南苑新村。

法定代表人：钱宗建，该局局长。

第三人：无锡市机关汽车修理有限责任公司，住所地：无锡市清扬路。

法定代表人：王国强，该公司董事长。

原告杨庆峰因与被告无锡市劳动和社会保障局（以下简称无锡市劳动局）发生工伤认定纠纷，向江苏省无锡市南长区人民法院提起行政诉讼。

原告杨庆峰诉称：原告于2004年3月进入无锡市市级机关汽车修理所（以下简称汽车修理所）从事汽车修理工作。后汽车修理所改制为第三人无锡市机关汽车修理有限责任公司（以下简称汽车修理公司）。2004年6月某日，原告与师傅王继聪拆一辆汽车的拉杆球头，用榔头敲打球头时铁屑溅入原告左眼中。当时原告只是感到左眼疼痛，视物有点模糊不清，随即停下手中的工作，但并没有特别在意，汽车修理所也没有及时送原告就医诊治。2006年10月3日，原告左眼突然剧烈疼痛，感到视觉模糊，10月4日左眼即看不到任何东西。原告由父亲陪同到医院诊治，确诊为陈旧性铁锈症，经过手术治疗，虽然病情趋于稳定，但造成左眼永久性失明。而且，根据医生的陈述，从医学的角度看，此类陈旧性铁锈症如果造成一眼失明，则很有可能会进一步感染发展，导致另一眼的失明。原告于2006年12月21日向无锡市南长区人民法院提起民事诉讼，请求判令第三人汽车修理公司及其上级主管部门赔偿原告因涉案事故受到的损失，并承担后续治疗费用。法院经审理认为原告系因工伤事故受到人身损害，应请求工伤保险赔偿，裁定驳回了原告的起诉。原告遂于2007年4月9日向被告无锡市劳动局提交工伤认定申请。被告于2007年4月11日以原告的工伤认定申请已超过法定的申请时效为由，作出了《不予受理通知书》。原告认为，根据《工伤保险条例》第十七条的规定，工伤认定申请时效的起算时间应为事故伤害发生之日，而不是被告所称的事故发生之日。涉案事故虽然发生在2004年6月，但当时伤害结果并没有实际发生，至2006年10月3日原告眼疾发作时，才是涉案事故伤害发生的时间，2006年10月13日原告在医院手术后取出铁屑之时，才是最终确诊涉案事故伤害的时间，也是原告得知自己所受伤害系由涉案事故所致的时间。因此，原告提出工伤认定申请的时效，应从2006年10月13日医院确诊开始计算。综上，被告作出的《不予受理通知书》违反了《工伤保险条例》关于工伤认定申请

时效的规定。请求依法撤销被告作出的〔2007〕第0003号《不予受理通知书》。

原告杨庆峰提交以下证据：

1.被告无锡市劳动局作出的〔2007〕第0003号《不予受理通知书》一份，用以证明无锡市劳动局作出的、被诉具体行政行为的内容；

2.杨庆峰的身份证复印件，用以证明杨庆峰的身份及其诉讼主体资格；

无锡市南长区人民法院根据原告杨庆峰的申请，调取了该院（2007）南民一初字第2号案件卷宗内的以下证据：

1.两次庭审笔录以及证人王继聪、傅生龙、周仁良的当庭证言，用以证明涉案事故发生的情况；

2.杨庆峰的医疗费凭证、出院记录，用以证明杨庆峰因涉案事故受到的伤害后果、该伤害后果与涉案事故之间的因果关系，以及杨庆峰为此所支出的医疗费用；

3.无锡市南长区人民法院最初对杨庆峰主治医生王祥群所作的调查笔录，用以证明杨庆峰眼睛所受伤害在病理上的特殊性，以及铁屑溅入眼睛后因受伤部位的不同和病人感觉情况的个体差异，可能导致伤害潜伏期，并证明涉案事故与杨庆峰所受伤害之间存在必然联系；

