

入职十天受伤，工伤赔偿怎么算

调解员充分运用法律法规政策维护双方权益

□法治报记者 金勇

李某是某建筑公司工人，在某电气工程工地搬迁过程中发生意外而受伤，工地负责人第一时间送李某住院治疗，并由某建筑公司为李某垫付所需医疗费用，经医生诊断李某为右股骨头骨折等多处损伤，经鉴定为因工致残八级。李某向某建筑公司提出工伤赔偿要求，双方为此发生争议，

金山区山阳镇人民调解委员会介入后，充分运用掌握的法律法规政策，为当事人开展法治宣传和教育，最大限度维护双方权益，使得事件圆满解决。

刚入职就工伤 如何赔偿起纠纷

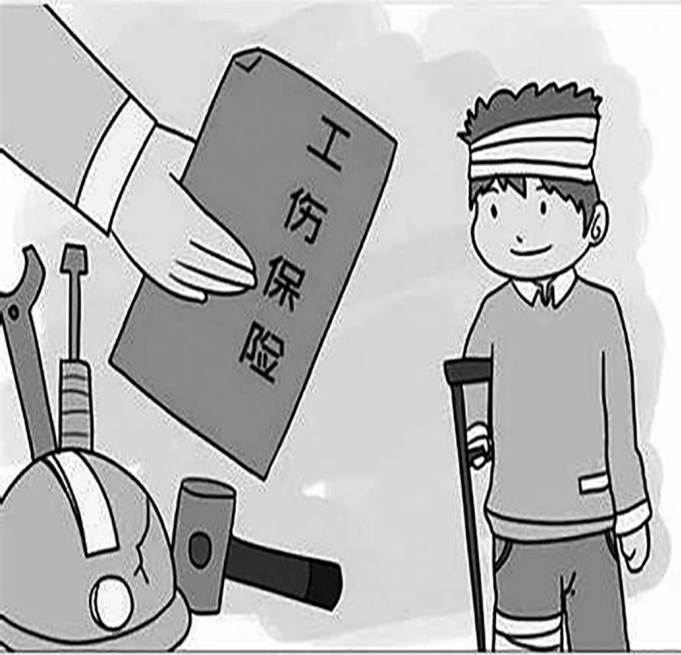
调解员经询问得知，李某刚工作第十天就发生意外而受伤，身体上承受了极大痛苦，虽然伤情已经痊愈，但是根据医嘱还留有一定的后遗症，对今后的工作生活造成了严重的影响。李某称，他是在公司上班期间受的伤，因此提出了工伤赔偿的要求。

调解员随后与建筑公司沟通，公司代表龚某表示李某的工伤事故情况属实，但由于李某进入公司工作才十天，试用期未过就发生了工伤事故，公司还没有办理好李某缴纳社会养老保险费的相关手续，因此对李某的工伤赔偿费用全部是由公司承担支出的，公司希望李某在赔偿费用数额上作出一定的让步，就此双方多次协商未成。

调解员召集双方采用“面对面”的方式开展调解。李某表示，受伤后已失去了劳动能力，工作也难找了，他说，“我是家里的顶梁柱，上有老，下有小，全家的开销全部由我的主要收入维持的。所以向公司提出 50 万元的赔偿要求。”

公司代表龚某表示，对李某的工伤表示同情，此前的赔偿费用都是公司自付的，再加上这两年公司的经营效益也不好，希望李某在赔偿费用数额上作出一定的让步，现公司同意一次性支付给李某赔偿款 10 万元。

李某听后情绪激动，拒绝接受对方的提议。双方各执一词，互不退让，调解现场一时陷入了僵局。



资料图片

调解员耐心释法 当事双方达成和解

面对这种情况，调解员及时采用“背靠背”的方式分别与双方进行个别谈话，安抚双方的情绪。调解员告诉李某，如何享受因工致残程度八级的待遇必须要依据相关法律法规的规定来处理。李某对此表示认同。

调解员告诉龚某，根据《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动

法〉若干问题的意见》第十八条规定：“劳动者被用人单位录用后，双方可以在劳动合同中约定试用期，试用期应包括在劳动合同期限内。”由此可见，在试用期内，劳动者与用人单位之间已形成劳动关系，所以，李某应享有劳动者应该享有的相应权利。同时，结合《工伤保险条例》第十四条规定：“职工在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的应当认定为工伤。”李某在试用期内的伤害也应当认定为工伤，要按照工伤赔偿

配料“表里不一”，消费者要求三倍赔偿

调解员讲道理摆事实，释法说理促使纠纷顺利解决

□法治报记者 金勇

消费者网购一款千元级食品，发现配料标签与宣传不符。随后，消费者认为卖家不诚实，向当地市场监管部门举报，要求退货并三倍赔偿。虽然市场监管部门对卖家进行了行政处罚，但卖家拒绝三倍赔偿要求。

由于纠纷双方身处两地，调解员充分运用微信群聊的功能，把协商沟通过程以电子数据形式固定下来，解决沟通不畅和口说无凭的问题，最终促使纠纷顺利解决。

网购食品与宣传不符 消费者要求三倍赔偿

姜某某在某公司的淘宝网店上下单购买了一款食品，付款金额为 1014 元。收到产品后，消费者发现产品实物中的配料标签与网页宣传的配料内容不符。姜某某认为卖家存在故意隐瞒使用食品添加剂的嫌疑，便向当地某市场监管部门举报。此后，该市场监督管理局对卖家作出警告的行政处罚决定。

