



工伤等级尚未确定 公司已经工商注销

股东不知员工受伤是否可以免赔?

□本报记者 赵新政

股东,可以请求人民法院解散公司。本法第190条还规定,公司被依法宣告破产的,依照有关企业破产的法律实施破产清算。

从2015年2月开始,邵清澈就在一家环保生产设备公司当操作工。然而,公司没有与他签订劳动合同,也没有缴纳社会保险。2017年4月13日,他在操作设备时不慎挤伤左手,经劳动部门认定,确认其所受伤害为工伤。

待伤情稳定后,邵清澈向劳动能力鉴定委员会申请伤残等级鉴定。

“按照规定,这个伤残等级鉴定结果出来,才能确定赔偿标准及数额。”邵清澈说,公司没有给他缴纳社会保险,不想给他认定工伤,也不想参照工伤待遇标准对他进行赔偿。他自行申请伤残等级鉴定时,公司因缺乏竞争力已经处于停产半停产状态。

2018年2月,邵清澈被鉴定为10级伤残。而这个结果出来时,公司已经在2017年11月被工商管理部门注销了。

股东虽称不知工伤 依然被判支付赔偿

伤残等级确定之后,邵清澈核算了一下自己应当享受的工伤待遇。经核算,扣除住院期间医药费、停工留薪期工资后,公司还应当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、鉴定费合计6.2万元。

由于公司已经注销,无法直接起诉公司,邵清澈找到曾经担任公司董事长的张某,要求其支付相应的经济补偿。张某拒绝了他的要求。

经查询,刘某也是公司股东。于是,邵清澈以公司原股东

张某、刘某为被申请人向仲裁机构申请劳动争议仲裁。仲裁机构以被诉主体资格不符为由,做出了不予受理决定。

持仲裁机构这项决定,邵清澈仍以张某、刘某为被告向法院提起诉讼,要求判令二被告向其支付相应的工伤待遇。

法院庭审中,刘某辩称,其虽为股东但不参与企业经营,也很少到公司去,因此,不知道邵清澈负工伤一事。对于这件事,他既不知情又无责任,故不应当承担任何责任。

法院审理认为,因公司未为邵清澈缴纳社会保险,按照《工伤保险条例》相关规定,公司应当参照相应的工伤补偿标准向邵清澈支付相应的工伤待遇。据此,在判决二被告承担相应赔偿的同时,由二被告互负该赔偿的连带责任。

企业破产先赔职工 公司股东应当知情

张某、刘某不服判决,向二审法院提起上诉。

上诉时,刘某坚持自己在一审时的主张。同时,他与张某共同主张:尽管邵清澈在公司工作时遭受工伤,但他所受伤害确定伤残等级的时间,晚于公司注销的时间。由于公司登记注销在先,且在此之前已经完成清算程序,而解散清算时邵清澈的工伤保险待遇并未发生,故其诉求不符合《公司法》第190条规定适用的前提。

刘某、张某还说,由于其清算注销公司的行为并未损害邵清澈的权益,且其在公司解散清算过程中没有过错,故邵清澈要求其支付工伤待遇无事实和法律依据,请求二审法院依法驳回邵清

澈的诉讼请求,撤销原判。

二审法院庭审时,刘某、张某再次强调:公司解散注销时邵清澈的伤残等级尚未做出,其工伤待遇也未发生,因此其在公司解散清算时不可能知道邵清澈主张的工伤保险待遇是否发生,公司也不可能等到邵清澈的工伤保险待遇发生了再解散。其经营的公司因无法继续经营而依法解散注销,二人作为清算组成员不存在恶意处置公司财产的过错,也未实施恶意处置行为,故不对邵清澈主张的工伤保险待遇承担责任。刘某对邵清澈受工伤事实并不知晓,更不应承担责任。

