

法官说法

“中期判决+分阶处理”保障工伤保险待遇纠纷中伤者及时诊疗



万森 摄

【案情简介】

2019年10月,刘某在M公司承包的建筑工地受伤,后在医院住院治疗及康复治疗,累计长达一年多的时间,花费医疗费26万余元。2020年11月,徐州市云龙区人力资源和社会保障局作出工伤认定书,认定原告构成工伤。2021年6月,经徐州市劳动能力鉴定委员会鉴定构成九级伤残,M公司不服工伤认定决定提起诉讼,经过一审、二审后被法院驳回M公司诉讼请求。刘某受伤后向M公司主张工伤待遇赔偿,M公司仅赔付部分,故刘某申请仲裁,徐州市云龙区劳动人事争议仲裁委员会不予受理,刘某诉至法院,要求M公司支付其医疗费16余万元、408天的伙食补助费、护理费共计40余万元。M公司认为,刘某受伤后,M公司已经代为支付原告治疗费用14万余元,并在原告住院期间为其安排了护理人员,负

担了住院期间的伙食费,现原告主张400余天的医疗费、护理费等为其在康复医院康产生,其康复是否与本次受伤具有因果关系及是否具有住院进行康复的必要性等存疑,故在案件审理过程中对上述事项申请司法鉴定。法院认为,原告从受伤,经工伤认定、劳动能力鉴定、仲裁、诉讼,已历经多年,受伤已为原告带来了身体、经济、精神上的多重影响,故为了缓解因工伤造成原告生活上的困难,保障其及时诊疗、康复,最大限度减少工伤给原告带来的不利影响,进一步钝化双方矛盾,对双方分歧较小的一次性工伤医疗补助金、一次性伤残就业补助金、一次性伤残补助金先行裁判,对于双方争议较大的其他诉讼请求,待鉴定结束后再行处理,同时对前期被告已支付的款项在本案中亦不作扣除。判决后,双方均未提起上诉,M公司按先行裁判内容及时履行。

【法官评析】

《中华人民共和国民事诉讼法》第一百五十六条规定,人民法院审理案件,其中一部分事实已经清楚,可以就该部分先行判决。中期判决在民事诉讼法中有明确规定,但在实践中运用较少。工伤保险待遇纠纷中适用中期判决,分阶处理,有助于缓解因工伤给伤者生活上的困难,保障其及时诊疗、康复,最大限度减少工伤给劳动者带来的不利影响。工伤待遇纠纷中,伤者往往因工伤给其带来经济、身体、精神上的多重影响,在该类纠纷中适用中期判决,对纠纷进行分阶处理,能有效缓解因工伤造成伤者生活上的困难,保障其及时诊疗、康复,最大限度减少工伤给伤者带来的不利影响,进一步钝化双方矛盾,也有利于社会稳定,实现良好的法律效果和社会效果。徐州市云龙区人民法院 刘洁

机制创新

金湖：“检察+工会” 共护劳动者合法权益

为充分发挥检察机关与工会在维护劳动者合法权益、构建和谐劳动关系中的协同作用,日前,淮安市金湖县人民检察院与金湖县总工会签订了《关于建立协作配合工作机制维护职工劳动权益保障合作协议》(以下简称《合作协议》)。

据了解,该《合作协议》共有11条,明确了双方的目标任务。同时,建立沟通联络、信息共享、联席会议等九项机制。

其中,在线索移送机制方面,要求双方重点聚焦平台企业用工算法设置不规范、职业伤害风险高、社会保险参保难度大等新就业形态中劳动者权益受侵害的新情况新问题,以及强化双向案件线索移送。尤其是工会在劳动权利保障监督工作过程中,发现在公平就业、职业伤害、工作时间、休息休假、女职工特殊保护等方面损害职工劳动权益的公益诉讼案件线索,以及拖欠劳动报酬、违法超时加班等侵害职工劳动权益的民事公益诉讼案件线索,及时向县检察院移送,县检察院探索开展劳动权益保护公益诉讼,对符合条件的,开展支持起诉和民事裁判监督工作。

在办案协作机制方面,检察机关在办理涉及职工劳动权益案件时,可以邀请工会开展案件的社会调查、参与案件公开听证、参加整改成效评估等工作。工会在出具劳动法律“一函两书”时,通报抄送检察机关,检察机关将行使职能,助力工会全面推行劳动法律监督“一函两书”制度。同时,还会为职工劳动权益维权事宜提供法律咨询。此外,双方围绕加强治理拖欠劳动报酬、违法超时加班等侵害职工劳动权益的问题,定期联合开展专题调研、专项监督等行动,合力推动问题整改,形成双赢多赢共赢的工作格局。

在法治宣传联动机制方面,双方联合开展普法宣传工作,重点加强对职工劳动权益保护重大工作动态、重要政策、典型案例的宣传,引导职工依法维护自身合法权益。同时,检察机关将积极配合工会广泛开展以案释法、普法讲座等活动,助推完善劳动者权益保障机制,努力营造全社会共同关心、支持、参与劳动者权益保护的浓厚氛围。