4.杨庆峰的工资表，用以证明杨庆峰与第三人汽车修理公司存在劳动关系；

5.企业转制材料，用以证明汽车修理公司应对涉案事故负责；

6.无锡市南长区人民法院（2007）南民一初字第2号民事裁定书，用以证明原告就涉案事故提起民事诉讼，被法院依法裁定驳回。

被告无锡市劳动局辩称：2007年4月9日，原告杨庆峰以第三人汽车修理公司职工的名义，申请被告对其在2004年6月从事汽车修理工作时发生的事故进行工伤认定。被告受理后，经调查取证，查明原告确于2004年6月在工作中发生事故，但原告直至2007年4月9日才提出工伤认定申请，已经超过法定的工伤认定申请时效。故被告根据《工伤保险条例》第十七条和《江苏省实施〈工伤保险条例〉办法》第十二条的规定，于2007年4月11日作出涉案《不予受理通知书》，决定不予受理杨庆峰提出的工伤认定申请。理由如下：1.根据《工伤保险条例》第十七条的规定，工伤职工或者其直系亲属、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劳动保障行政部门提出工伤认定申请。涉案事故发生于2004年6月份，原告于2007年4月9日才向被告提出工伤认定申请，早已超过了工伤认定申请时效。根据《江苏省实施〈工伤保险条例〉办法》第十二条的规定，申请人不具备申请资格的或者提出的工伤认定申请超过规定时效的，劳动保障行政部门不予受理。因此，被告作出的涉案《不予受理通知书》完全正确。2.原告关于《工伤保险条例》第十七条规定的“事故伤害发生之日”的理解是不正确的。这里的“事故伤害发生之日”是针对工伤认定申请时效起算时间的规定，强调的是“日”这一固定的时间点，即事故与伤害有直接因果关系的那一日。原告认为应认定2006年10月13日最终确诊之日为涉案事故伤害发生之日，并认为其工伤认定申请时效应从该日起开始计算。其诉讼主张并无法律依据。没有事故就没有伤害，事故与伤害密切相关，事故发生

之日也就是伤害发生之日，这一时间点应当是固定的，不是随意可以变动的。《工伤保险条例》之所以规定工伤认定申请时效，就是要在最大限度保护劳动者合法权益的同时，对工伤职工怠于申请工伤认定作出一定的限制，以节约行政管理资源，提高办事效率，便于劳动保障部门及时、准确地查明案件事实。综上，被告作出的不予受理杨庆峰工伤认定申请的具体行政行为，事实清楚，证据确凿，适用法律、法规正确，程序合法。请求法院依法维持被告的具体行政行为，驳回原告的诉讼请求。

被告无锡市劳动局提交以下证据：

1.被告作出的〔2007〕第0003号《不予受理通知书》，用以证明被告作出的涉案具体行政行为的内容；

2.《工伤认定申请表》、原告杨庆峰的工资表、身份证、医疗证明复印件，用以证明被告审核杨庆峰提出的工伤认定申请所依据的材料；

3.被告对原告的调查笔录，用以证明被告在涉案工伤认定程序中进行了调查并形成相关材料；

4.《无锡市职工工伤认定申请材料接收单》、涉案《不予受理通知书》交寄邮件清单、送达回执，用以证明被告作出涉案具体行政行为的程序合法。

第三人汽车修理公司述称：同意被告无锡市劳动局的答辩意见。

第三人汽车修理公司提交以下证据：

1.企业法人营业执照、单位组织机构代码证，用以证明第三人的法人资格；

2.单位转制批复，用以证明汽车修理所改制为第三人的情况。

无锡市南长区人民法院一审查明：

原告杨庆峰于2004年3月进入汽车修理所（该单位于2005年6月因改制变更为第三人汽车修理公司）从事汽车修理工作。2004年6月，原告与其师傅王继聪共同拆卸一辆汽车的拉杆球头，王继聪用榔头敲打球头时导致铁屑溅入原告的左眼中。原告当时感觉左眼疼痛，滴了眼药水后疼痛缓解，故未去医院检查。2006年10月3日，原告感觉左眼剧烈疼痛，视觉模糊，于同年10月5日到无锡市第二人民医院诊疗，同年10月11日至13日经医院手术治疗，诊断为：1.左眼外伤性白内障；2.左眼铁锈沉着综合症；3.左眼球内附异物。虽经治疗，原告的左眼视力明显减弱。医生诊断认为杨庆峰左眼所受伤害与涉案事故存在因果关系，从医学角度看此类事故伤害可以存在较长的潜伏期。2007年4月9日，原告向被告无锡市劳动局提出工伤认定申请，被告根据《工伤保险条例》第十七条和《江苏省实施〈工伤保险条例〉办法》第十二条的规定，于同年4月11日以原告提出的工伤认定申请已超过规定的申请时效为由，作出了〔2007〕第0003号《不予受理通知书》，并于同年4月17日邮寄送达给原告和汽车修理公司。原告不服，于2007年4月25日提起行政诉讼，请求撤销被告作出的涉案《不予受理通知书》。

