

员工因工死亡依法应获补助62万元

公司经协商少赔27万元合法吗？

□本报记者 赵新政

《工伤保险条例》第39条规定,职工因工死亡,其近亲属按照下列规定从工伤保险基金领取丧葬补助金、供养亲属抚恤金和一次性工亡补助金。其中,一次性工亡补助金标准为上一年度全国城镇居民人均可支配收入的20倍。

根据上述规定,经核算,林晓峰(化名)因工死亡应当获得的一次性工亡补助金为62万余元。由于这个补助金额是法律规定的,所以,其亲属认为,公司在这件事上既不能讨价还价,也应当及时足额支付。

可是,林晓峰的情况比较特殊。他出车祸后,其妻子带着老人、孩子等4人来到公司。因急于追究肇事方的责任、解决其亲属生活费用困难等,经协商,公司同意承担工伤赔偿责任并提前一次性支付35万元。

事后,因公司反对林晓峰亲属提出的认定工伤、补足27万元一次性工亡补助金差额等请求,双方之间的争议一拖就是4年。近日,法院经审查裁定双方之间签署的赔偿协议有效,公司无需补足工亡补助差额。

年底遭遇车祸死亡 协议约定赔偿35万

林晓峰是河南农村人。2016年年初,他来到一处工地从事道路施工作业。同年12月27日,魏某驾驶小轿车途经该工地时与林晓峰发生碰撞,林晓峰当场死亡。

得知这一不幸消息,林晓峰的妻子马上带着两个年幼的孩子及80多岁的父亲来到公司处理后事。因为这是一起交通事故,责任比较明确,林晓峰的亲属及公司均把注意力放在追究肇事方责任上。

与此同时,考虑到林晓峰与公司没有签订劳动合同、其亲属手头急需费用等因素,经工程劳务承包人撮合,2017年1月6日,公司与林晓峰亲属协商达成一份《工伤赔偿协议》。

该协议约定:经双方一致确认,林晓峰的情形符合《工伤保险条例》所规定的工亡情形,现双方依照《工伤保险条例》及当地相关法律规定,经双方友好协商,达成本协议。

协议第一条约定:公司一次性赔偿林晓峰亲属死亡待遇款35万元,该款包括但不限于死亡赔偿金、丧葬费、被扶养人生活

费、医疗费、护理费、住院伙食补助费、交通费等。该款项在林晓峰亲属提供所需的证明材料到位时一次性给付。

协议第四条约定:上述款项给付后,双方之间的工伤、劳动争议一次性解决,劳动、工伤保险关系终止,此后双方再无任何纠葛。

“根据公司的要求,事故发生地劳动争议仲裁委员会及镇政府在这份协议上加盖了公章。”林晓峰的妻子说,这些单位介入,让她比较放心。因为临近春节了,她也想快点解决问题。

“在协议签订当日,公司向她支付赔偿款30万元,2017年4月14日又支付赔偿款5万元。”林晓峰的妻子说,她当时对公司主动赔偿、解决她和家人的生活困难的做法十分感激。

认定工伤发生争议 公司否认赔偿不足

“我们一家4口人来到人生地疏的地方,既不懂法律又没钱吃住,公司能在事故发生后第9天就给我们一大笔钱,我们很感动!”林晓峰的妻子说,但因为认定工伤一事,公司与她发生了争议。

“公司认为,不管责任在不在公司,公司已经给钱赔偿了,这件事已经画上句号了,没必要再为林晓峰认定工伤。”林晓峰的妻子说,她之所以要求为林晓峰认定工伤,是想把事情做得更圆满一些,不然的话,拿公司那么多钱算什么性质?

2018年2月5日,人社局作出认定工伤决定书,认定林晓峰的死亡性质为工亡。岂料,公司不服该认定结果,持续向法院起诉、上诉。然而,两级法院均判决维持了人社局作出的认定工伤决定书。

而此时,林晓峰的亲属已获得肇事方车辆保险公司赔付的、包括林晓峰33600元丧葬费在内的赔偿款共计79.5万元。

经过近两年的诉讼,林晓峰的妻子对法律规定有了更深入的认识。她认为,林晓峰死亡时上一年度全国城镇居民人均可支配收入为31195元,依照《工伤保险条例》规定的待遇项目和标准,其应得的林晓峰一次性工亡补助金总额为62.39万元。这样一算,公司少赔付其27万余元。