邵清澈辩称,张某、刘某对其工伤事故和伤情是知晓的,二人不可能不知道他所进行的工伤等级鉴定。其工伤等级鉴定结果虽然出来的时间比公司注销的时间晚,但这只是鉴定程序和时间问题,早晚会出来的。因此,公司在解散清算时应当考虑到他的工伤待遇权益。然而,在实际清算中,作为清算组成员二被告未注意到他应享受的工伤保险待遇,给他的合法权益造成重大损失,故应依法承担赔偿责任。

二审法院认为,根据《劳动法》第73条规定,劳动者因工伤致残,依法享受社会保险待遇。被上诉人邵清澈在工作期间受伤被认定为工伤,依法应当享受工伤保险待遇。根据国务院《工伤保险条例》第2条和第60条的规定,用人单位应当按照规定参加工伤保险,为职工缴纳工伤保险费,未参加工伤保险期间用人单位职工发生工伤的,由该用人单位按照本条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。因公司未参加社会工伤保险统筹,因此应由公司按照国家的有关标准负担被上诉人的工伤保险待遇。

对于上诉人张某、刘某提出的公司解散清算时,邵清澈的工伤等级鉴定结果未出,其工伤保险待遇未发生的上诉理由,法院认为,邵清澈依法享受工伤待遇,而工伤等级鉴定结果是确定工伤保险待遇具体内容的主要依据,公司注销时其工伤等级鉴定结果未出虽无法确定工伤保险待遇的具体内容和数额,但并不影响其工伤保险待遇的发生。

公司解散前,作为股东之一的张某身为公司董事长,清楚知晓邵清澈遭受工伤,因此,公司解散清算时,虽然邵清澈的工伤等级尚未鉴定出来,但作为公司的法定代表人,也是清算组成员的张某,在明知邵清澈受伤一事且已经认定工伤,正在进行工伤等级鉴定的情况下,应当在公司清算过程中将邵清澈的工伤保险待遇计算在内。而其未能考虑这一事情构成明显的重大过失,且给邵清澈的利益造成了重大损害,根据《公司法》第190条的规定,清算组成员因故意或者重大过失给公司或者债权人造成损失的,应当承担赔偿责任。对此,张某应依法承担赔偿责任。

刘某作为公司股东之一,也是清算组成员,在该公司解散清算过程中,其对于实际存在的邵清澈的工伤事实未能及时查知,显然未尽到清算组成员应尽的责任,也无证据证明另一清算组成员即张某在清算过程中,对其故意隐瞒了邵清澈工伤的事实,故对于邵清澈工伤待遇损失,刘某的行为也构成重大过失,应与张某承担连带赔偿责任。如果刘某认为张某或相关责任人对此存在过错,可在承担责任后,依法向相关责任人主张权利。

综上,二审法院认为张某、刘某上诉理由不能成立,不予支持。

一个员工一旦受到工伤损害,从申请工伤认定到伤残等级确定下来,如果顺利的话往往需要几个月的时间,如果不顺利两三年都可能搞不定。而在这段时间里可能发生很多事情,譬如公司合并解散了,或者变更经营地址了,不再生产原来的产品了等等。此时,受伤员工的待遇经常会受到各种不利影响。

邵清澈在工作中受到事故伤害被认定为工伤。当他正在进行伤残等级鉴定时,其所在公司办理了工商注销手续。待他的10级伤残等级结论出来后,却不能再要求公司承担工伤赔偿责任。于是,他找公司二位股东要求赔偿。其中,一位股东以其不知道他受到工伤损害为由拒绝赔偿。为此,双方发生一场劳动争议诉讼。

伤残等级尚未确定 公司已经工商注销

在市场竞争中,一家企业生生死死是很正常的事。因此,《公司法》第182条规定,当公司经营发生严重困难,继续存续会使股东利益受到重大损失,通过其他途径不能解决的,持有公司全部股东表决权百分之十以上的

辞职了我还能获得年终奖吗?

