



【举案说法】

未尽理赔范围说明义务 公司被判赔非医保费用

□杨青烨

案情回顾

一起造成人身伤亡的交通事故，因为事故后的治疗中使用了“非医保药品”，被保险人与保险公司对于赔付标的各执一词。日前，二审法院作出终审判决，保险公司对于非医保费用不属于理赔范围的免责条款未尽说明义务，更没有举证证明其未予赔付的医药费品种属于非医保范围，应予以赔付。

2013年6月25日，某货运公司驾驶员文某驾驶的运输车与一辆摩托车发生了交通事故。摩托车驾驶员侯某身负重伤。2014年3月，侯某就此次交通事故的赔偿事宜将货运公司以及为该车承保的某保险公司诉至法院。当年6月11日，三方在法院的主持下达成调解。根据调解书，这次事故中货运公司垫付的19988.6元医疗费，由货运公司自行到保险公司理赔。

但是令货运公司没有想到的是。当他们进行理赔时，保险公司却仅赔偿给货运公司医疗费13208.8元，对于其余6779.8元，保险公司拒绝赔付。多次催收未果后，货运公司只得将保险公司起诉至法院。

案件审理

在庭审中，被告辩称，保险公司有6779.8元未付的原因是受伤人有一部分医疗费是非医保费用，非医保费用不应属于理赔范围，因此应予以扣除。

法院一审认为，双方之间的保险合同关系合法有效。保险公司提出涉案6779.8元系不能理赔的非医保费用，但未提供证据证明该非医保费用的组成，也未提供证据证明侯某治疗产生的非医保费用都包含在货运公司垫支的费用里，因此保险公司应当承担举证不能的后果。2014年12月，法院作出一审判决，被告支付原告赔偿金6779.8元，并加倍支付迟延履行期间的债务利息。

履行期间不服，提起上诉。二审审理认为，本案车险合同中关于“医疗费用的赔偿应当依照《交通事故人员创伤临床诊疗指南》和国家基本医疗保险标准计算”的条款，对医药用品品种进行了限定，属于部分免除保险人责任的条款，保险公司对于该条款，没有充分证据证明对此尽到了明确说明义务；而且，保险公司亦没有举证证明其未予赔付的医药费品种属于非医保范围。据此，法院终审判决驳回上诉，维持原判。

毕业季即将来临，很多毕业生即将告别校园，进入职场。作为职场上的新人，毕业生们又该如何保护自己的劳动权益呢？在此笔者通过几个案例，给即将毕业的高校学生提个醒，同时希望大家能认真学习《劳动法》和《劳动合同法》的相关内容，同时，也希望大家牢固树立诚信意识，求职、应聘乃至工作中都要注重诚信。

- 接受专项培训后立即辞职得交违约金
- 聘用合同签订后发现员工患病难辞人
- 毕业前在单位实习时受伤难认定工伤

初入职场 如何保护自身劳动权益？

□李晓蕊 田志超

案例1： 培训完毕即提出辞职 员工应否支付违约金

小张毕业后与某公司签订了劳动合同，合同中约定小张为该公司的职员，合同有效期为三年，公司送小张到爱尔兰进行专业技术培训，培训期三个月。如果小张接受公司提供的培训必须为公司服务5年，未完成服务期的，必须交纳相应的培训费用；如果小张无故不履行服务期限，需向公司支付违约金，金额为解除劳动合同前12个月的工资总额。

在劳动合同签订后的第二日，小张被公司派往爱尔兰，公司为小张办理了机票、签证、旅行保险、培训费用等共花费15000余元。3个月的培训期满后，小张回国，回国三天后口头向公司提出解除劳动关系，理由为公司对其不信任及拖欠工资，但是小张对此没有提出证据证明，公司认为小张是由于个人原因提出解除劳动关系，应当按照劳动合同中的约定交纳公司支出的培训费用，并按照解除劳动合同前12个月的工资总额支付违约金。经过劳动仲裁和法院审理，最终判决小张向公司支付培训费用和违约金15000余元。

说法： 专项培训可约服务期 提前离职应付违约金

《劳动合同法》第22条规定：“用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。”根据上述的法律规定，公司在与小张签订劳动合同的时候约定为小张提供培训机会，并承担培训费用，但是要求接受培训后小张要为公司服务满5年，否则要支付一定培训费用和违约金。小张在培训结束后，提出解除劳动合同，但是无法提出证据证明有正当的理由，那么应认定为属于无故不履行服务期的情况，就应当向公司支付违约金，但是总额不