冯顺和 张雯菁 卢克余

工会维权

陕西四职工遭不法欠薪 连云港工会法律监督两天帮助要回“血汗钱”

日前,连云港市总工会和海州区总工会各收到一面锦旗。原来是陕西汉中周某等四位农民工寄来的,以表达他们对工会帮助他们拿到5万余元工资的感激之情。这也是工会作为职工的“娘家人”,想职工之所想、急职工之所急、办职工之所盼,为职工提供“一站式”服务,实现案结事了、案结心悅的生动事例,增强了外籍职工获得感,同时也助推营商环境更加优化。

2022年2月,陕西汉中周某等四位农民工通过劳务公司负责人陈某介绍到连云港一工地干钢筋工。工程结束后,陈某于2023年1月支付了四人80%的工资,余下20%的工资5万余元约定在春节后结清。然而,春节后四人向陈某讨要工资时,陈某却以各种理由推脱。一年多来,他们一直在追讨,都没有结果。2023年12月,听说陈某给其家乡的农民工(与周某四人同一工地)每人支付了3000元工资。于是,周某四人打电话联系陈某,陈某均不接电话。2024年3月7日,他们从两千里的汉中专门坐车来连讨要工资,仍然无济于事。于是,周某四人到连云港市总工会求助,请求市总工会帮助解决拖欠职工工资问题。

连云港市总工会接到职工的情况反映后,将这一纠纷转交给所属地工会先行处理,市总工会做好全程指导、服务工作。

接到任务后,所属地工会立即成立工作小组,并指派两名劳动法律监督员开展现场调查。劳动法律监督员第一时间联系人社部门,对周某反映拖欠工资的情况进行核实,了解到拖欠的原因是劳务公司负责人陈某将农民工工资挪作他用。随后,立刻联系劳务公司负责人陈某,经询问,陈某对职工反映问题和监督人员收集的证据均予以认可。在调查案件事实后,所属地工会立即向项目部所属企业下发《工会劳动法律监督意见书》,督促其自行整改,尽快支付工人工资。与此同时,劳动法律监督员向建设方、施工总承包方、分包公司、项目部、劳务公司等单位宣传《保障农民工工资支付条例》等法律知识,告知其拖欠工资有可能被纳入“黑名单”、情况严重还可能承担刑事责任。最终,在各级工会、人社、项目建设和工程总承包方的积极协调下,拖欠方接受工会法律监督意见,愿意调解。

所属地工会先后2次召开由建设方、施工总承包方、分包公司、项目部、劳务公司及相关部门等参加的工作协调会,3月8日即确定解决方案,考虑到劳务公司资金紧张问题,建议其于4月30日之前将拖欠的工资支付到位(项目部作担保),四人同意。

为了节约农民工维权成本,3月11日,工会让拿到支付“承诺书”的周某四人回家等待,后续的事情由工会代为完成。

为了使承诺按时兑现,工会劳动监督员一边了解资金进展情况,督促拖欠方及时办理支付手续,另一方面与四人保持联系,安抚情绪。4月29日,在市区工会的多次督促下,周某四人终于拿到了辛苦钱,并第一时间向工会电话致谢并称这是真正的“工会速度”。随即又寄来锦旗以表谢意。

职工法援

当好娘家人 情暖职工心

8月24日,A公司王某的家人向徐州市贾汪区总工会职工维权服务中心赠送了一面写着“为职工尽心尽责、法律援助暖人心”的锦旗,以表达感谢之情。

王某2022年3月到A公司工作。2023年12月因脑出血住院,出院后经医院诊断为偏瘫,需持续康复治疗。A公司认定王某享受3个月医疗期并要求王某返岗上班,否则视为主动解除劳动合同。王某家属多次到A公司说明情况,催要病假费用未果。

2024年4月17日,王某家属来到贾汪区总工会职工维权服务中心寻求帮助。区总工会维权服务中心指定承办人立即进行调查了解,并定于4月24日上午9时在区总工会劳调室协调调解。根据案情分析,王某身患偏瘫需要康复治疗,应享受医疗期,用人单位不得在医疗期内解除劳动合同,应发放疾病救济费和社会保险、住房公积金等费用,因此王某的病假工资、社保及医保、医疗补助费等病假费用共计9.75万元,用人单位仅支付1万元没有达成调解协议。

4月29日,区总工会职工法律援助中心作出援法字[2024]第2号法律援助决定书,指派聘请律师徐宏伟和劳调员李其彬给予王某法律援助。

5月22日,双方第一次庭审,用人单位仍



然仍同意支付3个月的病假工资。庭审后,与用人单位多次沟通协商,强调职工病假期的法律规定及裁决的后果。用人单位表示,公司经济运转困难,不能给予24个月的病假费用。又同王某协商,王某考虑家庭的经济现状和身体恢复情况,同意在法定标准下作出

让步。

经过与双方多次的交流和协商,最终达成一致意见,用人单位向王某支付病假费用合计4.8万元,双方争议一次性解决。2024年6月30日,王某收到病假协议费用。

阎久海 桑娟 阎影

2024 有问有答

问:被派遣员工与用工单位的劳动者是否应该同工同酬?被派遣员工有权参加工会吗,又有哪些岗位适合劳务派遣用工方式?

