

# 工伤“私了”后还能不能“反悔”

## ·要点速读·

今年“五一”期间，合肥市中级人民法院发布了一起用工环境劳动争议典型案例：劳动者在工作期间不慎高坠受伤，并在获得工伤保险赔付后与劳务公司签下了协议书，载明不得反悔。然而，当劳动者被认定为工伤并经劳动功能障碍程度鉴定为八级后，又提出了新的要求。“白纸黑字”的协议书能反悔吗？法官给出了答案。



资料配图

2021年8月17日，宁某在从事安装工作时不慎从高空摔下导致受伤。同年9月7日，芜湖某劳务公司（甲方）与宁某（乙方）签订《协议书》，约定：甲乙双方经充分友好协商，乙方同意收到工伤保险基金核算支付的费用后，不得再向甲方主张其他任何费用，乙方工伤保险待遇一次性解决完毕。本协议为一揽子最终解决协议，一经签署任何一方均不得以任何理由反悔或撤销。

后宁某被认定为工伤并经劳动功能

障碍程度鉴定为八级。宁某提起劳动仲裁，要求芜湖某劳务公司支付工伤保险待遇，劳动争议仲裁委员会认定芜湖某劳务公司应支付宁某停工留薪期工资、住院护理费、一次性伤残就业补助金等工伤保险待遇。

芜湖某劳务公司不服，起诉至肥西县人民法院。

法院认为，本案中，虽然2021年9月7日宁某在《协议书》上签字，但此时宁某的劳动功能障碍程度尚未鉴定，宁

某对其所受事故伤害的后果、伤残等级均缺乏客观判断及合理预见，且工伤保险责任是法律强制用人单位承担的法定责任，案涉《协议书》中将芜湖某劳务公司应承担的工伤赔付项目全部免除，远低于法定工伤赔付标准。

故芜湖某劳务公司以该协议书主张免除自身应承担的工伤保险责任不能成立，法院判决，芜湖某劳务公司支付宁某相应的工伤保险待遇。

据《合肥晚报》

## 耍心眼签“劳务合同” 抠字眼仍承担赔偿

### ·要点速读·

员工在工作中受伤，在认定工伤过程中，用人单位以签订合同为劳务合同为由，拒绝承担赔偿责任。该案经两级法院审理后于5月6日公布终审结果，劳务合同不是“护身符”，用人单位不可规避责任。

2021年4月30日，刘某前往兰州市西固区一家公司应聘焊工工作，双方口头约定了试用期间每日的工资，并确定以实际用工天数计算薪酬。由于刘某此前已有相关工作经验，很快就适应了工作岗位，公司对刘某十分满意，半个月后即与刘某补签了一份《劳务用工合同书》，约定刘某的工作内容、合同期限、工资待遇福利及违约条款等事项。此后，刘某严格遵守公司各项制度，每日按时上班工作，公司也正常发放工资。2021年12月，刘某在工作时不慎受伤，住院治疗一个月后康复，此后再未返岗上班。刘某认为，自己是在工作中受伤，理应享受工伤保险待遇，但公司却以其与刘某仅存在劳务合同关系为由拒绝赔偿，刘某于2022年1月向劳动仲裁部门申请仲裁。同年2月，西固区劳动人事争议仲裁委员会作出裁决，确认刘某与公司自2021年4月30日起形成劳动关系，公司不服仲裁结果，向兰州市西固区人民法院提起诉讼。

根据工伤保险条例规定，形成劳动关系是享受工伤保险待遇的必要条件，只有确认刘某与公司之间存在合法的劳动关系，刘某才能够进行后续的劳动维权。但诉讼中，原告公司似乎早有准备，向法院提交了一份有被告刘某亲笔签名的《劳务用工合同书》，且里面明确记载双方之间仅是劳务关系。公司主张，刘某作为具有完全民事行为能力的民事主体，应当知道劳务关系与劳动关系的区别，故原告公司请求法院据此确认原、被告双方不存在劳动关系。

