

《保安员下班后劝架被扎伤
单位断缴社保费将其辞退》追踪报道

维权三年 见义勇为保安员获补偿30万

□本报记者 王香澜 文/摄



“我儿子还没结婚呢。我们全家希望这件事就此打住，能让他找个女朋友，然后过上安静的生活，慢慢消除这件事给他带来的影响。”经过三年维权，拿着全部到手的近30万元赔偿和补偿款，李屹的妈妈感慨万千。

记者昨天了解到，本报2013年7月31日《保安员下班后劝架被扎伤单位断缴社保费将其辞退》一稿中报道的案件，目前终于划上了句号：在单位接续劳动关系并补缴社保费后，保安员李屹终于获得近30万元的工伤保险待遇、见义勇为为奖励等，其中单位和北京市西城区社会保险基金管理中心分别给付13万余元工伤赔偿。

为李屹进行法律援助的北京市京都律师事务所王丹律师告诉记者，职工下班后因劝架受伤，虽被认定为见义勇为，但单位没参保、犯罪嫌疑人未抓到，见义勇为者的工伤待遇由社保基金分担这在北京是首例。此案的解决，为妥善处理未参保单位职工的工伤待遇问题，起到了示范作用。

案情回顾 保安见义勇为受伤 维权三年终获补偿

2011年6月24日晚6点左右，入职三个多月的河南籍保安员李屹下班后到一家早冰场去玩，期间看到两个小伙子正在殴打一个十几岁的男孩，便上前劝阻，结果其腋下、后腰被扎两刀。经医院急救，在切除一个肾脏和脾脏后他才保住了性命。公安机关虽已立案侦查，但两名嫌疑人一直未抓获。

住院后，李屹才发现他供职的保安公司已中断缴纳社会保险。为了保住儿子的性命，家庭贫困的李屹妈妈四处借钱来支付医疗费。出院后，单位仅支付5000元后又让李屹在辞职信上签了字。

2012年5月，李屹向西城区劳动争议仲裁委员会申请仲裁，要求保安公司支付住院期间的医疗费，其请求事项获仲裁支持。保安公司不服，上诉至法院，结果法院判用人单位按照社保经办机构审核的结果为李屹报销3.4万余元的医疗费用。

2013年3月，李屹在滑冰时劝架被扎伤的行为被朝阳区民政局认定属于见义勇为，并给予奖励5000元。不久，西城区人力社保局依据《工伤保险条例》中“在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的”应视同工伤的规定，认定李屹受到的伤害为视同工伤，并向他颁发了《工伤证》和《认定工伤决定书》。

2013年9月12日，经西城区劳动争议仲裁委员会调解，保安公司给付李屹工伤医疗费差额15727.12元。至此，其工伤医疗费用总额近5万元已全部支付。

经王丹律师耐心做工作，保安公司与李屹恢复了劳动关系，并续签劳动合同。2013年11月，单位为李屹恢复缴纳工伤保险、

养老保险等五项社会保险费，并补缴了之前欠缴的各种社保费和滞纳金。

2014年2月27日，经西城区劳动能力鉴定委员会鉴定，李屹达到职工工伤与职业病致残等级标准6级。

2014年7月，李屹个人主动提出解除劳动合同，保安公司依据《工伤保险条例》第36条“工伤职工本人提出与用人单位解除或者终止劳动关系，由用人单位支付一次性伤残就业补助金”的规定，扣除之前支付的5000元困难补助，实际给付李屹81895元的伤残就业补助金。

接着，北京市西城区社会保险基金管理中心依据《工伤保险条例》第62条、第36条的规定，核准向李屹支付一次性伤残补助金40336元、一次性工伤医疗补助金86895元，另外还为其报销了新发生的工伤医疗费2733元。至此，李屹共获得工伤待遇21万余元。

算上朝阳区民政局在2014年3月增发的见义勇为奖励金29073元以及之前的奖励，李屹因劝架被扎伤后目前共获得了近30万元的补偿、赔偿和奖励。拿到这笔钱的李屹妈妈叹了口气：“维权三年，终于不用再打官司告状了！”

律师观点 破解见义勇为认定难 应统一规范申报时间

北京市京都律师事务所合伙人贾宝军律师介绍，毫无疑问，见义勇为是一种高尚的行为，是一种需要我们大力弘扬的行为，但在弘扬的同时，我们也需要建立一套能及时对受到人身伤害的见义勇为人员提供帮助的制度，一套能让见义勇为人员感受到政府或社会的温暖的制度，方能真正弘扬见义勇为的社会正气。但我们看到现实并不尽如人意。《北京市见义勇为人员奖励和保

护条例》实施办法第六条规定：申请确认见义勇为应当在行为发生之日起30个工作日内向行为发生地的区、县民政部门提出；民政部门应当自接到反映或者申请之日起90个工作日内调查核实，并做出书面确认结论；对需要以公安、司法等部门的处理结论为依据的，民政部门应当自公安、司法等部门作出处理结论之日起30个工作日内作出书面确认结论。

显然，30个工作日的申报期限将很多见义勇为行为拒之门外，这对弘扬见义勇为的社会正气是一种阻碍。虽然北京市已于2014年8月1日起取消了该30个工作日的限制，但从全国范围来看仍有大部分的省市设有期限的限制，这亟待从全国性立法进行统一规范，同时也需要进行广泛的宣传，让老百姓都知道国家对见义勇为人员的保护和帮助以及相应的程序。