另查明：2006年12月21日，原告杨庆峰以人身损害赔偿纠纷为由起诉无锡市市级机关事务管理局（系第三人汽车修理公司的上级主管部门）、汽车修理公司，要求两被告赔偿原告因涉案事故伤害就医诊疗所支出的医疗费人民币10718.29元并承担后续治疗费用。案经无锡市南长区人民法院审理，认为根据最高人民法院《关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》第十二条第一款、《中华人民共和国民事诉讼法》第一百四十条第一款第（三）项之规定，劳动者因工伤事故遭受人身损害的，应当请求工伤保险赔偿，不能直接对用人单位提起民事诉讼，故于2007年4月26日作出（2007）南民一初字第2号民事裁定书，驳回了原告的起诉。



本案一审的争议焦点是：工伤事故发生时伤害后果尚未发生，伤害后果发生后经医生诊断证明确系工伤事故导致的，应当如何确定工伤认定申请时效的起算时间。

无锡市南长区人民法院一审认为：

《工伤保险条例》第十七条规定：“工伤职工或者其直系亲属、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劳动保障行政部门提出工伤认定申请。”《江苏省实施〈工伤保险条例〉办法》第十二条规定：“申请人不具备申请资格的或者提出的工伤认定申请超过规定时效的，劳动保障行政部门不予受理。”根据本案事实，原告杨庆峰于2004年6月在工作中发生事故，至2006年10月事故伤害结果实际发生，经医生诊治认为杨庆峰所受伤害确系涉案工伤事故导致。被告无锡市劳动局认为《工伤保险条例》第十七条规定的“事故伤害发生之日”就是指“事故发生之日”，据此将2004年6月发生涉案工伤事故的时间作为杨庆峰工伤认定申请时效的起算时间，没有考虑涉案工伤事故的特殊性，是错误的。根据医生的诊断证明，杨庆峰所受伤害在临床上称之为铁锈沉着综合症，该症具有一定的特殊性，即受伤后可能暂时不发生伤害后果，伤害后果的发生可以存在较长的潜伏期。本案中，涉案工伤事故发生两年多以后，伤害结果才实际发生，在此之前杨庆峰并不知道自己在涉案工伤事故中受到了伤害，当然也就不可能在涉案工伤事故发生后及时提出工伤认定申请。因此，被告以2004年6月涉案工伤事故发生的时间作为工伤认定申请时效的起算时间是错误的，不利于保护工伤职工的合法权益。本案应以伤害结果实际发生的时间作为工伤认定申请时效的起算时间，杨庆峰提出的工伤认定申请并未超过规定的申请时效，被告作出的涉案《不予受理通知书》适用法律、法规错误，原告的诉讼请求应予以支持。

综上，无锡市南长区人民法院于2007年7月19日判决：

一、撤销被告无锡市劳动局于2007年4月11日作出的〔2007〕第0003号《不予受理通知书》；

二、被告无锡市劳动局在本判决发生法律效力后60日内对原告杨庆峰的工伤认定申请重新作出具体行政行为。

案件受理费人民币50元，由被告无锡市劳动局负担。

无锡市劳动局不服一审判决，向无锡市中级人民法院提起上诉，主要理由是：1.《工伤保险

条例》第十七条规定的“事故伤害发生之日”是针对工伤认定申请时效起算时间的规定，强调的是“日”这一固定的时间点，即事故与伤害有直接因果关系的那一日。没有事故就没有伤害，事故与伤害是密切相关的，“事故伤害发生之日”就是指“事故发生之日”，这一时间点应当是固定的，不是随意可以变动的。2.上诉人作出的不予受理被上诉人杨庆峰工伤认定申请的具体行政行为，事实清楚，证据确凿，适用法律、法规正确，程序合法。3.一审判决对于《工伤保险条例》第十七条规定的“事故伤害发生之日”的解释没有法律依据。综上，请求依法撤销一审判决，维持上诉人于2007年4月11日作出的〔2007〕第0003号《不予受理通知书》。

