

拒绝接受劳动能力鉴定 工伤职工长期休养引争议

记者 董小军

骨折大半年不上班 工伤待遇被停止

每到年底，很多企业都要加班加点处理各种事务，尽量不留到下一个年度。但慈溪市某民企老板张某仍然在为一件不大不小的事烦恼：去年5月底，公司员工李某上班时，不小心被地上的一捆包装带绊倒受伤，没有想到这一跤引发了一连串的麻烦。李某是4月份才来上班的，公司还没来得及为其办理保险，但李某上班时受伤，属于工伤无疑，为此，公司主动承担了相关费用。

问题出在对伤情的分歧上。李某受伤后，被医院诊断为骨折。按照常理，经过三四个月的治疗和休养，李某应该能够康复了，但他却坚称自己受伤严重，不仅未恢复，甚至已严重影响其劳动能力，因此，需要继续休养，不肯再上班。对此，公司深感不满，因为在李某受伤后，公司不但支付了一大笔医疗费用，还每月按时开支工资，做了所有该做的事，现在李某超过正常的休养时间，长期不肯上班，有小病大养、无痛呻吟之嫌，在公司树立了一个坏榜样。

为了却争端，公司多次建议对李某进行工伤认定和劳动能力的鉴定，以此作为解决双方争议的依据。但李某采取不理睬、不配合的态度，他称公司无权逼迫其接受鉴

定。双方僵持了两个月后，从去年12月份起，公司停止了对李某的所有工伤待遇，暂时停发了其工资，并做好了与对方打劳动争议官司的准备。老板张某表示，虽然此事让他心烦，但必须按照相关法律规定解决争议。

申请鉴定是 办理工伤保险的必经程序

浙江导司律师事务所合伙人、劳动法专家张志旺在接受采访时表示，在现实生活中，类似争议并非鲜见，他手里正好有一个类似案子，工伤职工拒绝接受相关鉴定，又不愿回到企业上班，无奈之下，企业采取停薪措施，导致双方争议加剧。因此，如何避免、防止类似纠纷发生，对于确保企业和职工利益，都有着重要的意义。

张志旺表示，撇开其他因素，就法律角度而言，劳动者在遭遇相对较重的工伤事故后，如果要办理工伤保险待遇，必须先进行工伤认定和劳动能力的鉴定（如果劳动关系不明确的应当先到劳动仲裁委申请确认劳动关系），目的是要明确伤情和伤残等级，以及对劳动能力的影响程度，这是办理工伤保险的必经程序。

根据《工伤保险条例》第十七条规定，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起或者被诊断、鉴定为职



周建平 摄

业之日起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。

用人单位如未按前款规定提出工伤认定申请的，工伤职工或者其近亲属、工会组织在事故发生之日起或者被诊断、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。

根据《工伤保险条例》第二十一条，职工发生工伤，经治疗伤情相对稳定后存在残疾、影响劳动能力的，应当进行劳动能力鉴定。

拒绝接受鉴定 用人单位可停发相关待遇

法律虽然非常明确，但在现实

生活中，在工伤认定和劳动能力鉴定这一环节上，用人单位和劳动者之间的争议却时常产生。在用人单位方面，主要表现为，在事故发生后，少数企业往往以各种理由，不愿承认工伤事故的性质，企图以此减轻自己的责任；而在劳动者方面，则采取拖延、拒绝接受鉴定的方法，以获得更多法律之外的利益，损害了用人单位的利益。这两种情况都与法律规定不相符合，是造成矛盾和纠纷产生的主要原因。

张志旺认为，对于极少数劳动者拒绝进行工伤认定和劳动能力鉴定，作为用人单位，首先应该动员劳动者理性面对争议，求同存异，按照法律规定冷静处理。如果劳动者坚决拒绝接受鉴定，用人单位则有权向有关单位提起工伤认定和劳动能力鉴定的申请。《工伤保险条例》规定，“劳动能力鉴定由用人单位、工伤职工或者其近亲属向设区的市级劳动能力鉴定委员会提出