本案中，双方之间所签订合同虽名为《劳务用工合同书》，但合同内容涵盖用人单位名称、住址和法定代表人及劳动者姓名、合同期限、工作内容和工作时间、试用期、培训、竞业禁止条款，并约定产生纠纷后由劳动仲裁机构裁决，符合劳动合同的形式要件。此外，刘某从事的焊工工作，属于原告公司的业务组成部分，刘某按月领取劳动报酬，在工作中服从原告公司工作分配，遵守原告工作制度，双方具有管理上、经济上的从属性，已经形成了事实上的劳动关系。最终，西固法院判决确认原告公司与被告刘某自2021年4月30日起形成劳动关系。宣判后，原告公司不服一审判决，提出上诉，二审法院维持了一审判决结果，现判决已发生法律效力。

据《兰州晚报》

# “外卖小哥”受伤后离职仍获工伤待遇

## ·要点速读·

劳动者在工作时受伤，辞职后才被社保部门认定为工伤，而公司以“已离职，并签署过赔偿协议”为由要求法院撤销其工伤认定。法院经审理，认为不能因双方约定或者单方承诺而改变法律上对工伤的认定，最终驳回了公司的诉讼请求。

王某原系某餐饮公司送餐员。2019年5月26日11时20分左右，王某驾驶电动自行车送餐途中与一小汽车发生交通事故，汽车触碰到王某右腿，随后王某被同事送至医院治疗，诊断为右股骨干骨折，右肘部软组织损伤，右肘部皮擦伤。2020年5月17日，王某向社保部门申请工伤认定，2020年6月15日，社保部门作出《认定工伤决定书》，认定王某受到的事故伤害符合《工伤保险条例》第十四条第（一）项之规定，属于工伤认定范围，予以认定为工伤。

餐饮公司不服该《认定工伤决定书》，向法院提起诉讼。餐饮公司认为王某于

事故发生后已经与公司解除了劳动合同，并签署了赔偿协议，王某同意不再进行工伤认定，故不应再对王某认定为工伤。

法院经审理认为，虽然在起诉时公司与王某已经解除了劳动合同，但事故发生时，王某确系该餐饮公司员工，公司应当承担原告在任职期间发生的工伤保险责任；且法律法规对工伤保险待遇项目、金额有明确规定，不能因双方约定或者单方承诺而改变法律的强制性规定，因此即便双方就赔偿达成了协议，也不能阻却对王某的工伤认定。最终法院判决驳回该餐饮公司的诉讼请求。

据《新京报》

# 打羽毛球受伤也能被认定工伤

## ·要点速读·

北京市平谷区人民法院日前召开涉工伤行政确认典型案例新闻通报会，在一起案例中，员工在公司组织的活动中受伤，后被认定为工伤，但公司以“未给员工缴纳社保”为由提出异议。平谷区法院经审理驳回公司请求。

王某与某公司签订劳动合同后被派至某项目部工作。在劳动合同期间，该

公司未为王某在北京市缴纳社会保险，王某以灵活就业人员的形式在其户籍地缴纳基本养老保险。

2020年11月2日19时左右，王某在参加该项目部组织其参与的羽毛球比赛中受伤。经医院诊断为：1.右跟腱断裂，2.右膝外侧半月板前后角II度损伤等。后王某提出工伤认定申请，工伤认定部门认为，某公司未给王某缴纳社会保险，并不能否认两者之间的劳动关系，该公司与王某之间的协议也不能排除该公司的法定缴纳义务，最终予以认定工伤。但公司认为，未给王某缴纳社保，对工伤认定不认可，诉至法院提出异议。

法院经审理认为，某公司与王某系劳动关系，为职工缴纳工伤保险是用人

单位的法定义务，王某在户籍地缴纳养老保险的行为不能免除某公司应当负担的义务，亦不影响社保部门对王某作出的工伤认定，本院对某公司的该项异议不予支持。

本案中，某公司未给王某缴纳社会保险，并不能否认两者之间的劳动关系，该公司与王某之间的协议也不能排除该公司的法定缴纳义务。故用人单位应严格按照法律规定，履行社会保险缴纳义务，以免由其自身承担全部工伤保险责任。依法参加社会保险，既可以减轻用人单位的用工风险，又可以及时保障职工的合法权益，法官建议各用人单位切勿存在侥幸心理，因小失大。

据《新京报》