

上了工伤保险 单位就不承担责任吗

“公司已经为你办理工伤保险，有事你自己找社会保险部门去！”面对公司领导这样答复，受工伤的小胡满眼泪水：“难道公司为员工办了工伤保险，就可以不再承担任何责任吗？”

小胡的遭遇，反映出一些用人单位的错误认知。事实上，面对此类问题，如果用人单位怠于履行相关义务，是会受到相关法律法规的惩罚的。也就是说，公司即使为员工缴纳了工伤保险，也不能当“甩手掌柜”！

急于工伤认定 单位应当赔偿

2018年8月，胡燕珍与公司签订了为期两年的劳动合同。两个月后，她在上班途中发生交通事故而受伤。经交警部门认定，胡燕珍不承担事故责任。

公司认为，既然已经为胡燕珍缴纳了工伤保险，因工伤产生的赔偿事宜就应当由胡燕珍自己去办理。因此，公司一直没有为胡燕珍申请工伤认定。

时隔三个月后，胡燕珍自己向人社部门提出申请并被认定为工伤，劳动功能障碍四级。可是，当她要求公司报销伤残鉴定费、给予迟延申请期间的工伤待遇时，却被公司拒绝了。

【点评】

公司应当赔偿胡燕珍的上述费用。

一方面，为胡燕珍申请工伤认定是公司的法定义务。《工伤保险条例》第十七条第一款规定：“职工发生事故伤害或者按照职业病防治法规定被诊断、鉴定为职业病，所在单位应当自事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起30日内，向统筹地区劳动保障行政部门提出

工伤认定申请。”这就是说，公司除了为员工办理工伤保险之外，还有申请工伤认定职责。

另一方面，公司应当承担赔偿责任。《工伤保险条例》第十七条第四款规定：“用人单位未在本条第一款规定的时限内提交工伤认定申请，在此期间发生符合本条例规定的工伤待遇等有关费用由该用人单位负担。”

非法雇佣童工 单位应受惩罚

2018年11月6日，正在招人的个体工商户朱小媛见到未满16周岁的小敏。小敏因不愿上学就前来应聘，朱小媛遂让她到自己的制衣厂上班。此后，朱小媛还通过弄虚作假为小敏办理了工伤保险。2019年1月5日晚，小敏因多次加班较为疲惫，在上班时打起了瞌睡，以至于操作不慎被机器割伤。有关部门在查明真相后，拒绝用工伤保险基金支付小敏的工伤待遇。

朱小媛认为，其已尽办理工伤保险的法定义务，小敏无法从中获取相应费用，那是小敏自己的事，于她无关。

【点评】

朱小媛必须承担赔偿责任。

《工伤保险条例》第六十六条规定：“无营业执照或者未经依法登记、备案的单位以及被依法吊销营业执照或者撤销登记、备案的单位的职工受到事故伤害或者患职业病的，由该单位向伤残职工或者死亡职工的近亲属给予一次性赔偿，标准不得低于本条例规定的工伤保险待遇；用人单位不得使用童工，用人单位使用童工造成童工伤残、死亡的，由该单位向童工或者童工的近亲属给予一次性赔偿，赔偿标准不得低于本条例规定的工伤保险待遇。具体办法由国务院社会保险行政部门规定。”

从上述规定可以看出，任何用人单位均不得以已办理工伤保险为由，规避自己的非法用工责任。因此，朱小媛应当为小敏的伤承担赔偿责任。

工伤员工辞职 单位应予补偿

2018年12月5日，夏婵娟与一家公司签订了一份为期一年的劳动合同。2019年2月8日上午，正在仓库工作的夏婵娟被突然脱落的货物砸中头部。这次受伤，她不仅花去医疗费用3万余元，还落下10级伤残。

此后，夏婵娟被认定为工伤并从工伤保险基金中获取了相应费用。不久，她又因难于胜任原有工作主动要求离职。公司基于她治疗期间并未参加公司任何生产活动，也未为公司创造任何经济效益，且损失已通过工伤保险得到弥补，所以，拒绝给予她任何经济补偿。

【点评】

公司的做法是错误的。一方面，《工伤保险条例》第三十三条第一款规定：“职工因工作遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的，在停工留薪期内，原工资福利待遇不变，由所在单位按月支付。”因此，夏婵娟虽未上班也未产生效益，但公司仍须支付工资。

另一方面，《工伤保险条例》第三十七条第(二)项规定：“劳动、聘用合同期满终止，或者职工本人提出解除劳动、聘用合同的……由用人单位支付一次性伤残就业补助金。一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金的具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定。”据此，夏婵娟虽然属主动辞职，公司也应给予补偿。

颜东岳 法官

员工被拘留 构成旷工吗？

编辑同志：

我是一家公司的人事部门负责人。一段时间以来，公司员工中陆续出现很多不良现象。譬如，迟到早退、不服公司调岗而拒绝到岗、业余时间打架斗殴被公安机关治安拘留等。此外，还有因拒不履行法院生效判决书被司法拘留的。

这种现象，不仅影响公司生产经营，还对社会造成不好的影响。对此，有人认为应按旷工处分相关员工，也有人不同意这样做。

请问：上述情况，能否按旷工进行处理？

读者：杨琳琳

杨琳琳读者：

就你所提到的情形，应当视不同情形区别对待，不能一概而论。

一方面，迟到早退不等于旷工。

旷工是指职工在正常工作日不请假，或请假未批准的缺勤行为，一般按工作日论。而迟到、早退是指职工已经在工作日前来上班，只是没有按时、正常提供劳动，导致时间甚至是工作量上的“短斤缺两”，但这并非缺勤。