得超过公司支出的培训费用。

现在很多公司都会给新入职人员提供一定的培训，尤其是刚毕业的学生，这样能够让他们了解公司的工作情况，具备一定的专业知识和技能，以便更快的适应工作。由于公司提供的这种具有针对性的培训会投入大量的人力和物力，使劳动者的能力得到一定程度的提升，那么法律为了保护公司的投入允许在劳动合同中约定服务期，并在劳动者违反服务期的情况下支付给公司违约金。法官在此给毕业生提醒一下，在签订劳动合同时要看清楚单位是否提供培训和是否设立了服务期，如果有这样的约定，就在签订劳动合同前对自己以后的工作有一个规划，充分考虑服务期的问题后再订立劳动合同，否则违约了也要承担相应的责任。

案例2： 试用期内查出肺结核 单位能否解聘用合同

小王是2012年北京某大学的应届毕业生，2012年1月与某科学院签订了就业协议书，其中约定在报到时小王必须接受科学院的体检，如果体检不合格者将不予录用，并将人事关系退回学校。

4月小王正式去科学院报到。由于当时小王并未取得硕士学位，又因为科学院有特殊情况，没有对小王进行体检。5月双方签订了为期五年的聘用合同，合同中约定试用期为3个月。

6月科学院组织对小王等新录用人员进行体检，在体检的过程中发现小王的肺部异常。随后，体检医院和北京市结构病防治所均诊断小王患有肺结核，但无传染性可正常工作。7月科学院向小王的学校发函，以小王在体检中查出患有继发性肺结核不符合录用标准，将小王的人事关系退回学校，并通知小王解除聘用合同。

经过劳动仲裁和诉讼，最终法院判决科学院继续履行原聘用合同。

说法： 单位聘人前未做体检 录用后难借患病炒人

《劳动合同法》第21条规定：“在试用期中，除劳动者有本法

第39条和第40条第一项、第二项规定的情形外，用人单位不得解除劳动合同。用人单位在试用期解除劳动合同的，应当向劳动者说明理由”。第39条规定：“劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；……”。第四十条规定：“有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：（一）劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；（二）劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；……”。根据上述的法律规定，虽然科学院与小王签订的就业协议书中约定了体检不合格者不予录用，但是由于科学院自己的原因在签订聘用合同前没有对小王进行体检，就自愿与其订立聘用合同，同时医疗机构也出具了小王的疾病无传染性可以正常工作的证明。综合上述情况，科学院在录用小王后，又以其体检结果不符合规定的接收条件为由将其人事关系退回学校，这样的行为严重侵害了小王的权益，也不符合法律规定，因此应当继续履行双方的聘用合同。

试用期在订立劳动合同的过程中是必不可少的要素，我国的相关法律也对在试用期期间劳动者的权益保护进行了明确的规定，首先是严格规定了试用期的时间，劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。其次是试用期期间的工资，规定要求不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分之八十，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。最后是对试用期的过程中单位解除劳动合同的权利进行了限制，只有劳动者出现了法律明确规定的情形时单位才能行使解除权。

案例3： 在酒店实习胳膊被轧断 技校学生受伤是否工伤

小李是某高级技工学校的在

册学生，经学校与实习单位协商，被安排在一个酒店实习，实习期为半年。实习过程中的一天，小李在酒店点心房独自一个人上班，在加工面粉过程中，右前臂被机器缠绞轧伤，经诊断为“右前臂旋转撕脱离断伤”，构成五级伤残。事故发生后，酒店认为他是在校学生，又处于实习期，因此拒绝赔偿。学校则认为他在工作期间受伤，也不同意赔偿。

说法： 毕业前无员工身份 受伤难以认定工伤

《工伤保险条例》第29条规定：“职工因工作遭受事故伤害或者患职业病进行治疗，享受工伤医疗待遇”。根据该法律规定，只有属于工伤事故范围内的职工，才能依据《工伤保险条例》处理。而在校并未与实习单位签订劳动合同，并不具备劳动者的条件，他们在实习单位期间的身份仍然是在校学生，并没有因为学习场所的改变而成为法律意义上的劳动者，可以获得工伤保险赔偿的主体只能是与用人单位建立劳动关系或事实劳动关系的劳动者。所以，实习学生不具备工伤保险赔偿的主体资格，不享受工伤保险待遇。不过小李虽然不能享受工伤待遇，但是对于该次事故可以按民事侵权纠纷来处理，保护自己的权益。现在一般的高校都会要求毕业生在毕业之前有实习过程，在这个期间毕业生是不具备劳动者身份的，那么其所受到的伤害也不能按照工伤来处理获得赔偿。

在此，笔者也想提醒毕业生一下，在进入正式的工作岗位时一定要与单位签订正式的劳动合同，劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议，在发生纠纷时是保护劳动者权益最重要的证据。在签订劳动合同的过程中，双方应当将劳动期限、劳动报酬、工作内容、工作地点、工作时间、休息休假、社会保险、劳动保护、劳动条件和职业危害防护等重要内容进行明确的约定。一般的劳动合同都是采用单位提供的格式文本，在签订劳动合同时，毕业生们一定要认真阅读里面的条文，充分与单位协商，确定权利义务。