

未缴纳工伤保险是产生工伤纠纷的首因

——法官点评工伤类劳动争议典型案例

□本报记者 屈斌 文 赵军 制图

由工伤引发的劳动争议纠纷，处理结果关乎着劳动者的切身利益。在工伤事故发生后，如果用人单位或劳动者应对不及时或对相关法律规定不熟悉，都有可能导致劳动者得不到应有的救济。大兴法院调查显示，用人单位未给劳动者缴纳工伤保险是产生工伤类劳动争议的首因。大兴法院还发布了该院劳动争议审判庭办理的工伤类劳动争议案件，并作出点评，从而促使劳动者发生工伤后懂得如何寻求救济，维护自身权益。

因工伤产生诉讼 未缴工伤保险是首因

【案例回顾】

陶某于2011年2月入职某工贸公司，任厨房工，双方签订了劳动合同，但公司未为陶某缴纳工伤保险。2011年8月17日，陶某在厨房端菜时摔倒。此后，工贸公司支付了住院费和医疗费。经大兴区人力社保局认定，陶某的伤情被认定为工伤。经劳动能力鉴定委员会鉴定，陶某的工伤达到七级伤残。2013年6月，陶某以公司未依法缴纳社保为由与公司解除劳动合同，并要求公司支付一次性伤残补助金、一次性工伤医疗和伤残就业补助金、停工留薪期工资、生活费、劳动能力鉴定费、未签劳动合同双倍工资差额等。

法院经审理认为，某工贸公司未为陶某缴纳工伤保险费，陶某发生工伤，故公司应承担陶某的工伤保险待遇赔偿责任。法院判决工贸公司支付陶某一次性伤残补助金、一次性工伤医疗补助金、一次性伤残就业补助金、停工留薪期工资、基本生活费、劳动能力鉴定费、解除劳动关系经济补偿金等各项赔偿共计20余万元。

【法官点评】

据统计，大兴区人保局工伤科每年处理工伤类案件1600件左右，大兴法院劳动争议专业审判庭每年办理的涉工伤类案件每年约在150件左右。用人单位依法缴纳工伤保险的，劳动者发生工伤后通过社保经办机构处理，一般情况下，较少产生争议。由此，涉工伤类案件多是用人单位未依法缴纳工伤保险造成的。

参加工伤保险是用人单位的法定义务，具有强制性。用人单位应依法及时为劳动者缴纳社会保险费，以保障劳动者的合法权益，也避免因未缴纳工伤保险费导致的巨额工伤保险待遇负担。用人单位还要严格按照《工伤保险条例》的规定，在劳动者发生工伤后，及时为劳动者向社会保险行政部门提出工伤认定申请，以保障工伤劳动者的合法权益。

确认劳动关系是前提 劳动者需保留证据

【案例回顾】

殷某于2012年2月入职某保安公司任保安员，工作地点是某医院。2014年6月6日，他在工作中受伤，该保安公司未给他认定工伤，也未支付任何赔偿。殷某向法院请求确认与保安公司存在劳动关系。保安公司称与殷某不存在劳动关系，并提交了某培训学校与殷某签订的协议书，称殷某与培训学校存在劳动关系。培训学校称，殷某是其学校的培训人员。

为证明与保安公司劳动关系，殷某提交了银行对账单、病例及诊断证明作为证据。法院依殷某的申请，向银行调取了殷某银行账户相关交易汇款人信息，查询函显示：保安公司2014年向殷某转账10笔，金额相对固定。法院还到医院调取了保安公司与医院的保安服务合同，并向该医院安保处工作人员进行询问，结果表明殷某为保安公司派至该医院的保安员，且确在工作中受伤。最终，法院认定殷某与被告保安公司存在劳动关系，双方均未提出上诉。

【法官点评】

工伤认定的前提是劳动者与用人单位之间存在劳动关系。劳动者拿着法院认定双方存在劳动关系的生效判决，就可以到人保部门进行工伤认定、劳动能力鉴定等程序。而现实中，劳动者发生工伤后，一些未缴纳工伤保险的不良单位为逃避赔偿责任，否认与劳动者存在劳动关系。根据举证原则，劳动者对劳动关系是否存在负有举证责任，如果劳动者无法提供充分证据，但提供一定的证据线索，法院会依劳动者的申请或主动依职权进行调查，并综合全案的证据作出判断。但是，如果劳动者提供的证据不足，则也会导致劳动者败诉。

因此，劳动者应在入职后与用人单位签订劳动合同。在双方未签订劳动合同的情形下，劳动者需要保留双方存在劳动关系和工资标准等方面的证据，比如工资支付凭证、考勤记录、社保缴纳记录、工作证、工作服、出入证、服务证、劳动者填写的用人单位的招用记录表等，以防发生纠纷时陷入举证不能的境地。

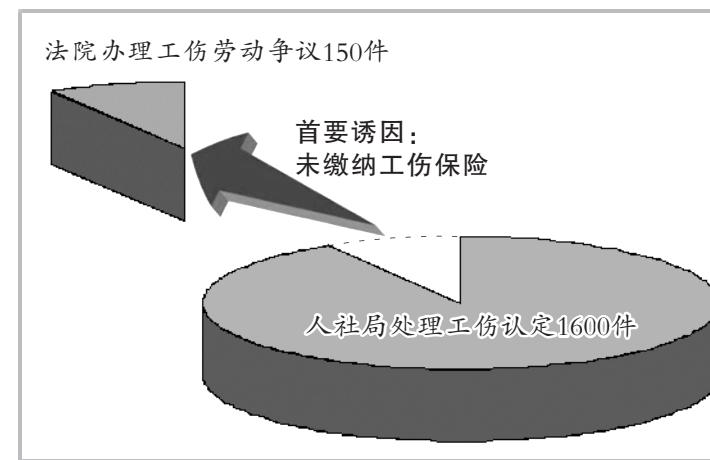
入职初期易发工伤 缴纳保险应及时

【案例回顾】

张某于2013年3月入职某装饰公司，双方尚未签订劳动合同，装饰公司也未对张某进行必要的入职培训和安全教育。入职半个月后，张某在工作过程中，左手被卷入颗粒粉碎机中造成受伤。2014年9月，张某被劳动行政部门认定为工伤，11月，他被劳动能力鉴定部门认定达到六级伤残。