姜某某向该公司提出退款退货及支付商品价款三倍赔偿的要求。公司同意退货退款，但不同意赔偿。双方就后续纠纷如何处理无法达成一致意见，协商之后决定由松江区九亭镇人民调解委员会进行调解。

由于纠纷双方不在同一城市，无法实现面对面调解。因此，调解员只能通过电话进行调解。

姜某某认为，根据《食品安全法》第一百四十八条：生产不符合食品安全标准的食品或者经营明知是不符合食品安全标准的食品，消费者除要求赔偿损失外，还可以向生产者或者经营者要求支付价款十倍或者损失三倍的赔偿金；增加赔偿的金额不足一千元，为一千元。此外，根据《消费者权益保护

法》第五十五条第一款规定：经营者提供商品或者服务有欺诈行为的，应当按照消费者的要求增加赔偿其受到的损失，增加赔偿的金额为消费者购买商品的价款或者接受服务的费用的三倍；增加赔偿的金额不足五百元的，为五百元。

姜某某要求该公司至少按照三倍货款金额进行赔偿，即赔偿 3042 元。

调解员针对姜某某提出的法条进行解释，首先该公司的确在产品宣传上面存在与实际不符的情况，但是产品质量是否有问题以及对买家是否有欺诈行为还有待商榷。此外，该产品没有给姜某某造成其他损失，希望姜某某提出更加合理的诉求。听了调解员的分析，姜某某态度虽然有所缓和，但还是坚持己见。

随后，调解员向卖家公司转述了姜某某的诉求，该公司认为，网站宣传的内容是产品供应商提供的，公司并不生产该产品，所以并不清楚宣传内容与实物存在差异。网页中显示的配料与最终商品标签中标注的配料有差别，是生产批次不同引起的。

该公司坚持认为产品质量没有问题，市场监督管理局已经到公司对相关产品进行查验，给予公司警告提示，仅是因为产品宣传与实际

不符，并不是姜某某所说的产品质量存在问题。因此，公司不同意赔偿，但是同意退货退款。

调解员指出，虽然公司产品质量没有问题，但是宣传广告的确有瑕疵，为了尽快解决纠纷不影响公司的声誉，是否可以考虑适当补偿姜某某。但公司方表示坚持不予补偿。

调解员远程沟通 各退一步达成和解

见双方都不同意让步，调解员又多次与双方当事人联系，积极普及相关法律法规，劝导姜某某理性维权，也建议公司适当作出补偿。在征得双方当事人的同意后，调解员新建了一个诉调对接案件微信群，便于沟通及取证。

在调解员的见证下，双方当事人在微信群里就该纠纷进行协商。双方通过前期调解员的分析，对纠纷处理结果有了更加理性的预期。

在商谈的过程中，姜某某有了较大让步，不再咬定“三倍赔偿”这个诉求。在调解员的协调下，公司同意退货退款，并补偿姜某某 1000 元。

姜某某表示金额可以接受，但她认为 1000 元的性质不是补偿是赔偿，要求在协议书中写清楚是赔

进行处理。

龚某同意调解员的意见，愿意与李某一起核算相关赔偿费用的项目及数额。

当核算到李某受伤后至鉴定之月停工留薪期工资时，龚某表示，公司已经在李某受伤后主动帮忙送医治疗并垫付了医药费，尽到了公司该负的责任，因此对李某的停工留薪期工资不予认同。调解员表示，根据《上海市工伤保险实施办法》第三十七条规定：“从业人员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治疗的，原工资福利待遇不变，由所在单位按月支付。”因此，虽然公司的经营状况不容乐观，但是劳动者的权益也要得到充分保护，调解员建议公司按照相关法律法规规定支付李某康复期间的工资，展现企业的担当与作为。经过调解员多番分析与解释，最终，双方达成调解协议。

至此，一场工伤引起的风波终于化解。调解员电话回访了解协议履行情况，得知公司已向李某履行完毕，双方当事人都对调解员的辛苦付出表示感谢。

【案件点评】

调解员在本案调解过程中，抓住纠纷重点，充分运用掌握的法律法规政策，为当事人开展法治宣传和教育，做到既保障好劳动者的合法权益，又维护好企业的利益及为企业发展提供一定的法律帮助，最大限度维护双方权益，动之以情，晓之以理，劝说双方相互让步，得到了双方的认可和理解，使得事件圆满解决。

赔偿 1000 元。对此，公司坚决不同意，强调产品本身没有问题，不存在赔偿的问题，补偿 1000 元是出于公司在产品宣传方面工作确实存在不足。

眼看调解工作再次陷入僵局，调解员单独和姜某某进行了商谈，引导姜某某明确自己的最终诉求。调解员指出，如果姜某某坚持要求赔偿，必须有明确的证据证明是产品问题，或者公司有欺诈行为，这显然比较困难。如果仅仅是想退货，并得到适当的金额补偿，那就可以简易处理，不用纠结赔偿还是补偿，能达到预期结果就行。姜某某经过权衡后同意按照补偿进行。

两周后，调解员通过回访了解到纠纷双方已按照协议内容认真履行，一起消费纠纷就此圆满解决。

【案例点评】

调解员充分把握纠纷事实和法律法规，通过讲道理摆事实，不断拉近双方心理预期，为后续调解工作能顺利进行打好基础。该案件较为特殊，双方当事人分处两个城市，无法面对面进行商谈，给调解造成了一定的困难。调解员充分运用微信群聊的功能，把协商沟通过程以电子数据形式固定下来，解决沟通不畅和口说无凭的问题，最终促使纠纷顺利解决。