



商业保险非同社保 不缴社保法所不容

17万伤残补偿公司兜底儿

□本报记者 赵新政

“我这就人这样，说明白了，无论吃多大亏都认。故意玩弄我，不行！”不甘受欺负的张程路说，公司曾经有人通过打官司认定了工伤，他就找到这位同事问怎么办？

同事告诉他，可以找位于丰台区西四环的致诚公益农民工法律援助中心，那里不光替农民工打官司，还不收钱。一听有这样的好事，他就打听听着来到这里，并见到了中心的郝冠群律师。

郝律师了解到，张程路在公司工作了5年之久，但从未签订过劳动合同，公司也没有给他缴纳过社会保险。

“这些年来，公司给员工发工资发的是现金。工资表、考勤表之类资料全部由公司掌管，张程路手里没有任何能够证明劳动关系存在的有价值的东西。”郝冠群说，没有证据证明劳动关系存在就无法认定工伤，认定不了工伤就不能进行劳动能力鉴定，鉴定不了伤残级别就无从谈起工伤赔偿，而张程路找法律援助的目的就是想获得这些赔偿或补偿。

责任和职业决定郝律师不能将张程路拒之门外，她花半天时间与张程路聊公司和工作上的事。张程路思来想去，回忆起公司曾为他买过一份商业保险。

“3年前，我还受过一次伤。”张程路说：“那次，公司给我开过一个证明，说我是公司员工，保险公司因此给我一笔钱。”

“这是建筑公司转移用工风险常用的办法之一。”郝冠群说：“农民工流动性大，不少建筑公司为了降低风险会为员工购买商业保险，但不愿意缴纳社会保险。这两者的差别是：商业保险买过之后一出事就能用，用过后后账两清，双方再无瓜葛。而社会保险就不一样了，只要开了户月月都得缴。如果缴一两个人还凑合，人数达到几十个、上百个对公司来说就是负担。更何况出事故的几率毕竟是小的，老板们不愿参加社保。”

“可是，出了事就不一样了。如果遇上伤残等级高的员工，数十万元、上百万的赔偿公司吃不消，这时它就该想歪招儿了。”郝冠群说，张程路的公司现在躲他就是这个原因，想用拖的办法把他拖走、拖得离开北京了事。

郝律师让张程路找来公司为他出具的这张证明。因证明上加盖有公司公章，且说明张程路是公司员工，因此，郝律师认为凭此证明，到仲裁委认定劳动关系不成问题。但是，为了节省时

间，她决定先带张程路去人社局工伤科试一试。

起初，工伤科工作人员不同意就这样认定工伤，要求必须经仲裁确定劳动关系才可以。郝律师解释说，这张证明上已经明确写明公司与员工之间的劳动关系，并且加盖了公司公章，是单位的真实意思表示且与实际相符，应该可以作为确认劳动关系的依据。经过不懈努力，张程路的工伤得以认定。

工伤鉴定可提异议 公司躲藏失去机会

工伤认定结束后不久，张程路就申请进行了劳动能力鉴定。经鉴定，其伤残级别为工伤7级。伤害如此严重，标志着他从此不能再进行重体力劳动了。

按照《工伤保险条例》规定，7级伤残职工可以选择与单位保留劳动关系，也可以选择解除双方劳动关系。如果是前者，单位需为其安排力所能及的工作，否则，该职工除了享受一次性伤残补助金外，还要由单位支付一次性医疗补助金和一次性就业补助金。从张程路的情况看，与单位保留劳动关系的可能性不大，但眼下的困难是他想找单位解除劳动关系却找不到人。这该怎么办？

郝律师告诉张程路，他可以向公司发一份辞职信，以解除劳动双方的劳动关系。于是，张程路依照公司工商注册的地址，用EMS快递邮寄方式向单位寄送了辞职信。与此同时，郝律师抓紧时间向张程路准备了仲裁申请的材料，并让他到昌平区仲裁立案。

仲裁委一立案，七八月从不露面的公司突然出现了。这一次，公司不但不同意向张程路支付各项工伤待遇，还提出反请求，要求张程路返还商业保险补偿金和保险报销的医疗费用。

庭审时，公司在反请求基础上提出，其之所以未为张程路缴纳社会保险，是因为公司与张程路对是否缴纳保险的事宜进行过协商，张程路同意单位不缴纳保险但按月将应缴纳的社保费用支付给他，为此，公司每月向他支付保险补偿金500元。另一方面，公司为张程路缴纳了商业医疗保险。此次事故发生后，公司为他支付了相应的医药费并额外多给了一部分钱，这些钱是保险公司赔付的，张程路现在状告公司，就要将这些费用退还公司。此外，公司不同意支付张程路的工伤保险相关待遇，理由是双方并未解除劳动关系，并且认为劳动