2015年1月，张某以装饰公司未签订劳动合同，未缴纳社会保险为由，与装饰公司解除了劳动关系。装饰公司以张某处于试用阶段，双方之间不存在劳动关系为由，不同意支付工伤保险待遇，双方发生纠纷诉至法院。

法院经审理认为，用人单位自用工之日起即与劳动者建立了劳动关系。张某在为装饰公司提供劳动过程中受伤，装饰公司未为张某缴纳工伤保险费，张某发生工伤，故装饰公司应承担张某的工伤保险待遇。张某已达到职工工伤与职业病致残等级标准六



级，且其已与装饰公司解除了劳动关系，故装饰公司应向张某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、解除劳动关系补偿金、停工留薪期工资及伤残津贴等各项费用。

【法官点评】

劳动者入职初期往往是工伤高发期，用人单位必须按照《安全生产法》的规定，加强安全管理，健全安全生产责任制，完善安全生产条件，确保安全生产，预防和减少工伤事故的发生。在员工易发生工伤的入职初期，由于劳动者不熟悉环境和操作环节、工作不熟练等原因，容易出现事故，用人单位在员工正式上岗工作前，一定要认真进行岗前培训，加强用工保护，提高劳动者的安全意识和突发和紧急情况的处理能力，以防范安全事故的发生。

根据《劳动合同法》相关规定，用人单位自用工之日起即与劳动者建立了劳动关系，试用期也包含在劳动关系期间内。试用期员工发生工伤，用人单位应承担工伤保险待遇。因此，用人单位应在劳动者入职之后及时与劳动者签订劳动合同，为劳动者缴纳社保，以避免发生相关纠纷。

第三人侵权导致工伤 仍可主张工伤待遇

【案例回顾】

董某为某保安公司的员工，2012年9月在下班回家途中发生交通事故并死亡，对方司机负事故全部责任，保安公司未为董某缴纳工伤保险。事后，董某家人与肇事司机达成了赔偿协议，获得50万元赔偿。进行工伤认定后，董某家人又将保安公司诉至法院，要求保安公司承担工伤赔偿责任。保安公司辩称，肇事司机是董某死亡的责任方，董某死亡的原因是由于第三人侵权行为造成，且肇事司机已经赔偿了董某家人，公司不应当再承担工伤赔偿责任。

法院认为，董某因工伤死亡后，保安公司应当依照《工伤保险条例》的规定，对董某的近亲属承担法律规定的工伤保险待遇

项承担赔偿责任。因此，基于该工伤产生的一次性工伤医疗补助金、一次性伤残就业补助金以及伤残津贴，劳务派遣单位与用工单位承担连带责任。

【法官点评】

劳务派遣具有灵活度高、用工成本低、转移用工风险容易等特点，存在着责任分担不清等不利于劳动者的现象。为了避免被派遣劳动者权益造成损害后，劳务派遣单位和用工单位相互推诿的情况，也为避免劳务派遣单位或用工单位一方没有能力承担赔偿责任的情况，修改后的《劳动合同法》第92条规定：“用工单位给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任”。本案中，由于劳务派遣单位注销，接受劳务派遣的用工单位应承担劳动者工伤待遇的连带赔偿责任。

行政诉讼需及时 超过时效失诉权

【案例回顾】

杨某于2013年3月入职某物流公司，任厢式货车司机，该物流公司未为杨某缴纳工伤保险费。2013年6月3日，杨某在工作过程中发生交通事故受伤住院。2014年5月，杨某被劳动行政部门认定为工伤。2014年6月，杨某被劳动能力鉴定委员会认定达到六级伤残。2014年8月，杨某以物流公司未缴纳社保为由与公司解除了劳动关系。物流公司认为劳动能力鉴定委员会认定杨某的伤残等级过高，但未申请再次鉴定。由于某物流公司不同意向杨某支付工伤保险待遇，双方发生纠纷。

法院经审理认为，某物流公司未为杨某缴纳工伤保险费，杨某发生工伤，故物流公司应承担杨某的工伤保险待遇。最终，法院判决某物流公司支付杨某一次性伤残补助金、一次性工伤医疗补助金、停工留薪期工资、劳动能力鉴定费等26万余元。

【法官点评】

根据《工伤保险条例》规定，对设区的市级劳动能力鉴定委员会作出的鉴定结论不服的，可在收到鉴定结论之日起15日内向省级劳动能力鉴定委员会提出再次鉴定申请。因此，用人单位对工伤认定或劳动能力鉴定结果不服，应及时进行行政复议、行政诉讼，或者对劳动者的劳动能力申请再次鉴定，如果不按法律规定及时行使权利，工伤认定结论和劳动能力等级鉴定结论一旦产生法律效力，在法院审理涉及工伤的劳动争议案件时，将以生效的工伤认定和劳动能力等级鉴定作为定案依据。因此，劳动者与用人单位在工伤案件的法律程序中应依法及时行使权利，以免超过时效而丧失诉权。