另外，90个工作日的调查核实，甚至还要等待公安司法等部门作出结论后才能进行见义勇为的认定，这样的期限对于那些收入较低家境贫寒的见义勇为人员是无法承受的期限。本案中，李屹于2012年6月8日向朝阳区民政局提交见义勇为认定申请，而直到2013年3月15日才做出认定。虽然这并未违反有关法律的规定，但在这近一年中（受伤后两年），李屹一家经历了怎样的艰难和无助，岂是一句“未违反法律规定”所能让人释然的。“尽管李屹最终获得了认定和奖励，但李屹或李屹母亲恐怕已不再欣喜，即使仍然欣喜，但如果在其最需要的时候及时给予，我想欣喜的程度会有天壤之别。国家设立对见义勇为人员的保护制度的初衷，我想不会是本案这样的效果。”贾宝军律师说。

专家建议 应立法保护见义勇为 明确规定受伤视同工伤

中国人民大学法学院客座教授、北京市律师协会劳动与社会保障法律专业委员会主任、中国社会学研究会理事吴颖萍介绍，在民政部等七部委《关于加强见义勇为人员权益保护的意见》（国办发〔2012〕39号，以下简称《意见》）中，将其规定为“国家对公民在法定职责、法定义务之外，为保护国家利益、社会公共利益和他人的人身、财产安全挺身而出的行为”。

对于见义勇为是否应认定为视同工伤，一直是大家讨论的热

点问题。与此相关的国家层面的规定为《工伤保险条例》第十五条第一款第二项，即职工在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的，视同工伤。但此规定仅强调了“维护国家利益和公共利益”的行为视同工伤，并未明确将见义勇为列入“视同工伤”的范畴。而《意见》规定，对见义勇为致残人员，凡符合享受工伤保险待遇条件的，依据《工伤保险条例》落实相应待遇，也就是说，如果见义勇为者符合《工伤保险条例》第十五条第一款第二项规定，即为了维护国家利益和公共利益的视同工伤，而对于维护个人利益的见义勇为，是否享受工伤保险待遇亦未做规定。

社会上的见义勇为，往往发生在维护个体利益中。对于维护个体利益的见义勇为是否视同工伤，国家层面并未有法律法规规定。在一些地方规定中，则有“参加工伤保险的见义勇为人员，依法享受工伤保险待遇”的内容，如广东省、海南省、黑龙江省等。“我认为，有必要将见义勇为通过国家立法将其明确列入视同工伤范畴。这样，不仅可以使见义勇为者所遭受的人身、财产损失能够得到有效补偿，而且能够弘扬社会主义核心价值观体系、倡导良好社会风尚，维护社会和谐稳定，亦能够鼓励更多的公民愿意、敢于见义勇为。”吴颖萍说。

贾宝军律师表示，北京市工伤认定部门以见义勇为的认定作为工伤认定的前提，并无明确的法律依据。但从《北京市见义勇为人员奖励和保护条例》的规定来看，北京市工伤认定部门的观点似乎又有一定道理，该条例第十四条规定：见义勇为为负伤人员医疗期间，属于企业职工的，依照本市有关企业职工工伤保险的规定享受工伤津贴。该条规定，只要构成见义勇为，即可按照工伤保险规定享受待遇。

显然，工伤认定和见义勇为行为的认定在立法层面的衔接并不顺畅，而且由于《北京市见义勇为人员奖励和保护条例》是北京市的地方性法规，而《工伤保险条例》是行政法规，地方性法规作为下位法，无法直接改变上位法的规定。因此，建议在《工伤保险条例》中直接规定“认定为见义勇为行为的视同工伤”，如此一来，就能给见义勇为人员一个明确的提示：在申请工伤认定之前尽早申请见义勇为的认定，以便能早日享受工伤保险待遇。

【法律咨询台】

孕妇无故遭辞退 司法所支招维权

□本报记者 刘欣欣
通讯员 贾丽

李女士今年39岁，她于2013年6月11日到一家建材经销公司工作，职务为销售，工作至今，该公司未与她签订书面劳动合同，也未给她缴纳社会保险。

如今，李女士已怀孕四个月，公司知道她怀孕后，在工作过程中对她百般刁难，并口头提出解除劳动关系。

2014年7月，李女士来到花乡司法所咨询，想通过法律程序维权，但不知自己享有哪些合法权利，应进行哪些法律程序。

说法

司法所的工作人员了解李女士的情况后，对其进行了详细解答，并提出如下建议：

第一，《劳动合同法》第82条第一款规定，用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当每月向劳动者支付二倍工资。该公司未与李女士订立书面劳动合同，根据以上规定，应当自2013年7月11日起向其支付双倍工资差额。

第二，《社会保险费征缴暂行条例》，用人单位应当为与其建立劳动关系的劳动者缴纳社会保险。该公司未给李女士缴纳社会保险的，可向该公司住所所在地的社保经办机构投诉，要求该机构追缴社会保险。向社保经办机构投诉时，应持劳动合同书和身份证。无劳动合同的，可先申请劳动仲裁确认劳动关系，待裁决确认劳动关系后，持裁决书和身份证向社保经办机构投诉。

第三，李女士在怀孕期间，用人单位无故口头提出解除劳动关系的，属于违法解除。该情况下，用人单位应当按《劳动合同法》第87条的规定，向劳动者支付违法解除劳动关系之赔偿金。为顺利维权，建议李女士向单位索取书面辞退通知，以此作为单位违法解除劳动关系的证据。

第四，关于法律程序。就争议事项可与用人单位协商，协商不成的，可向用人单位所在地或者劳动关系履行地的劳动（人事）争议仲裁委员会申请劳动仲裁维权。

法规链接

《劳动合同法》第82条：用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。

用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。

第87条：用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。