维权课堂

主办:江苏省高级人民法院
江苏省人民检察院
江苏省司法厅
江苏省总工会
承办:省高级人民法院
省检察院宣教处
省法律援助中心
省总工会工法部
江苏工人报

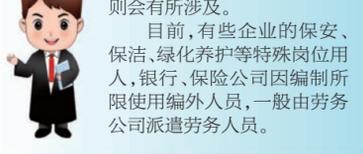
权益视点

企业患病职工如何保护自身合法权益?

某单位职工王先生实际工作年限20年,在现单位已经工作了11年,2023年在医院被检出结肠癌,现处于结肠癌晚期,需要长期病假到院进行治疗。单位老板认为王先生不能为单位提供劳动,单位也不能长期养着他,试图与其协商解除劳动合同。王先生认为自己也曾为单位作出过贡献,现在生病了,不能为单位作贡献了,单位就要与自己解除劳动合同,老板太不厚道。而且自己以后也无法到别的工作单位,失去了劳动能力,没有了生活来源,自己一家的生活将会陷入困境,王先生一想这事就更加焦虑。

那么企业患病职工如何才能保护自己的合法权益,单位应如何处理才符合法律的规定呢?

劳动者患职业病或因工负伤,受工伤相关法律的特殊保护。但本案涉及的是劳动者患非职业病或非因工负伤的权益保护问题。职工患病或非因工负伤需要请病假进行治疗和休息,请病假休息、治疗是职工的法定权利,病假一般不需要单位批准同意,但应提供相应的病历资料或病假证明。有些单位设置了很多条件限制职工请病假,如病假需要领导批准、需



要到三甲医院开假条、病假一次不得超过三天等等都是缺乏法律依据的。为了平衡企业和职工双方的利益,法律法规也对病假进行了一些限制性的规定,即规定了患病或非因工负伤职工的医疗期,一般来说,年度内病假天数不应超过法定的医疗期。

所谓医疗期就是国家法律对患病或非因工负伤劳动者根据其实际工作年限和在本单位的工作年限,给予固定的医疗期间,在此期间内受到法律特殊保护。我国《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》第三条:企业职工因患病或非因工负伤,需要停止工作医疗时,根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限,给予三个月到二十四个月的医疗期。本案中患病职工王先生实际工作年限20年,在现单位工作11年,根据上述规定,王先生的医疗期应为12个月。王先生在12个月的医疗期内,受法律特殊保护。我国《劳动合同法》第42条规定:劳动者患病或者非因工负伤,在规定的医疗期内的,用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同,其中第四十条是劳动者不能从事原岗位或不能胜任工作,调岗后

还不能从事或胜任工作,第41条是经济性裁员的规定。王先生在医疗期内,单位不能依据40条、41条与其解除劳动合同。那么王先生在12个月医疗期满后单位能否与其解除劳动合同呢?

根据我国《劳动合同法》第40条的规定,劳动者患病或者非因工负伤,在规定的医疗期满后不能从事原工作,也不能从事由用人单位另行安排的工作的,用人单位可以提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后,可以解除劳动合同。也就是说患病或非因工负伤职工的医疗期满,病情延续没有治好,或虽然治好但不能胜任原岗位工作,也不能从事用人单位另行安排的工作,那么单位在支付N或N+1的经济补偿金的情形下是可以与该职工解除劳动合同的。

本案中王先生在现单位工作了11年,单位如果欲与王先生解除劳动合同,应在王先生的医疗期满后,支付王先生11个月或12个月的工资作为经济补偿金。王先生由于长期病假,病假工资非常低,12个月的经济补偿金才3万多元,这对于患癌症的王先生来说是杯水车薪。

对此江苏省《劳动合同条例》第34条规定了对重病劳动者的特殊保护,即患病劳动者经劳动能力鉴定委员会确认丧失或者部分丧失劳动能力的,用人单位还应当给予劳动者不低于本人六个月的工资的医疗补助费。患重病的增加部分不低于医疗补助费的百分之五十,患绝症的增加部分不低于医疗补助费的百分之百。本案中,王先生应向劳动能力鉴定委员会申请劳动能力鉴定,经鉴定确认是全部丧失还是部分丧失劳动能力,据此单位还应支付王先生9个月工资的医疗补助费,如果确诊患绝症最多可以获得12个月工资的医疗补助费。

因此本案中,单位要坚持与患癌症的王先生解除劳动合同,应符合三个条件:一是应在王先生的医疗期满后;二是按规定支付经济补偿金;三是支付相应的医疗补助费。王先生在与单位协商的过程中可以向单位提出11个月或12个月工资作为解除劳动合同的经济补偿金,再根据劳动能力鉴定和医疗确诊的情形要求单位支付9-12个月的工资作为医疗补助费。在上述三个条件都符合的情形下,用人单位与王先生解除劳动关系,再无其他劳动争议纠纷。如果达不成协议,王先生可以向劳动监察投诉或申请劳动仲裁,依法维护自己的合法权益。

南京市玄武区法律援助中心 武正营