

刘某为何不能算工伤

● 赵贤智

案情简介
石家庄市某机械厂刘某在工作中由于操作失误左手食指被机器轧断。刘某认为自己是在工作中受的伤，应该算是工伤，依法享受工伤保险待遇。但

厂方调查后认为，刘某在工作期间违反操作规程，串岗在他人机器上

进行操作，引起事故发生，对刘某不应认定为工伤，双方就此产生争议。那么，刘某这种情形算不算工伤呢？

评析

刘某究竟能不能认定工伤，关键要看刘某有没有蓄意违章行为。经调查了解，在车间门口及机器旁的明显处悬挂着操作规程和禁止违规操作的处罚规定。而且在工人上岗前工厂对每一个工人都进行了安全培训，着重强调禁止违规操作。虽然刘某在事故发生时是“在生产工作的时间和区域内从事本单位的日常生产、工作”，但工厂对每一个工人均进行过岗前安全教育，并且将操作规程及禁止违规的规定悬挂于明显之处，刘某对此是明知的。在工厂有严格的安全规定情况下，刘某仍然违规串岗操作引发事故，对此刘某负有责任。根据《企业职工工伤保险试行办法》第9条第（五）款关于蓄意违章不应认定为工伤的规定，刘某不应当认定为工伤，不应享受工伤待遇。

笔者认为，劳动者在生产过程中应严格遵守操作规定和安全保护规定，否则发生伤亡事故不但使自己的身体和精神造成创伤和痛苦，而且不能得到法律的保护。如果是单位强令违规、违章操作，劳动者可以拒绝并依法维护自己的权益。

（作者单位：石家庄铁路分局石家庄机务段劳资科）

他应当签订无固定期限劳动合同

51

● 马洪江

案情简介

申诉人王某，1989年被首钢矿业公司招收为农民合同制工人，工种为电气焊。2002年5月双方签订的劳动合同期限届满，被诉人首钢矿业公司与之终止了劳动关系，办理了终止劳动合同手续，并一次性结清了终止劳动合同后的生活补助费。同年7月，被诉人首钢矿业公司急需招收电气焊工种人员，并通知申诉人王某，告知王某可参加本单位的招工考试。申诉人王某参加了本单位的电气焊工种考试考核并通过，被诉人录取了申诉人王某，并决定与之签订有固定期限的劳动合同，王某不服，向河北省迁安市劳动争议仲裁委员会提出仲裁申请，要求与

被诉人签订无固定期限的劳动合同。

仲裁裁决

本案在审理过程中，仲裁委出现两种不同意见。

第一种意见认为，申诉人王某已经与被诉人终止了劳动关系，被诉人已把申诉人的人事档案关系转移到了首钢街道委员会，并享受了失业保险待遇。这次被诉人招收电气焊工是从首钢街道委员会享受失业保险待遇人员中招收录用的，属企业重新招工，因此被诉人与申诉人签订有固定期限劳动合同是合法的。

第二种意见认为，被诉人虽然与申诉人王某终止了劳动合同，但被诉人又以同一工种重新招录申诉人，应

当属于在同一用人单位同一工种工作续延劳动合同范畴。根据《劳动法》第20条规定：“劳动者在同一用人单位连续工作满十年以上，当事人双方同意续延劳动合同的，如果劳动者提出订立无固定期限的劳动合同，应当订立无固定期限的劳动合同。”因此，被诉人应当与申诉人订立无固定期限劳动合同。

根据上述情况，经迁安市劳动争议仲裁委研究，采纳了第二条意见，即由申诉人王某退回已领生活补助费，被诉人首钢矿业公司与申诉人王某签订无固定期限的劳动合同。

（作者单位：河北省迁安市劳动争议仲裁委员会）