被上诉人杨庆峰辩称：上诉人无锡市劳动局认为《工伤保险条例》第十七条规定的“事故伤害发生之日”就是指“事故发生之日”，是对该规定的误解。《工伤保险条例》第十七条明确规定“事故伤害发生之日”为工伤认定申请时效的起算时间，而不是上诉人所称的“事故发生之日。”“事故伤害发生”和“事故发生”为两个明显不同的概念，事故发生时并不一定同时发生事故伤害，事故对人的伤害也不一定在事故发生当时就明显表现出来。本案中，被上诉人因涉案工伤事故所受的伤害具有一定的潜伏期和隐蔽性，涉案工伤事故发生当时并未马上出现伤害后果，直至2006年10月3日被上诉人的眼疾才开始发作，2006年10月13日在医院手术后取出铁屑，此时被上诉人才知道自己在涉案工伤事故中受到伤害，才可能提出工伤认定申请。故应当认定该时日为“事故伤害发生之日”，并以之作为工伤认定申请时效的起算时间。请求二审法院驳回上诉人的上诉请求，维持一审判决。

一审第三人汽车修理公司述称：同意上诉人无锡市劳动局的上诉意见。

各方当事人在二审中均未提交新的证据。

无锡市中级人民法院经二审，确认了一审查明的事实。另查明：

2006年10月11日至13日，被上诉人杨庆峰在无锡市第二人民医院接受治疗，该院医生经手术从被上诉人的左眼底部取出一铁屑。2006年10月26日被上诉人出院，医生作出的诊断结论为：1.左眼外伤性白内障；2.左眼铁锈沉着综合症；3.左眼球内附异物。出院时检查被上诉人的左眼视力为手动30CM，矫正无提高。

本案二审的争议焦点仍然是：工伤事故发生时伤害后果尚未发生，伤害后果发生后经医生诊断证明确系工伤事故导致的，应当如何确定工伤认定申请时效的起算时间。

无锡市中级人民法院二审认为：

工伤认定是工伤职工享受工伤保险待遇的基础，而提出工伤认定申请是启动工伤认定程序的前提。《工伤保险条例》第十七条第二款规定：“工伤职工或者其直系亲属、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劳动保障行政部门提出工伤认定申请。”该规定明确了提出工伤认定申请的主体、申请时效及其起算时间，以及受理申请的行政部门。其中的“事故伤害发生之日”，即是关于工伤认定申请时效起算时间的规定。在通常情况下，工伤事故发生后，伤害结果也随即发生，伤害结果发生之日也就是事故发生之日，故对于“事故伤害发生之日”的理解不会产生歧义。但在工伤事故发生后，伤害结果并未马上发生，而是潜伏一段时间后才实际发生，即伤害结果发生之日与事故发生之日不一致的特殊情况下，“事故伤害发生之日”应当理解为伤害结果发生之日，并以之作为工伤认定申请时效的起算时间。

首先，文义解释是正确理解法律条文的首选方法。《工伤保险条例》第十七条第二款规定的“事故伤害发生之日”，从字面含义上看，“事故”是对于“伤害”的修饰和限制，即这里的

“伤害”是基于工伤事故而发生的，伤害结果与工伤事故之间存在因果关系。据此理解，“事故伤害发生之日”就是指伤害结果发生之日，而不是事故发生之日。

其次，工伤职工或者其直系亲属、工会组织提出工伤认定申请的前提，是工伤事故伤害结果已经实际发生。工伤事故发生后，如果伤害后果尚未发生，上述工伤认定申请主体无法预知是否会产生伤害后果、会产生什么样的伤害后果，也无法预知伤害后果会引发什么样的损失，当然也就无从提出工伤认定申请。因此，正确理解《工伤保险条例》第十七条第二款规定的“事故伤害发生之日”，应当认定“事故伤害发生之日”即为工伤事故伤害结果实际发生之日，而不是工伤事故发生之日。

第三，根据《中华人民共和国民法通则》（以下简称民法通则）第一百三十七条的规定，诉讼时效期间从知道或者应当知道权利被侵害时起计算。最高人民法院《关于贯彻执行

<中华人民共和国民法通则>

若干问题的意见（试行）》第一百六十八条规定：“人身损害赔偿的诉讼时效期间，伤害明显的，从受伤害之日起算；伤害当时未曾发现，后经检查确诊并能证明是由侵害引起的，从伤势确诊之日起算。”工伤认定申请时效虽然与民事诉讼时效不同，但在判断时效起算时间时，应当参照上述关于民事诉讼时效起算时间的规定。劳动保障部门在确定工伤认定申请时效的起算时间时，应当以工伤事故伤害结果实际发生的时间为标准。