能力鉴定时机不正确，不认可劳动能力鉴定结果。

对于单位的辩护意见，郝律师提出多项质疑。

其一，公司并没有与张程路作出相关的约定，他本人除了工资外没有收到过所谓的每月500元的保险补偿金。公司上述说法与事实不符，也没有证据予以支持。

退一步讲，即便双方有类似约定，该约定也因违反法律强制性规定而无效。因为，《社会保险法》明确规定为劳动者缴纳社会保险是用人单位的法定义务，用人单位不能通过任何形式逃避该义务。

其二，公司为张程路投保商业医疗保险，该保险的受益人为张程路，其有权取得该笔医疗费用的费用，而不是公司所说该笔费用属于公司。同时，公司为张程路缴纳的医疗费也应使用这些钱来折抵。

其三，张程路已于2014年9月8日向公司发出了辞职信，公司已签收，双方劳动关系已经解除，故公司应该支付工伤保险的相关待遇。

其四，也是争议的焦点。公司提出的所谓的张程路的劳动能力鉴定时机不恰当，这是一种强词夺理的说法。从工伤认定到劳动能力鉴定，公司都有权力和机会提出异议，申请复议或提起诉讼，但公司没有这样做，其原因是该公司一直躲着员工不见面、拒收相关材料造成的，其因此错失机会是咎由自取。

换句话说，即使公司没有失去这些机会，其也没有胜诉的把握。因为，张程路的工伤认定和劳动能力鉴定符合法定程序，《工伤保险条例》明确规定：劳动能力鉴定在伤情相对稳定时可以进行，公司若对鉴定委员会作出的鉴定结论不服，可以在收到该鉴定结论之日起15日内向省、自治区、直辖市劳动能力鉴定委员会提出再次鉴定申请。既然公司没有提出再次鉴定的申请，就应该推定其认可了劳动能力鉴定委员会的鉴定结论。

综上，仲裁委于今年2月作出裁决支持张程路的仲裁请求，由公司向其支付一次性伤残补助金、一次性工伤医疗补助金、一次性伤残就业补助金等工伤待遇17.9万元。

公司仍不甘就此结案，一收到裁决书即向法院提起诉讼，在观点事实与仲裁阶段无任何变化的情况下，法院做出了与裁决一样的结果。公司不服一审判决提出上诉，二审法院近日终审判决驳回上诉，维持原判。

【法律咨询台】

因疏忽造成单位损失 被停职能否索要工资

我是一家公司的发货员。一个月前，由于我错误填写货单地址而又未加核对，导致货物被错误发送，造成公司1400元损失。为让我铭记在心，也为杀一儆百，让其他员工引以为戒，公司勒令我停职反省一周，写出书面检讨并在全体员工会上宣读。

迫于无奈，加之自觉理亏，我只好照办。而我事后领取工资时，发现被扣除了停职反省期间的部分。公司给出的理由是，其没有让我赔偿损失，就已经是格外开恩，我怎能对公司挑刺索要工资？更何况期间我既没有为公司提供劳动，也没有为公司创造效益，依据“按劳付酬”的原则，我也无权获取。请问：公司的说法对吗？

说法

公司的说法是错误的，其必须支付你被停职反省期间的工资。

一方面，停职反省也属于履行工作职责。履行职责是指从事用人单位授权或者指示范围内的生产、经营以及其他工作的活动。员工的行为超出授权范围，但其表现形式是履行职责或者与履行职责有内在联系的，同样应当认定为履行职责行为。虽然你的身份是发货员，日常职责为发货，而公司让你停职反省期间，该身份、职责已被暂时解除，但这并不等于你便因此不再有职责可履行，只能说你的职责已在短期内被改为“反省”，因为你的反省同样是根据公司的要求，与公司有着内在联系，属于从事公司安排的“其他工作活动”。

另一方面，公司必须向你支付工资。《工资支付暂行规定》第十二条规定：“非因劳动者原因造成单位停工、停产在一个工资支付周期内的，用人单位应按劳动合同规定的标准支付劳动者工资。超过一个工资支付周期的，若劳动者提供了正常劳动，则支付给劳动者的劳动报酬不得低于当地的最低工资标准；若劳动者没有提供正常劳动，应按国家有关规定办理。”鉴于你被停职是公司所决定，当属“非因劳动者原因”，且时间上并没有超过一个月的工资支付周期，也就决定了你期间虽未从事经营活动，但公司也必须“按劳动合同规定的标准”支付工资。

再一方面，如果公司固执己见，你可以通过诉讼来依法维权。因为《劳动合同法》第八十五条规定：“用人单位有下列情形之一的，由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬、加班费或者经济补偿；劳动报酬低于当地最低工资标准的，应当支付其差额部分；逾期不支付的，责令用人单位按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金：（一）未按照劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动者劳动报酬的……”

颜东岳