因旷工与迟到、早退的性质不同，所以，不能将二者等同。

另一方面，调岗未到岗不能简单等同于旷工。

调岗包括调整工作地点、工作内容、工作岗位等。出现调岗的原因、理由是多方面的，处理也不尽相同：如果用人单位的调岗，源于双方协商调岗、员工能力不能胜任原工作调岗、员工医疗期满不能从事原工作、用人单位因生产经营需要而不得不调岗以及客观情况发生重大变化的调岗，均符合法定情形或具有充分的合理性，员工无正当理由没有到岗提供劳动，当属旷工。

相反，如果用人单位的调岗没有法定事由，也不具备合理性，完全是一己之私，甚至是对员工的变相惩罚，那就另当别论。如果新旧岗位对工作技能的要求、劳动强度、薪资待遇差异较大，员工在有正当理由的情况下拒绝到岗，就不能按旷工处理。

此外，员工因被限制人身自由未到岗不等于旷工。

员工被限制人身自由包括两种情形，即被合法限制和被非法限制，前者是指被行政拘留、刑事拘留、服刑等，后者是被非法拘禁或其他。针对此种情形，无论哪一种都不应按旷工论处。

如果员工被行政拘留、刑事拘留，用人单位可以在工资、奖金等方面对其进行扣罚；如果属于服刑，根据《劳动合同法》第三十九条第(六)项之规定，单位可以劳动者“被依法追究刑事责任的”为由解除其劳动合同。当然，用人单位确实因客观情况发生重大变化导致劳动合同无法履行，也可行使单方解聘权。

廖春梅 法官

继父的父亲去世 他有继承权吗？

典型案例

日前，小王到公证处进行咨询。小王说，他母亲张某和他的生父在其五岁时就因感情不合离婚了，小王被判给了母亲。两年后，母亲与赵某再婚。小王遂跟着母亲张某及继父赵某共同生活，直到成年。

三年前，赵某去世，小王作为继承人继承了赵某遗留的房产。

前不久，赵某的亲生父亲老赵去世，也留下了一套房。目前，老赵家人正在办理继承手续。

小王问公证员，听说孙子孙女有代位继承权，他是否有权要求继承老赵遗留的房产？

公证员说法

根据《继承法》有关规定，“继承开始后，按照法定继承办理；有遗嘱的，按照遗嘱继承或者遗赠办理；有遗赠扶养协议的，按照协议办理。”小王表示，他了解到的情况是：老赵生前未立遗嘱也没有签订过遗赠扶养协议。因此，老赵的遗产应由其法定继承人继承。

老赵的法定继承人为其配

偶、子女、父母。小王的继父赵某作为老赵的子女，对老赵的遗产享有法定继承权。因赵某已先于其父老赵死亡，这时的继承问题该怎么处理呢？

对此，《继承法》规定：“被继承人的子女先于被继承人死亡的，由被继承人的子女的晚辈直系血亲代位继承。”通俗地说，赵某的子女有代位继承权。但是，需要注意的是，继承法中规定的有权代位继承的是“晚辈直系血亲”。

那么，该如何理解“血亲”呢？

《最高人民法院关于贯彻执

行《中华人民共和国继承法》若干问题的意见》第26条规定：“被继承人的养子女、已形成扶养关系的继子女的生子女可代位继承；被继承人亲生子女的养子女可代位继承；被继承人养子女的生子女可代位继承；与被继承人已形成扶养关系的继子女的生子女也可以代位继承。”

根据上述规定，小王的继父赵某的生子女及养子女均可以代位继承老赵的遗产，小王作为赵某的继子女对老赵的遗产没有继承权。

北京市首佳公证处 杨玲

区市场监督管理局三聚焦完成“满族文化节”保障工作

怀柔区“满族文化节”将至，怀柔区市场监督管理局领导高度重视，提前部署，积极开展活动保障工作，切实做好“舌尖上的满族文化节”保障工作。

一、聚焦“满族文化节”开幕式食品安全保障

6月6日，第十四届满族文化节-北京怀柔开幕式晚会在怀北镇中国科学院大学雁栖湖校区东区学生礼堂举办。区市场监

督管理局提前约谈主办方主要负责人，要求主办方签订食品安全承诺书，对涉及用餐的国科大三食堂进行前期监督检查，要求其严格落实进货查验和索证索票制度；重点检查直接接触入口食品的工作人员是否持有健康证明，各操作间经营场所卫生制度执行及规范操作情况，现场对部分餐具、食材进行快速检测。

二、聚焦“满族文化节”活动现场食品安全保障

通过实地检查活动现场，查看节日期间饮食菜单，现场询问食品摆放、就餐布局、防蝇、防虫等措施，结合实际，提前指导商户将高风险、不易保存的食品剔除，保留特色食品，加盖防护罩，派专人为游客分发一次性餐具和食品，保证食品的最大安全性，同时提供方便服务。

三、聚焦“满族文化节”全程监管

节日期间，区市场监督管理局将继续经营主体进行联合检查，并在前期普查的基础上对景区沿线的民俗户、超市、景点饭店等经营主体进行重点检查，从食品原辅料采购、原料清洗、加工操作到餐饮上桌环节，全程实时监控，为“满族文化节”的顺利召开保驾护航。