申请，并提供工伤认定决定和职工工伤医疗的有关资料。”可以看出，在工伤事故中，用人单位也是工伤认定的合格申请人。而对于工伤职工来说，法律虽然强调保护其合法权益，但并不意味着，在遭遇工伤后，可以无条件、无限期地在家休养享受各种待遇。

《工伤保险条例》第二十二条、第三十三条分别规定：“职工发生工伤，经治疗伤情相对稳定后存在残疾、影响劳动能力的，应当进行劳动能力鉴定。”“职工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，原工资福利待遇不变，由所在单位按月支付。停工留薪期一般不超过12个月。伤情严重或者情况特殊，经设区的市级劳动能力鉴定委员会确认，可以适当延长，但延长不得超过12个月。工伤职工评定伤残等级后，停发原待遇，按照本章的有关规定享受伤残待遇。工伤职工在停工留薪期满后仍需治

疗的，继续享受工伤医疗待遇。生活不能自理的工伤职工在停工留薪期需要护理的，由所在单位负责。”也就是说，工伤职工享受各种待遇，不但需要法律依据，也需要充足的事实依据，而这个事实依据只有经过工伤认定和劳动能力鉴定后才能获得，这既是工伤劳动者的权利，同时也是其义务。

如果工伤职工拒绝接受相关鉴定，会产生什么结果呢？《工伤保险条例》第四十二条规定，拒不接受劳动能力鉴定的工伤职工，将“停止享受工伤保险待遇”。在慈溪李某与企业的这个劳动争议案中，当事人李某遭受工伤，理应享受一切必要的工伤待遇，但他同时必须承担起应尽的责任，就是按照企业提出的合理、合法要求，在规定期限内接受工伤和劳动能力的鉴定，并根据鉴定的结果，确定企业应该承担的赔偿责任。李某如果拒绝接受鉴定，情况就会变得对其不利，而且，也会在道义上减分。

法律与生活



本版制图 庄豪

王某和李某曾是某汽车4s店同事，两人私交也不错。两年前，李某举行婚礼，邀请王某参加。婚宴当天，李某的几个大学同学从外地赶来，但他一时派不出人手去火车站接。王某就主动表示可以帮助去接站。万万没想到，在接站回来途中不幸发生了车祸，车上几个人都有不同程度的受伤。

几个月后，李某的几个同学起诉该起事故的责任方，其中包括王某。经法院审理，除保险公司的赔偿外，需由王某个人承担此起事故中的12万余元损失。

于是，王某找李某协商关于分担经济损失的问题。王某认为，此起事故虽然与李某没有直接关系，但他是帮助李某到车站接李某的朋友，现在不但自己受伤，还被法院判决赔偿12万余元，因此，李某应该与他分担这一损失。

但李某拒绝了王某的要求，他认为，王某去接宾客是他自己主动提出的，途中发生车祸更与

其无任何关系。两人因此发生争论。去年七月，王某将李某告上了法院，要求对方补偿自己各项损失的一半。

承办法官了解到具体情况后，认为两人之前关系很好，便积极组织调解，并邀请了双方都认识的亲朋好友参与。法院耐心释法说理，最终双方都有所让步，李某同意补偿王某损失35000元，并当场结清了钱款。

[说法] 本起事故的直接责任人是王某，涉案车辆也属王某本人，因此，可以说，此事的发生与李某并无直接关系。双方之所以发生争议，主要是王某认为，他是替李某做事才导致了事故的发生。但就法律角度而言，这不是王某必须承担事故责任的理由。当然，从情理上说，由李某作出适当补偿是应该的，因为他毕竟是受益人。所以，法院才组织调解，而不是作出判决。
(郑珊珊)

当了被告当原告 昔日同好成陌路

案例提供：宁海县人民法院

借条上面留小名 证明身份费思量

于某是宁海人，一直在外地做生意，为人热情，朋友们都直呼其小名“小龙”。久而久之“小龙”就成了他的专属称谓，本名如何写反而很少有人知道。

郑某是于某的朋友之一，两人相处一直不错。一年前，因为急需资金周转，于某开口向郑某借款三万元，还主动出具了借条。郑某想两人朋友多年，而且对方所借的数额不大，所以，连于某出具的借条都没细看便爽快答应并付了钱。