“一次性工亡补助金及其金

额多少是法律规定的,不是人们随意决定的。即使公司当年很主动地对我们进行了赔偿,但其没有尽到应尽的赔偿责任,而且让我们应得的赔偿金额缩水接近一半,这是不公平。”林晓峰的妻子说,为了获得应得的赔偿,她要求公司补足赔偿金中的差额。然而,公司拒绝了林晓峰亲属的要求,并称其不存在未足额赔偿事实。

协议列明赔偿项目 没有欺诈即属合法

因与公司谈不拢,林晓峰的妻子向劳动争议仲裁委员会提出申请,请求裁决公司向她补足一次性工亡补助金差额27万元。仲裁委审理后裁决支持了她的这一请求。

公司不服该裁决,向一审法院提起诉讼。

一审法院认为,当事人就工伤待遇达成的协议,其内容并非对劳动关系存续期间劳动权利义务的约定,而是对工伤待遇赔偿责任的承担所作出的约定,其性质并非劳动合同,而是具有一般合同的属性。本案的争议焦点是双方签订的《工伤赔偿协议》是否存在可撤销行为。而协议是否具有可撤销性,关键看其是否存在重大误解或显失公平的情形。

本案中,双方签订工伤赔偿协议时林晓峰已经死亡,其亲属对自己能够获得的利益应当有所认识。而双方进行协商的过程,是各自综合自己的实际情况进行博弈的过程,对预期的风险都应当有预判能力。从赔偿协议的内容看,既约定了赔偿金额,又列明了工伤赔偿的具体项目,还写明了参照的法律条款,这说明双方当事人对工伤赔偿的法定标准是知情的,故不能认定林晓峰亲属在订立协议时存在重大误解。

关于是否构成显失公平,依照《工伤保险条例》规定的待遇项目和标准,因林晓峰死亡,其亲属可获得一次性工亡补助金为62.39万,公司已支付赔偿款35万元,并未低于法定标准的50%。鉴于其亲属实际所获补偿不符合明显低于法定工伤保险待遇标准,故不宜认定为显失公平。

综上,一审法院认为,双方签订的《工伤赔偿协议》不存在重大误解和显失公平,林晓峰亲属也未提供证据证明在签订协议

过程中存在欺诈、胁迫或者乘人之危的情形,该协议是双方当事人的真实意思表示,对当事人均有约束力。鉴于该协议已经履行完毕,故公司无需再支付一次性工亡补助金差额,遂判决公司不需要支付林晓峰亲属要求的一次性工亡补助金27万元。

林晓峰亲属对一审法院判决不服,向二审法院提起上诉。

二审法院认为,发生劳动争议包括工伤保险待遇纠纷,劳动者可以与用人单位协商解决,也可以请工会或者第三方共同与用人单位协商,达成和解协议。和解协议就建立在双方自愿基础上,任何一方或者第三方都不得强迫另一方当事人进行协商。达成的协议不违反法律法规的强制性规定且不存在欺诈、胁迫或者重大误解、显失公平情形的,应当认定有效。

本案中,双方签订工伤赔偿协议时,未有证据证明在签订协议过程中有一方存在欺诈、胁迫或者乘人之危等情形,该协议系双方当事人自愿基础上的真实意思表示。从赔偿协议内容看,既约定了赔偿金额,又列明了工伤赔偿的具体项目,还参照《工伤保险条例》中所规定的工亡情形,说明双方当事人对工伤赔偿的法定标准是知情的,对自己能够获得预期利益是可知的,故不能认定上诉人在订立协议时存在重大误解以及协议内容显失公平。

此外,双方在赔偿协议中还明确约定,赔偿款项给付后,双方之间工伤、劳动争议一次性解决,此后再无任何纠葛。因该协议并不违反法律法规的强制性规定,对当事人均有约束力,故林晓峰亲属认为在未认定工伤前提下达成赔偿协议可予撤销,要求公司补足法定工亡赔偿标准的理由不能成立。因一审判决并无不当,故二审法院判决驳回上诉,维持原判。

林晓峰亲属申请再审,经审查,涉案《工伤赔偿协议》有公司代表及家属签字确认,劳动争议仲裁委员会也予以盖章证明。此外,该协议既约定了赔偿金额,又列明了工伤赔偿的具体项目,还表明参照《工伤保险条例》中所规定的工亡情形,说明各方当事人对工伤赔偿的法定标准知情,公司赔偿金额不存在显失公平情形,故裁定驳回申请人的再审申请。

编辑同志:

近期,受较强冷空气影响,全国多地开启低温冷冻模式。对于交警、环卫工、快递员、外卖小哥等在低温中保障我们生活的劳动者,用人单位该如何保障好他们的权益,让他们暖心作业,值得关注!