根据本案事实，被上诉人杨庆峰于2004年6月在工作时发生铁屑溅入左眼的事故，但当时并未实际发生伤害后果，而是直至2006年10月才病情发作，经医生确诊为左眼铁锈沉着综合症。根据医生诊断证明，该病具有潜伏性和隐蔽性，与2004年6月被上诉人在工作时发生的事故具有因果关系。鉴于涉案工伤事故发生时伤害后果尚未实际发生，伤害结果发生后经医生确诊证明确系因涉案工伤事故所致，故本案工伤认定申请时效应当从伤害后果实际发生之日起算，被上诉人提出涉案工伤认定申请时，尚未超过申请时效。

上诉人无锡市劳动局认为《工伤保险条例》第十七条第二款关于工伤认定申请时效的规定是为了防止工伤认定申请的提出没有时间上的限制，并因此导致浪费国家行政管理资源，影响办事效率，妨碍劳动保障部门及时、准确地查明事实。上诉人还认为上述规定中的“事故伤害发生之日”应当理解为事故发生之日。其上诉理由不能成立。如果不对提出工伤认定申请作出时效限制，确实可能造成行政管理资源的浪费，影响劳动保障部门的工作效率，也不利于劳动保障部门及时、准确地查明事实。但是，规定工伤认定申请时效，更为重要的是充分保障工伤职工的合法权益。另一方面，如果将事故发生之日作为工伤认定申请时效的起算时间，则劳动保障部门在工伤事故发生后，伤害后果没有马上出现的情况下，也无法及时、准确地查明事实，无法作出正确的处理，反而必将造成行政管理资源的浪费，影响劳动保障部门的工作效率，也不利于工伤职工合法权益的保护。

综上，正确理解《工伤保险条例》第十七条第二款的规定，应当认定“事故伤害发生之日”就是指伤害结果实际发生之日。被上诉人杨庆峰提出的工伤认定申请没有超过申请时效。一审判决认定事实清楚，适用法律正确，审判程序合法，应予维持。

据此，无锡市中级人民法院依照《中华人民共和国行政诉讼法》第六十一条第（一）项的规定，于2007年10月12日判决：

驳回上诉，维持原判。

二审案件受理费人民币50元，由上诉人无锡市劳动局负担。

本判决为终审判决。

本刊主编



梁辉律师

四川恒和信律师事务所劳动法律部副部长

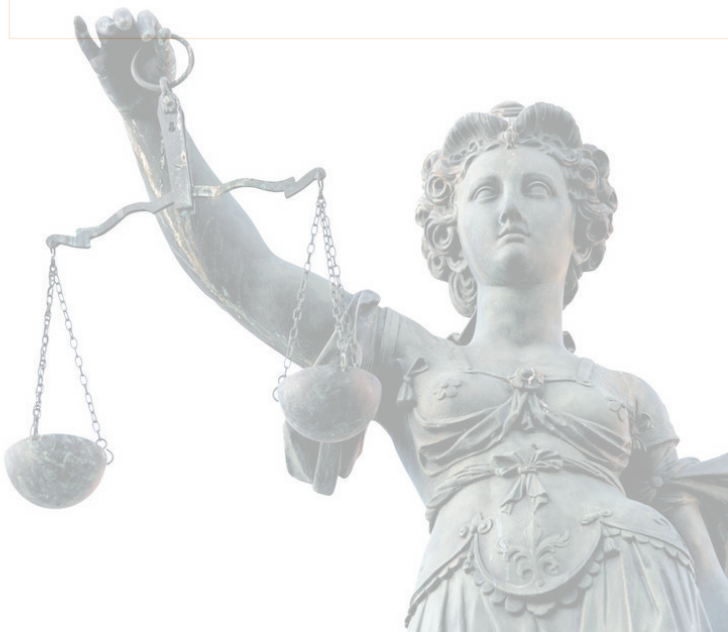
多家上市公司劳动人事专项法律导师，为超2000家企业提供劳动人事法律培训。



邱鑫锐

毕业于西南大学法学院，深度了解劳动人事、民商事诉讼、建设工程合同纠纷、民间借贷纠纷等多个领域。

恒力尚法　和美信达





◉ 本期编辑：梁辉、邱鑫锐、骆方

恒和信律师事务所
HENGHEXIN LAW FIRM