郑某没想到，于某出具的借条上的“借款人”一栏后面写的是他的小名“于小龙”，而且也没有写身份证号、电话号码等能证明其身份的信息。

到了双方约定的时间，于某没有按时还款，郑某只好开口催讨，但每次于某都借故拖延，之后干脆否认借过这笔款。郑某向律师咨询后，才知道因为他写了对方的小名，有可能导致这笔欠款“打水漂”，郑某抱着试试看的想法向法院提起了诉讼。

承办法官接到案子后，电话

联系上了于某。于某回避法官提出的问题，反而打听起借条上的落款情况。承办法官针对案件的情况，详细向他讲述了相关法律及相应的法律责任，在经过一番思考后于某终于松口，承认该笔借款属实，并承诺会履行还款义务。

[说法]

借条上所签的不是本人真实的名字，这在民间借贷案件中并不多见，但一旦出现，对债权人的举证责任提出了更高要求。

如果真的出现这种情况如何补救呢？除了申请笔迹鉴定来证明落款是借款人亲笔书写外，出借人也可以提供其他佐证证明落款处的“小名”确实是借款人常用的，如村委会或居委会证明、朋友邻居的证言等。因此，对于借款人出具的借条，一定要让借款人写清楚姓名，最好是与身份证上的姓名进行核对，比较简便可行的做法是在借款人的身份证复印件上写借条。

(郑珊珊)



治理欠薪，重在治本

■法眼观潮 朱泽军

2016年12月23日，《人民法院报》头版发表了一则配图新闻：河南省汝州市人民法院于12月22日下午举行第八次“拖欠农民工工资案件集中办理”等系列涉农维权活动工薪资发放仪式。该法院自今年11月15日涉农维权活动开展以来，已审结此类案件174件，涉案标的额达1882万元，执结标的额1180万元，排查出的123件涉农民工案件已全部办结。

每逢年末，“追薪”的新闻总会不断出现在各种媒体上。事实上，这些年“追薪”的话题一直没有间断过。从组织清欠、建立治欠机构，到曝光欠薪企业或业主；从欠薪连带责任制，到现场监督企业工资发放；再到地方政府和审判机关的常规性专项工作，到惊动中央最高层领导直接批示，直至将恶意欠薪入刑定罪，但欠薪问题至今尚未从根本上彻底解决。有些地方屡屡开展的“百日攻坚”“急事急办”“优先办理”等治欠活动，虽在一定程度上缓解了欠薪矛盾，但它对劳动者工资支付保障工作多属治标，并未将弊病从根源上消除，以至有人感

叹：“年年清欠年年欠，啥时才能彻底清？”

实事求是言，欠薪问题，既有法律法规和政策不完善之处，也有社会缺乏保护弱势群体有效体制等方面的原因。对于广大劳动者来说，欠薪背后还有最为现实、最为迫切的权利诉求，这就是对广大劳动者在谋求就业、教育、医疗、社会保障等方面的公平待遇。要使劳动者都能够获得平等的权益、畅达的权利伸张途径，有赖于包括社会诚信在内的方方面面系统整治，有赖于社会法制与民主、政治与文化的文明进程。去年7月有媒体报道，旨在对可能引发企业欠薪事件先兆的信息智能预警系统，在我市海曙区上线。该预警系统具有包括在行政区域内地理信息经纬定位、企业基础信息、企业信用等级信息、群体性欠薪“三色”预警、应急信息处置管理及数据化决策分析统计等模块功能，同时通过大数据比对的方法，对收集的信息进行鉴别分类、分析，经过阀值计算，依据分组指标，确定预警等级，从源头上发现欠薪隐患，及时使问题消除在萌芽中。希冀这样的治理欠薪办法和创新办法，能够越来越多地出现在人们的生活中。

消除欠薪顽疾，维护劳动者利益，任重而道远。