案情介绍:

家住霍营街道某小区的刘某来到霍营街道法律援助工作站请求法律咨询。原来今年刘某一直想换个工作单位,于是11月初就从原单位辞职了。刘某在原单位工作已经五年,往年单位都能在年底的时候给刘某发放一笔年终奖。今年刘某辞职了,原单位负责人表示今年刘某没有年终奖了。刘某多次跟原单位负责人交涉,希望能获得一定比例的年终奖。这个请求被原单位拒绝。刘某在多次想办法无果的情况下,来到霍营街道法律援助工作站请求法律帮助。

法律分析:

听完刘某的讲述之后,工作人员分析,年终奖是指每年度末企业给予员工不封顶的奖励,是对一年来的工作业绩的肯定。年终奖的发放额度和形式一般由企业自己根据情况调整,但是不能违反劳动法律法规。根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十

条规定:“用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定,向劳动者及时足额支付劳动报酬。”《关于工资总额组成的规定》第四条规定:“工资总额由下列六个部分组成:(一)计时工资;(二)计件工资;(三)奖金;(四)津贴和补贴;(五)加班加点工资;(六)特殊情况下支付的工资。”《关于工资总额组成的规定若干具体范围的解释》第二条明确规定,年终奖属于奖金范围。因此,年终奖应纳入工资总额范围,性质上属于工资。

本案中,刘某能否拿到今年的年终奖,应当从三个方面来分析:

一是刘某和原单位签订的劳动合同是否有约定。集体合同或劳动合同的约定是判断有无年终奖的第一个条件。根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(二)》第十六条规定,用人单位制定的内部规章制度与集体合同或劳动合同约定的不一致的,劳动者请求优先适用合同约定的,

人民法院应予支持。如果劳动合同中明确约定了年终奖的发放事宜,用人单位就应当足额发放。如果用人单位与劳动者约定了发放年终奖的前提条件,如达到一定业绩,绩效考核达标等,那么年中离职的劳动者达到了约定的条件就有资格领取年终奖。

二是合同无约定,看原单位是否有规章制度。如果合同里没有约定,那么就要看原单位的规章制度是如何规定的。不过,这时要注意两点:首先是原单位的规章制度是否内容合法,如果违反了法律法规,那么规章制度是无效的,其次是原单位的规章制度是否是通过民主程序制定的,并进行了公示或告知。如果其制定的程序不合法那么也是无效的。

三是既无合同约定也无制度规定的是否公平合理。如果合同和规章制度对于是否发放年终奖都没有规定,那么要按照公平合理原则处理。根据《中华人民共和国劳动法》第四十六条,工资分配应当遵循按劳分配原则,实行同工同酬。一般来说,如果离

职员工能够充分举证证明单位有发放年终奖的惯例,在单位向其他员工发放了年终奖的情况下,离职员工可以按照同工同酬的原则要求得到自己应得的年终奖。因此,刘某在往年都能和同事一起拿到年终奖的情况下,今年11月份离职,理应拿到一定比例的年终奖。工作人员建议刘某先与原单位协商,协商不成的情况下,到劳动争议仲裁机构申请仲裁或者到人民法院提起诉讼,维护自己正当的权益。刘某听完工作人员的法律分析之后,表示打算到劳动争议仲裁机构申请仲裁,申请获得属于自己应得的那部分年终奖。

两次工伤后如何确定 工伤保险待遇?

问:我于2014年1月发生工伤,2014年4月再次发生工伤,受伤部位主要都是右手无名指和中指。2016年,一次对两个工伤进行了伤残等级鉴定,两个工伤均为10级。请问一次性伤残补助金、一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金如何确定,是计算两次还是计算一次?

答:(人力资源社会保障部关于执行《工伤保险条例》若干问题的意见)(人社部发[2013]34号)规定:“职工在同一用人单位连续工作期间多次发生工伤的,符合《条例》第三十六条、第三十七条规定领取相关待遇时,按照其在同一用人单位发生工伤的最高伤残级别,计发一次性伤残就业补助金和一次性工伤医疗补助金。”据此,一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金,是以解除或终止劳动合同时的伤残状态确定的,只应计算一次。而一次性伤残补助金,该文件未作规定,应以伤害次数为依据,分别计发一次性伤残补助金。(李德志)



昌平区司法局