

# 员工因工作被同事打伤 公司是否承担赔偿责任?

□本报记者 赵新政

因为工作原因，高宏才（化名）与同事王某发生争执并被打伤。经起诉索赔，王某赔付了一部分医药费，但这些费用尚不足以弥补他已经遭受的直接经济损失。随后，他申请工伤认定并要求公司承担相应的赔偿责任。

而公司不仅不承认高宏才所受伤害属于工伤，还对其伤残等级鉴定结果持否认态度。为此，公司先后与人社局等单位打了多场官司。尽管公司全部败诉，但工伤获得确认的时间整整推迟了3年。据此，公司又以超过诉讼时效为由，拒绝向高宏才支付工伤待遇。

3月1日，法院根据查明的事实及相关法律规定，判令公司向高宏才支付医药费、停工留薪工资及一次性伤残补助金等共计21万余元。

## 工伤认定一波三折 三年之后获得确认

2014年7月14日，高宏才入职北京一家科技公司。2016年1月27日20时许，其与同事王某因工作安排事宜发生口角。经医院诊断，高宏才右腕关节被打伤、其他部位多处骨折。高宏才受伤后于第二天住院疗伤，警方亦介入调查此案。期间，就人身损害赔偿一事，他与王某发生一场诉讼。

2018年1月31日，高宏才在被打伤两年后向人社局申请工伤认定。人社局认为，其系在工作时间和工作场所内，因履行工作职责受到暴力伤害，符合《工伤保险条例》第14条第3项之规定，遂认定其属于工伤。同年4月25日，其被认定为9级伤残。

岂料，公司不仅不主动为高宏才申请工伤认定，对于人社局作出的工伤认定结论，其在接到通知的当天即申请行政复议。复议维持该工伤认定结论后，公司又以认定工伤违反法定程序为由，向法院提起诉讼。

法院经审理，于2018年12月28日判决驳回公司的全部诉讼请求。公司不服该判决提起上诉，二审法院于2019年5月22日终审判决驳回上诉，维持原判。至此，高宏才的工伤得以最终确认。

尽管这样，公司仍不认可高宏才的伤残等级鉴定结论。本案也经过法院二审才得以确认。法院在本案中查明，高宏才于受伤当日报警，派出所于当日受理并作为刑事案件立案调查。后经两次退回补充侦查，检察院以事实不清、证据不足为由决定对王某不起诉。

## 民事赔偿数额偏低 要求公司补足差额

因王某未被提起公诉，高宏才便以其为被告向法院提起自诉。法院审理认为，二人对互殴过程中产生的伤情均有过错。结合查明的事实及证据情况，酌情确定高宏才承担30%的责任，王某承担70%的责任。据此，判决王某赔付高宏才医疗费、误工费、护理费、交通费、住宿费、误工费等14万余元。

“刑事案件中的民事赔偿范围很小，仅限于因被告人的犯罪行为造成的实际的必然的物质损失。即使这样，我的医药费、护理费等损失也未足额赔偿。”高宏才说，作为公司员工他还享有停工留薪期工资、一次性伤残补助金等工伤保险待遇等，而公司未及为他申报工伤应当补足相应费用的差额。

经核算，高宏才认为，如果加上公司未足额缴纳社保费用给他造成的损失，公司还应当向其支付医药费、停工留薪期工资、一次性伤残补助金差额等21万余元。仲裁裁决支持其部分请求后，他又向法院提起诉讼。

法院庭审时，高宏才主张因公司没有及时为其申报工伤，导致王某未赔付的医药费无法报销，公司应支付该部分医药费差额。其受伤住院期间的伙食费、亲属为照顾他产生的交通费等，亦应由公司负担。公司认为，医药费及伙食费差额应由工伤保险列支，交通费用因有造假嫌疑，不同意支付。

高宏才主张公司应按每月13000元支付其停工留薪期的工资，公司虽主张其月工资标准为9000元，但认可2015年7月至12月每月工资均超过13000元，并

称其发放了2016年2月至7月的工资15680.95元，不同意支付停工留薪期工资。

高宏才主张因公司未按其工资标准缴纳工伤保险，导致其领取的一次性伤残补助金仅为38268元，公司应支付相应的差额部分。此外，公司还应向其支付一次性就业补助金。但是，公司认为，高宏才提出的所有诉讼请求均已经超过仲裁时效。在公司已经为其缴纳社保的情况下，其应向社保部门申请相应的费用，而不应该向公司索要。

## 员工积极主张权益 虽逾三年未过时效

法院庭审时，公司与高宏才均认可其受伤前12个月平均月缴费工资为4252元，一次性伤残补助金为38268元，公司足额支付了2016年1月的工资。双方同意按照每月12064元核算高宏才受伤前12个月平均工资水平。

法院认为，本案争议的焦点在于高宏才在2019年5月30日提起仲裁申请是否超过1年的仲裁时效。经查，高宏才受伤当日即报警，此后积极配合公安机关侦查工作，并与公司一同处理工伤认定中的行政诉讼事宜。据此，法院认定高宏才提起仲裁申请时并未超过仲裁时效。

对于医药费差额和住院伙食费问题，《工伤保险条例》第17条规定，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，向统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。遇有特殊情况，经报社会保险行政部门同意，申请时限可以适当延长。用人单位

未按前款规定提出工伤认定申请的，工伤职工或者其近亲属、工会组织在事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起1年内，可以直接向用人单位所在地统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。