请问,低温天气作业有低温补贴吗?造成冻伤属于工伤吗?

读者:董尚仁

董尚仁读者:

根据国家技术监督局制定的《低温作业分级》国家标准,在生产劳动过程中,工作地点平均气温等于或低于5摄氏度的作业即为低温作业。在低温之下从事较长时间的露天劳动,劳动者可能会被冻僵冻伤,从而诱发心脑血管、免疫系统疾病,甚至可能危及生命。高温作业业有《防暑降温措施管理办法》,明确用人单位应当落实劳动保护措施、减少高温时段室外作业,劳动者依法享受岗位津贴等,但低温作业劳动保护目前尚无类似系统、具体的管理办法。不过,相关文件中对低温作业的保护和待遇有相应的规定,主要包括:

一是低温下作业的劳动者可享受低温津贴。

《最低工资规定》第十二条规定,“在劳动者提供正常劳动的情况下,用人单位应支付给劳动者的工资在剔除下列各项以后,不得低于当地最低工资标准:(一)延长工作时间工资;(二)中班、夜班、高温、低温、井下、有毒有害等特殊工作环境、条件下的津贴;(三)法律、法规和国家规定的劳动者福利待遇等。”该条规定了低温津贴待遇,但国家目前未制定相关配套的管理规定,所以,用人单位可以根据自身情况确定低温补贴条件和标准。

二是被冻伤的劳动者可以享受工伤待遇。

根据2013年印发的《职业病分类和目录》的规定,冻伤与中暑一样,属于物理因素所致职业病。《工伤保险条例》第十四条规定,职工患职业病的,应当认定为工伤。因此,劳动者低温作业时被冻伤的,应当认定为工伤和享受工伤保险待遇。需要提醒的是,职工在被诊断为冻伤后,应当向职业病诊断机构申请职业病诊断。只有取得了《职业病诊断证明书》,才能申请工伤认定并享受工伤待遇。

另外,用人单位应当按照《劳动法》第五十四条“用人单位必须为劳动者提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳动防护用品”之规定,并可以参照《防暑降温措施管理办法》的相关规定,做好劳动保护工作,维护劳动者健康及其相关权益。例如,向低温作业劳动者提供防冻物品和药品,日最低气温低至一定时缩短当天工作时间或缩短连续作业时间,气温最低时段内停止室外露天作业等。应当指出,停止工作、缩短工作时间的,用人单位不得扣除或降低劳动者工资。

潘家永 律师

如何保障低温天气作业劳动者的权益？

讨要欠薪如何计算仲裁时效？

常律师:

您好!单位从去年年初就没有足额发放工资,现在我离职了,想申请劳动仲裁,单位说随便,反正也过了仲裁时效。请问,真的已经过了仲裁时效吗?谢谢您的答复。

答:

根据《劳动争议调解仲裁法》第二十七条中的规定,劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。但是,如果劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的,劳动者申请仲裁不受“知道

或者应当知道其权利被侵害之日起一年”规定的仲裁时效期间限制;但是,劳动关系终止的,应当自劳动关系终止之日起一年内提出。

据此,您的劳动仲裁时效为自您与单位劳动关系终止之日起计算一年。

法条链接:

《劳动争议调解仲裁法》

第二十七条 劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知

道其权利被侵害之日起计算。

前款规定的仲裁时效,因当事人一方向对方当事人主张权利,或者向有关部门请求权利救济,或者对方当事人同意履行义务而中断。从中断时起,仲裁时效期间重新计算。

因不可抗力或者有其他正当理由,当事人不能在本条第一款规定的仲裁时效期间申请仲裁的,仲裁时效中止。从中止时效的原因消除之日起,仲裁时效期间继续计算。

劳动关系存续期间因拖欠劳

动报酬发生争议的,劳动者申请仲裁不受本条第一款规定的仲裁时效期间的限制;但是,劳动关系终止的,应当自劳动关系终止之日起一年内提出。

北京司法大讲堂 协办
常鸿律师事务所

常律师信箱

免费咨询热线:
13601074357

lawyerchang@188.com