本规定还指出，按照本条第一款规定应当由省级社会保险行政部门进行工伤认定的事项，根据属地原则由用人单位所在地的设区的市级社会保险行政部门办理。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。

本案中，公司未及及时为高宏才提交工伤认定申请，导致工伤保险无法列支相应的医药费差额和住院伙食费补助费，因此，法院认为，公司应当向高宏才支付医药费差额及住院伙食补助费。

此外，根据《北京市停工留薪期分类目录（试行）》规定，高宏才的伤情应享受6个月的停工留薪期。在高宏才同意扣除已发放工资的情况下，公司还应向其支付2016年2月1日至2016年7月27日期间的停工留薪期工资。

法院认为，因公司未按照高宏才实际工资水平为其缴纳工伤保险，导致其一次性伤残补助金数额降低，该差额部分应由公司予以补足。因高宏才已经离职，公司还应向其支付一次性伤残就业补助金。根据法院核算的数据，依据《劳动法》第73条规定，法院于近日判决公司支付高宏才医药费差额21541.7元、住院伙食补助费360元、停工留薪期工资差额60675.37元、一次性伤残补助金差额70308元、一次性伤残就业补助金42516元。以上各项费用共计215401.07元。

## 试用期末缴医疗保险 医疗费需全部自负吗?

编辑同志：

我参加公司面试时，公司答应入职后会按规定为员工办理社保缴费手续。2020年12月，我与公司签订了为期3年的劳动合同。不料，今年1月初我突发疾病。由于请病假未获批准，我无奈选择了离职。

经医生检查诊断，我住院做了一次手术。但在报销医疗费用时，才发现公司未为我缴社保费，所有医疗费用全部自费。我询问公司是什么情况，对方回复称试用期3个月内可以不缴社保。

请问，公司不缴社保费是否违法？我是否可要求公司给报销医疗费？

读者：许友方

许友方读者：

首先，该公司有关试用期3个月可以不缴社保的说法错误。

《劳动合同法》第七条、第十九条规定：“用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系”“试用期包含在劳动合同期限内”由此可见，即便是试用期，也属于劳动关系存续期间，用人单位应当为试用期的劳动者依法参加社会保险并按时足额缴费。

其次，该公司未为你缴社保是否违法，要看你在职时间的长短。

《社会保险法》第五十八条第一款规定：“用人单位应当自用工之日起30日内为其职工向社会保险经办机构申请办理社会保险登记。未办理社会保险登记的，由社会保险经办机构核定其应当缴纳的社会保险费。”

据此，你2020年12月入职，次年1月初离职，如果在职时间不足30日，那么该公司没有为你缴社保费的行为并不违法。但是如果入职已满30日了，公司仍未缴纳社保费，则其行为违法，要受到社保费征收机构的处罚。

最后，你在劳动关系存续期间患病，符合享受基本医疗保险待遇的条件，该公司应当给你报销相应的医疗费。

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第一条规定：劳动者以用人单位未为其办理社会保险手续，且社会保险经办机构不能补办导致其无法享受社会保险待遇为由，要求用人单位赔偿损失发生的纠纷，当事人不服劳动争议仲裁机构作出的裁决，依法提起诉讼的，法院应予受理。

据此，无论该公司未为你缴社保费的行为是否违法，其都应当承担赔偿责任。由于基本医疗保险费属于预缴费，不能通过事后补缴保险费而享受医疗保险待遇，因此该公司应当赔偿你的损失。至于该公司具体应承担多少，可参照视同你参加基本医疗保险的结算方式，减去个人应该自付的费用，剩余部分即为该公司应承担的部分。

潘家永 律师

# 签订无固定期限劳动合同，单位能否调岗降薪？

读者江曼彤向本报反映说，她已经在公司连续工作10年时间。近日，公司虽同意与她签订无固定期限劳动合同，但是，因公司决定将其调整至工作强度相对轻松的岗位，所以，工资必须随之下调。

她想知道：在她的原有岗位没有撤销的情况下，她能否拒绝调岗？或者坚持调岗后执行原岗位工资？

## 法律分析

你不能拒绝调岗，也不能坚持调岗后执行原岗工资。

《劳动合同法》第十四条规定：“有下列情形之一，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同：（一）劳动者在该用人单位连续工作满十年的……”因你在公司连续工作时间已满10年，所以，公司应当与你订立无固定期限劳动合同。

但是，对于无固定期限劳动合同的内容，法律并没有作出明确的规定，更未规定只能“原岗原薪”或工资不得下降、只能增加。因为《劳动合同法实施条例》第十

一条规定：“除劳动者与用人单位协商一致的情形外，劳动者依照劳动合同法第十四条第二款的规定，提出订立无固定期限劳动合同的，用人单位应当与其订立无固定期限劳动合同。对劳动合同的内容，双方应当按照合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则协商确定；对协商不一致的内容，依照劳动合同法第十八条的规定执行。”

相应地，《劳动合同法》第十八条规定：“劳动合同对劳动报酬和劳动条件等标准约定不明确，引发争议的，用人单位与劳动者

可以重新协商；协商不成的，适用集体合同规定；没有集体合同或者集体合同未规定劳动报酬的，实行同工同酬；没有集体合同或者集体合同未规定劳动条件等标准的，适用国家有关规定。”

从上述规定可以看出，公司可以在不违反相关原则的情况下，撇开原有劳动合同规定，与你重新确定具体内容。如果彼此协议不成，可以根据调整后的岗位中其他员工的待遇来确定。如果该岗位员工的工资确实因为轻松而更少，你的工资自然也应当下调。

颜东岳 法官